

**INFORME RANDSTAD.
CALIDAD DEL TRABAJO EN LA EUROPA DE LOS QUINCE:
LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

Elaborado por el instituto de Estudios Laborales de ESADE

Abril de 2004

INFORME RANDSTAD. CALIDAD DEL TRABAJO EN LA EUROPA DE LOS QUINCE: LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

El informe se centra en las políticas de conciliación que favorecen la incorporación de la mujer al trabajo. Nos colocamos en la perspectiva de la Unión Europea de avance hacia la sociedad del conocimiento¹ donde entre otros aspectos se prioriza la incorporación plena de la mujer al trabajo entendiendo que las obligaciones derivadas de la vida familiar, asumidas todavía hoy día en la muchos casos por las mujeres, dificultan esa incorporación plena y no discriminada. Para este informe lo central es avanzar en la clarificación de las condiciones que permitan a los hombres y mujeres, pero fundamentalmente a las mujeres, incorporarse al mercado de trabajo de la forma que voluntariamente elijan.

Este informe es el resultado de un trabajo colectivo que no pretende ni de lejos agotar un tema que es poliédrico por definición y que esta marcado por posicionamientos ideológicos muy determinantes. Es en cualquier caso un informe completo y complejo en las materias que desarrolla y que ha sido elaborado con la intención de ser un referente de consulta obligada. El informe Randstad no toca todos los posibles temas que se articulan alrededor de la conciliación pero desarrolla en profundidad los que trata estructurándose en los siguientes capítulos:

Una introducción que enmarca las políticas de conciliación en la realidad del mercado de trabajo actual. Su autor es Carlos Obeso del Departamento de RRHH de ESADE y Director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE. Es el coordinador y editor de este informe

El primer capítulo “La conciliación familiar y laboral para las mujeres trabajadoras” analiza la evolución y composición del mercado laboral y como afecta y es afectada la mujer trabajadora en ese mercado”. Sus autores han sido Anna Laborda y Josep Comajuncosa del Departamento de Economía de ESADE.

El segundo capítulo: “Cambios familiares, políticas familiares y de conciliación de la vida laboral y familiar o personal” analiza las políticas de apoyo a la familia en España y en Europa y su impacto en la incorporación de la mujer al trabajo. El capítulo analiza también la evolución de los modelos familiares en España por su implicación y relación directa con el mercado de trabajo. Sus autores han sido Anna Escobedo y Lluís Flaquer del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

El tercer capítulo “la conciliación de la vida familiar y laboral: una perspectiva jurídica” analiza la evolución de las legislación y de la jurisprudencia en España en el tema de la conciliación y con una valoración de sus limitaciones pero también de sus potencialidades. Sus autoras han sido Raquel Serrano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona y Esther Sánchez de la Facultad de Derecho de ESADE

El cuarto capítulo “Análisis de Contenido en Convenios Colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación”, es un trabajo de vaciado de Convenios en aquellos aspectos relacionados con la conciliación. El trabajo de vaciado y tratamiento estadístico lo han realizado las alumnas Miriam Iglesias Almagro del tercer curso de Administración y Dirección de Empresas de ESADE y María de Valles Silvosa que cursa quinto de Derecho en la Facultad de Derecho de ESADE. El capítulo ha sido coordinado por Esther Sanchez de la Facultad de Derecho de ESADE autora a su vez de las conclusiones.

El anexo 1 “Vida laboral/vida personal en Danone” es una breve descripción de políticas de conciliación en una empresa concreta. Lo ha realizado Sara Robles del Departamento de RRHH de Danone.

¹ Informe Randstad. Calidad del trabajo en la Europa de los Quince. Mayo 2003

BREVE CURRICULUM AUTORES DEL INFORME

Comajuncosa Josep: Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Barcelona. Ph.D. en Economía por la Princeton University (USA). Es profesor titular de economía en ESADE

Escobedo Anna: Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Barcelona. Es investigadora en el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Flaquer Lluís: Licenciado y Doctor en Derecho por la Universidad de Barcelona y Autónoma respectivamente. Licenciado en Ciencias Políticas por el Instituto de Estudios Políticos de París. Es profesor titular del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Laborda Anna: Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Barcelona. Master en Fundamentos del Análisis Económico por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es profesor titular de economía en ESADE

Obeso Carlos: Licenciado y Master por ESADE. Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Córdoba. Master en Industrial Relations por la London School of Economics. Es profesor de Departamento de Recursos Humanos de ESADE y Director del Instituto de Estudios Laborales (IEL) de ESADE

Robles Sara: Licenciada en Derecho por la Universidad de Granada y MBA por ESADE. Trabaja en el Departamento de Recursos Humanos de Danone S.A.

Sanchez Esther: Licenciada, Master y Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es profesor asociado de ESADE y profesor titular en la URL

Serrano Raquel: Es profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Barcelona

Han participado en el informe como estudiantes en prácticas las alumnas Miriam Iglesias Almagro del tercer curso de Administración y Dirección de Empresas de ESADE y María de Valles Silvosa que cursa quinto de Derecho en la facultad de Derecho de ESADE

INDICE

0. INTRODUCCION.....	1
0.1. LOS TIEMPOS DE LA INTERNACIONAL	1
0.2. LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	2
0.3. POLÍTICAS DE EQUILIBRIO, PERO ¿EQUILIBRIO ENTRE QUÉ?.....	4
0.3.1. Primer enfoque: trabajo y familia	4
0.3.2. Segundo enfoque: familia y trabajo	5
0.3.3. Tercer Enfoque: trabajo y no trabajo	6
1. CAPITULO 1. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL PARA LAS Mujeres Trabajadoras.....	7
1.1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.2. LOS DATOS: CARACTERÍSTICAS DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DEL TRABAJO.....	8
1.2.1. Diferencias entre el empleo femenino y el masculino.....	8
1.2.2 El tiempo de trabajo.....	9
1.2.3. El papel de la educación	11
1.2.4. Empleo e hijos	14
1.2.5. El efecto combinado de la educación y de la presencia de hijos en el empleo femenino.....	15
1.2.6. La acumulación de capital humano	17
1.2.7. Diferencias en ingresos.....	20
1.2.8. Reconciliando trabajo y familia en la Unión Europea.....	23
1.2.9. Efectos del trabajo femenino sobre la fertilidad	26
1.2.10. A modo de conclusiones.....	28
1.3. MATERNIDAD Y PROMOCIÓN DE EMPLEO	29
1.3.1.Las bajas por maternidad.....	30
1.3.2.Servicios de cuidado infantil	31
1.3.3.Facilidades en los horarios laborales	32
1.3.4.El horario de los servicios.....	33
1.3.5.Las familias monoparentales	33
2. CAPÍTULO 2. CAMBIOS FAMILIARES, POLÍTICAS FAMILIARES Y DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	35
2.1.INTRODUCCIÓN.....	35
2.2.LAS NUEVAS REALIDADES Y NECESIDADES DE LAS FAMILIAS EN ESPAÑA.....	37
2.2.1.Panorámica sobre la situación de las familias en España: composición de los hogares y ciclos familiares.....	39
2.3.EL ROL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA.....	42
2.3.1.Las políticas familiares en España.....	46
2.3.2.Las políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar	48
2.4.LAS LICENCIAS PARENTALES Y POR OTROS MOTIVOS FAMILIARES EN ESPAÑA	50
2.4.1.La regulación de las licencias laborales por motivos familiares	52
2.4.1.1. Licencia por maternidad	52
2.4.1.2. Licencia por paternidad	52
2.4.1.3. Licencia parental o de atención infantil.....	52

2.4.1.4. Licencia para cuidar de un hijo enfermo	53
2.4.1.5. Licencia para cuidar de un familiar enfermo.....	53
2.4.2. Dinámica de la regulación de las licencias parentales en nuestro país.....	53
2.4.2.1. El uso y cobertura de estas licencias	57
2.5. LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN INFANTIL Y DE CUIDADO A LAS PERSONAS DEPENDIENTES	62
2.5.1. La atención y educación infantil en España	62
2.5.2. Los servicios de atención infantil complementarios a la escuela y en el tiempo libre.....	65
2.5.3. La atención a la dependencia de los adultos en España.....	67
2.5.3.1. El apoyo informal a los mayores	67
2.5.3.2. Los servicios de cuidado y atención a las personas dependientes.....	67
2.5.3.3. Otras ayudas a los cuidadores informales.....	68
2.5.4. El empleo en el sector de los servicios de cuidado y atención a la infancia y a los adultos dependientes	68
2.5.4.1. Condiciones laborales, oferta y demanda de mano de obra	69
2.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
3. CAPITULO 3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA.....	72
3.1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: ¿UNA CUESTIÓN DE GÉNERO?	72
3.2. LA PROTECCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA NORMATIVA LABORAL: UN CAMINO A MEDIO RECORRER	76
3.2.1. El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral no es un derecho universal	77
3.2.2. Conciliación y ajustes en el tiempo de trabajo: la tensión entre la familia y la organización de la empresa.....	79
3.2.2.1. La reducción de la jornada	79
3.2.2.2. Excedencias	80
3.2.2.3. Permisos de lactancia.....	81
3.2.2.4. Permisos para la atención de familiares	82
3.2.2.5. Vacaciones.....	83
3.2.2.6. Mejoras Sociales.....	83
3.2.2.7. La nulidad de las actuaciones empresariales en represalia del uso de los derechos de conciliación: una cuestión de protección de la familia más que del derecho a la no discriminación.....	84
3.3. LA PROTECCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL	85
3.3.1. Prestación económica por maternidad	86
3.3.2. Excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares	93
3.3.3. Reducción de jornada para el cuidado de menores, minusválidos o familiares	99
3.3.4. Responsabilidades familiares y desempleo: ¿constituyen las responsabilidades familiares una causa justificada para rechazar una oferta de empleo adecuada?	102
3.4. CONCLUSIONES A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA	103

4. CAPITULO 4. ANÁLISIS DE CONTENIDO EN CONVENIOS COLECTIVOS (SETIEMBRE2003-FEBRERO 2004). CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN	106
4.1. COMENTARIOS A LAS CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN	106
4.2. ESTADÍSTICAS	112
ANEXO. EQUILIBRIO VIDA PROFESIONAL/VIDA PERSONAL EN DANONE	124

0.INTRODUCCIÓN

0.1. LOS TIEMPOS DE LA INTERNACIONAL

En el año 1864 en la ciudad de Londres la “International Association of Working Men” más conocida como “Primera Internacional”, proclamó la política de las ocho horas como uno de sus objetivos a alcanzar, encargando para la ocasión la fabricación de 12 relojes con fondos diversos pero con una leyenda común:

“ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para nuestra instrucción”².

Las ocho horas para la instrucción era la reivindicación de un espacio temporal hecha por unos hombres ignorantes que buscaban convertirse en personas instruidas y por tanto y según el pensamiento de la época en personas libres. Para que ese espacio tuviera algún sentido la Internacional reivindicaba la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo que junto al tiempo de reposo configuraba el pastel de las ocho horas.

Las ocho horas para la instrucción era una reivindicación masculina nacida en el seno de un asociación de “working men”, de trabajadores. Una explicación a esta masculinización es que en 1864 la mayoría de trabajadores asalariados eran hombres, algo que los datos empíricos disponibles parecen confirmar.

El año 1850 la población trabajadora en los países industrializados era de unos 326 millones³ mientras que la población activa femenina en los mismos años ascendía a unos 30 millones, es decir, un 10% del total.

Esas cifras pueden ser engañosas. En el año 1900 el censo de la ciudad de Sevilla era de 150.000 habitantes de los que 3.112 eran trabajadoras. Sin embargo y en la misma época sólo la Fabrica de Tabacos de Sevilla ya empleaba a 4317 mujeres⁴. Por tanto, y aun admitiendo que la proporción de hombres asalariados fuera superior al de las mujeres, la participación de estas ha podido ser sistemáticamente minusvalorado, tal como señala Hufton⁵:

“..sabemos que las mujeres trabajaban cavando, escardando, en la elaboración de productos lácteos y en los corrales, y también en la industria doméstica. El sentido común nos dice que su papel fue trascendental. Pero disponemos de muy pocas investigaciones modernas que traten sobre la naturaleza e importancia de su trabajo”.

Las mujeres ocupadas en trabajos asalariados fuera de su domicilio eran fundamentalmente solteras. En el año 1890 la proporción de mujeres trabajadoras casadas sobre el total de mujeres era del 5,6 en los USA y del 9,9 en Inglaterra. El de solteras era del 43,5 en USA y del 66%⁶en Inglaterra.

² 8 hours for work, 8 hours for repose,8 hours for our own instruction

³ Carlos Arenas Posadas: Historia Económica de Trabajo (siglos XIX y XX) . Ed. Tecnos. 2003

⁴ Donde debía haber trabajado unos 40 años antes la Carmen de Prosper Mérimée

⁵ Hufton O. Survey articles. Women in History.I . Early Modern Europe, Past and Present,CI (1983)

⁶ Carlos Arenas.op.cit.

El trabajo en 1860 era masculino aunque podamos intuir que la presencia femenina estaba infravalorada. La no distinción nítida entre trabajo domestico y trabajo asalariado puede explicar esa infravaloración, o el hecho de que la inmensa mayoría de trabajadoras fueran solteras y que por lo tanto estuvieran en el mercado de trabajo “de paso”. No olvidemos por último que la categorización y definición de lo que es trabajo femenino (y por lo tanto las actividades hechas por mujeres que no se consideran trabajo) es una consecuencia de la jerarquización social a las que están sometidas las actividades. Como señala M. Godelier⁷:

“..en las sociedades primitivas la caza suele valorarse mas que la recolección agrícola. En las sociedades dominadas por el hombre, las tareas de las mujeres son consideradas inferiores sólo porque han sido asignadas a mujeres”

A mitad del siglo XIX se trabajaban bastantes o muchas horas de trabajo. Cuantas horas son “bastantes o muchas” va a depender de un número indeterminado de factores entre otros, la alimentación obrera, las condiciones físicas en que se trabaje, la distancia del hogar al trabajo o de lo que socialmente se entienda (lo que diferentes grupos de la sociedad entiendan) por una jornada justa.

Según H.J Voth⁸ en 1830 se trabajarían en Inglaterra alrededor de 3526 horas, un notable incremento desde las 2649 horas en 1760. Las razones para ese crecimiento y los argumentos dados por los historiadores para explicarlos son contradictorios. Uno importante fue desde luego la reducción drástica de las fiestas religiosas

Pero para Voth⁹ se da además, desde la mitad del siglo XVIII (en Inglaterra) lo que denomina “las sirenas del consumo”, apuntando al incremento de la demanda de productos que habían pasado a formar parte del consumo masivo (te y café, ropas de algodón, azúcar, muebles etc.). La consecuencia sería la “abstention from leisure”¹⁰, es decir, la renuncia del tiempo de ocio y el incremento del tiempo de trabajo para poder consumir mas productos con el salario extra obtenido

El argumento de Voth es muy discutible dado que presupone un control obrero sobre los horarios de trabajo pero plantea al menos una paradoja interesante: mientras la Internacional reivindica las ocho horas limite de trabajo como garantía de un tiempo libre para la instrucción creativa, parte de la clase trabajadora a la que decía representar prefería trabajar mas horas en vez de menos para incrementar el consumo de productos novedosos. Este tipo de contradicciones están siempre presentes cuando tratamos un tema tan fluido y complejo como es el de la conciliación equilibrio entre el trabajo y la vida extralaboral.

0.2. LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Pasados 140 años desde 1864 el mercado del trabajo se ha transformado y uno de los cambios mas importante ha sido sin duda la incorporación de la mujer al trabajo, una incorporación que ya no es voluntariamente temporal, que alcanza a cualquier mujer sea cual sea su status marital y que cada vez tiene menos limitaciones en el tiempo o

⁷ citado por: Máxime Berg: La era de las manufacturas (1700-1820). Editorial Crítica. 1987. Barcelona

⁸ Hans-Joaquim Voth: Oxford University Press. 2000

⁹ op.cit

¹⁰ abstención del ocio o descanso

espacio (movilidad). Esta incorporación mantiene sin embargo, aunque sea de forma mas mitigada, la discriminación laboral.

Las instituciones que regulan el mercado de trabajo y las mismas empresas han sido hasta ahora poco conscientes de este cambio substancial quizás porque ha sido un cambio lento y solo hace apenas 15 años que se ha comenzado a tomar conciencia de su verdadera magnitud. Todavía hoy y para muchas personas (incluidas mujeres) la mujer sigue ocupando un papel subalterno en el mundo del trabajo.

Para tener una idea de esos cambio baste decir que entre 1994 y 1999 dos tercios de los 6.8 millones de nuevos trabajos creados en la UE se asignaron a mujeres. Por otro lado la diferencia entre las tasas de empleo masculinas / femeninas que en la Unión Europea eran del 24,5% a principio de los 90 cayeron al 19% en 1999.

La incorporación de la mujer al trabajo y los cambios, entre otros, del concepto de familia han provocado a su vez una recomposición de las plantillas.

Las profesoras Padavic y Reskin¹¹ nos ofrecen al respecto y para los USA datos significativos:

- En el año 1940 los hombres casados suponían el 70% de los trabajadores mientras que el año 2000 la cifra era del 20%
- En el año 1940 el 10% de trabajadores pertenecían a unidades familiares en que ambos cónyuges trabajaban. En el año 2000 la cifra era del 45%
- La participación de las mujeres monoparentales ha pasado de un insignificante 4% en 1940 a un 15% en el 2000
- La figura del hombre monoparental se mantiene en cifras muy insignificantes en ambos periodos

Lo significativo es que el modelo de hombre único aportador de salario a la estructura familiar ya no es el dominante.

Las empresas en general no han tomado nota de esos cambios y de las consecuencias que podían tener porque no han sentido la necesidad de hacerlo. Solo cuando los costes derivados de la situación se han hecho notar en forma de bajas por absentismo, de ausencias por cuidado de los hijos, por estrés etc., se ha comenzado al menos a hablar de ellos. Si analizáramos lo que en las empresas de forma consciente o inconsciente se entiende por “colaborador modelo”, veríamos que responde a un prototipo bien definido por Padavic y Reskin¹²:

“El deseo de muchos empleadores es tener trabajadores totalmente entregados a la empresa...esos trabajadores capaces de subordinar cualquier obligación al trabajo...el héroe corporativo es el que esta dispuesto a volar a Singapur en cualquier momento y no el pobre desgraciado que tiene que ir a casa a sustituir a la canguro...muchos empleadores no han repensado la organización de trabajo que existía en 1950 cuando la mayoría de trabajadores tenían una esposa que atendía las tareas domesticas todo su tiempo disponible”

¹¹ Padavic I. Reskin B: Women and Men at Work: Second Edition. Pine Forges Press. 2002

¹² Padavic y Reskin. Op.cit.

El entorno familiar que sustenta un mercado laboral donde solo el hombre aporta salario tiene que ser estable y duradero. La mujer depende del hombre para su sustento y no tiene entrada posible en el mercado de trabajo, salvo en segmentos marginales. El marido necesita de la mujer en el hogar porque le permite dedicar todos sus esfuerzos al trabajo. Este modelo es el que permite tener trabajadores dispuestos a volar a Singapur en cualquier momento, modelo organizativo todavía predominante.

La incorporación permanente de la mujer al trabajo con las posibilidades de alcanzar una cierta independencia económica ha afectado a la estructura familiar y es una de las causas, no necesariamente la más importante, en el incremento de las parejas de hecho, el incremento de los divorcios y la caída del ratio de fertilidad¹³. Los capítulos 2 y 3 de este informe desarrollan en profundidad estos temas y sus consecuencias para las políticas de conciliación.

0.3. POLÍTICAS DE EQUILIBRIO, PERO ¿EQUILIBRIO ENTRE QUE?

Desde el año 1864 fecha simbólica en la que se reivindica por primera vez una regulación del tiempo de trabajo y del no trabajo, los cambios en el mercado laboral han sido importantes. La incorporación de la mujer al trabajo ha dislocado las formas sociales de regulación de la esfera privada, y ha hecho entrar en crisis los mecanismos de regulación del mercado de trabajo, tanto interno como externo a las empresas. Las políticas de conciliación que se han ido dibujando en los últimos años intentan afrontar los problemas derivados de esa dislocación pero lo hacen desde aproximaciones diferentes.

A grandes trazos podríamos hablar de tres tipos de enfoques, de los cuales dos tratarían de conciliar la vida laboral y familiar, distinguiéndose en el mayor o menor énfasis que se ponga en preservar la esfera del trabajo o de la familia mientras que el tercero se centraría en la conciliación entre trabajo y no trabajo sin ninguna adjetivación.

0.3.1. Primer enfoque: trabajo y familia

En la Unión Europea la conciliación se centra en el binomio trabajo-familia y el objetivo que persigue es el de la incorporación, permanencia y igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo, considerando implícitamente la esfera familiar como esencialmente femenina.

La Unión Europea ha apostado claramente por la incorporación normalizada de la mujer al trabajo fijando el objetivo para el año 2010 de un 60% de población activa como promedio del conjunto de los actuales 15 países que pertenecen a la Unión. Los objetivos de participación femenina están recogidos como uno de los índices de Calidad en el Trabajo en la Dimensión 2: entorno laboral y mercado¹⁴.

Para la Unión Europea el acelerar la incorporación de la mujer al trabajo forma parte de las estrategias de potenciar la Sociedad del Conocimiento en un entorno de crecimiento sostenido, y eso porque facilitando esa incorporación se acelera la creación de puestos de trabajo, se incrementa el número de cotizantes a la Seguridad Social al mismo tiempo que se rentabiliza la inversión en formación realizada sobre el colectivo femenino. Last

¹³ Un análisis completo y complejo de los cambios familiares puede encontrarse en, Roudinesco E. La familia en desorden. Anagrama. 2004

¹⁴ Informe Randstad: Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. ESADE-IEL. 2003

but not least es un derecho contenido en la Constitución de los respectivos países de la Unión.

Para que la incorporación y la permanencia en el trabajo se produzca se deben resolver los problemas que los dificultan, entre los que juegan un papel fundamental pero no único los relacionados con el nacimiento y crianza de los niños y también el cuidado de los ancianos. Las diferencias entre políticas se van a encontrar sobre todo en donde se pongan los límites de la “feminización necesaria” es decir, donde se entiende que la presencia de la mujer es obligada por razones fisiológicas y no fisiológicas y por tanto su ausencia parcial o total del trabajo necesaria y subvencionable.

En la Europa de los quince la referencia en los temas de conciliación es la “Parental Leave Directive” de 1996 (96/34/EC, OJ L-145/4) cuya implementación a nivel europeo comenzó en diciembre de 1999.

La Directiva apuesta claramente por normalizar la incorporación y permanencia de los de las mujeres en el mercado de trabajo pero se refiere también a los hombres en una referencia marginal pero significativa y eso porque lo que se podía entender hasta hace poco como esferas de la “feminización necesaria” están cada día que pasa más sujetas a revisión.

°Como señala R.Palomba¹⁵:

*“El objetivo principal de la Directiva es la de permitir a los trabajadores (hombres o mujeres) con niños pequeños a reconciliar el cuidado de sus hijos con sus responsabilidades profesionales. Este objetivo prioritario contiene también una referencia explícita a la **necesidad de lograr una mayor participación de la mujer al trabajo**, incorporación que responde a los intereses a largo plazo de la UE pero que es además un objetivo de justicia social”*

0.3.2. Segundo enfoque: familia y trabajo

El segundo enfoque se centra también en la conciliación trabajo/familia y en el papel de la mujer en ese equilibrio, con una preocupación por mantener la estructura familiar clásica y elevar los ratios de natalidad, que se entiende han descendido por la incorporación de la mujer al trabajo. En este enfoque y en el caso en que se den incompatibilidades la familia estará por encima del trabajo.¹⁶

En este segundo enfoque la aproximación natalista sería la más extrema cuestionando sin llegar a negar la prioridad de la incorporación de la mujer al trabajo. Un planteamiento crudo lo encontramos en las declaraciones contenidas en la revista “Desde la fe” donde después de considerar la situación de la natalidad en España como de “suicidio colectivo”¹⁷, se señalan las causas del declive:

- *La generalización de los anticonceptivos que ponen el placer sexual al alcance del hombre y la mujer sin el peligro de que se siga la procreación*

¹⁵ Rossella Palomba.op.cit

¹⁶ La profesora Nuria Chinchilla de IESE ha sido la que de forma más clara ha articulado este enfoque aunque sin caer en excesos natalistas. Se este de acuerdo o no con sus análisis y propuestas se le debe agradecer el haber sabido colocar la conciliación en el centro del debate público un tema que por otro lado lleva más de diez de investigación en la Universidad Española

¹⁷ Se dice concretamente que “los españoles somos una especie en vías de extinción”

- *La ausencia de una política de protección a la familia y la natalidad*
- *La falta de reconocimiento social del trabajo de la mujer en el hogar, considerando que la mujer no se realiza si no trabaja fuera de casa y que algo de tanto valor para la sociedad como es la atención al hogar, al marido y los hijos carece de valor*
- *La idea de que, a menor número de hijos, mayor bienestar material; primero debemos situarnos profesionalmente, comprar la casa, el apartamento en la playa, adquirir el nuevo coche etc.; después ya habrá tiempo para pensar en hijos*
- *El trabajo de la mujer fuera del hogar, con múltiples aspectos positivos, como el de su realización personal y el que pueda aportar sus múltiples valores a la sociedad, pero que no debe ir en detrimento de una maternidad que le da su plenitud como esposa, madre y mujer*

La claridad del planteamiento anterior ayuda a entender que estamos frente a un enfoque que apuesta por la preservación de la familia entendida en su acepción más clásica y por la potenciación de la natalidad priorizando en caso de conflicto el trabajo de la mujer en el hogar sobre su trabajo profesional.

0.3.3.Tercer enfoque: trabajo y no trabajo

El tercer enfoque centra su atención en los costes derivados del no equilibrio entre el tiempo laboral y el extralaboral, costes que son individuales, del tipo stress, depresión, fatiga, pero que afectan a los costes de las empresas como por ejemplo al absentismo y a la rotación y a los costes del Estado en bajas por enfermedad y mal clima social, entre otros. Desde este enfoque los sujetos de la conciliación son todos los trabajadores y trabajadoras y no solamente las mujeres u hombres con responsabilidades familiares.

El gobierno de Tony Blair ha sido el abanderado de este enfoque lanzando en la primavera del 2000 una campaña denominada “Work-Life Balance Campaign”, con el objetivo de:

“Hacer conscientes a las empresas de las ventajas y beneficios de introducir políticas y prácticas que ayuden a los empleados a obtener un mejor equilibrio entre el trabajo y el resto de sus vidas. La campaña intenta beneficiar a todos los empleados y no solo a aquellos con hijos o adultos a cuidar”... las evidencias recientes sugieren que el debate se está moviendo de la familia a un conjunto de conceptos que relacionan muchos más aspectos del equilibrio entre vida laboral y extralaboral.”

Este tercer enfoque, al que el gobierno inglés está dedicando muchos recursos¹⁸ ha encontrado un eco paulatinamente creciente en las empresas que operan en el Reino Unido y en algunas del resto de la Europa Comunitaria que comienzan a incorporar en sus políticas de RRHH y de forma todavía tímida políticas de conciliación para todos los empleados.

¹⁸ recomendamos entrar en www.employersforwork-lifebalance.org.uk

1. CAPITULO 1. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS

1.1. INTRODUCCIÓN

Durante las pasadas décadas de los años 80 y 90, la situación del mercado laboral ha cambiado de forma importante. La participación femenina aumentó notablemente, al tiempo que se reducían las distancias entre la remuneración de hombres y mujeres. Han sido diversos los factores que han conducido este proceso: desde los cambios -muy importantes- en los modelos familiares (especialmente el aumento del número de familias monoparentales), pasando por el cambio en las aspiraciones de las mujeres, hasta el hecho reconocido por los Gobiernos de la importancia del empleo femenino como base de un sistema de pensiones sólido para una sociedad cada vez más envejecida.

A pesar de los progresos, entendiendo como progreso la mayor participación de la mujer en el mercado laboral en condiciones cada vez más semejantes a las masculinas, todavía existen marcadas diferencias que impiden que se aproveche el potencial del empleo femenino.

Entre otras causas¹⁹, la composición familiar (niños y/o ancianos que necesitan cuidados) es una variable crucial para explicar el comportamiento tanto del empleo como de los ingresos. En estudios recientes²⁰ sobre el tema se ha introducido el concepto de **'family gap'** definido como la diferencia existente de empleo y de sueldo entre madres y mujeres sin hijos.

En este capítulo se pretende presentar algunos datos que aclaren la situación de la mujer trabajadora en el mercado laboral y la influencia que sus ocupaciones y responsabilidades hacia el cuidado de la familia tienen en ésta.²¹ Para la interpretación de los datos tendremos en cuenta las voluntades políticas (hacia el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y hacia la igualdad de sexos) que se expresan hoy en día desde diversos organismos de relevancia mundial, como la OCDE y la Unión Europea.

La Unión Europea ha desarrollado una estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres, que cuenta con un programa específico de trabajo que abarca el periodo 2001 a 2005²². Este programa considera que los principales ámbitos de actuación son los siguientes:

1. Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica.
2. Fomentar una igual participación y representación.
3. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.
4. Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida civil.
5. Promover el cambio de los roles y estereotipos establecidos.

¹⁹ OCDE, *Employment Outlook 2002*. La variable 'educación' sería otra de las causas que explicarían el gap entre sexos en tasas de ocupación y salarios.

²⁰ OCDE (2002).

²¹ Las principales fuentes utilizadas proceden de la OCDE y de la Comisión Europea.

²² Comisión de las Comunidades Europeas. *Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Programa de trabajo 2001-2005*. COM(2001) 119 final. Bruselas.

La Unión Europea es especialmente sensible a estos temas por motivos sociales, pero también por motivos económicos. Los informes realizados con ocasión de las cumbres de Lisboa y de Estocolmo -donde se fijaron las bases de la Estrategia de Empleo Europea- estimaban que sería necesario que en el conjunto de la Unión la mano de obra aumentara en 15,4 millones de personas, para garantizar nuestro sistema de pensiones y Estado del Bienestar. Para conseguirlo se debía movilizar especialmente al colectivo femenino (9,6 millones de mujeres) hasta alcanzar una tasa de empleo global, para el conjunto de Países Miembros, del 70%.

Para poder conseguir este objetivo las políticas más efectivas son aquellas orientadas a eliminar las barreras a la entrada que puedan existir. Se considera que²³ las principales causas de inactividad en la población de 15 a 64 años son:

1. Las responsabilidades personales o familiares (afectan al 20% de la población inactiva total y al 29,2% de las mujeres).
2. La educación y la formación (27% sobre el total).
3. La jubilación (16% sobre el total).
4. La enfermedad o incapacidad (9% sobre el total).

La familia se convierte así en un objetivo señalado por un doble foco. Por un lado, reconciliar la vida familiar y la laboral en uno de los aspectos²⁴ que compone el concepto multidimensional de ‘Calidad del Trabajo’, sin distinción de sexos. La Calidad del Trabajo es el corazón del modelo social que se está promoviendo desde Bruselas, y se considera clave en el desarrollo de una Sociedad del Conocimiento que sea inclusiva para todos los individuos que la formamos. El segundo foco es el que hemos citado anteriormente: la igualdad entre sexos. Las cargas de la vida familiar afectan en mayor proporción a la mujer, y por tanto resolver este problema permitiría avanzar simultáneamente en dos de los objetivos de la Estrategia de Empleo Europea: la igualdad entre hombres y mujeres y la mayor conciliación entre el ámbito familiar y el laboral, lo que a su vez permitiría incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral (acercándonos a los objetivos de Lisboa) al tiempo que se mejora la Calidad del Trabajo, siempre bajo la filosofía de ‘*more and better jobs*’.

1.2. LOS DATOS: CARACTERÍSTICAS DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DEL TRABAJO.

1.2.1. Diferencias entre el empleo femenino y el masculino.

A lo largo de las décadas de los 80 y los 90, la diferencia de empleo entre hombre y mujeres se ha ido reduciendo, como podemos ver en el gráfico 1.

Las causas que explican esta reducción son dos. Por un lado el aumento en la participación femenina, y por el otro la reducción en la participación masculina. Estas causas reflejan, ante todo, los cambios acaecidos en las normas sociales, los estilos de vida y los tipos de familia. En segundo lugar, también reflejan los cambios estructurales de la economía, que se ha terciarizado, siendo éste el sector productivo con mayor presencia femenina. Y finalmente, los cambios institucionales, en particular el apoyo de

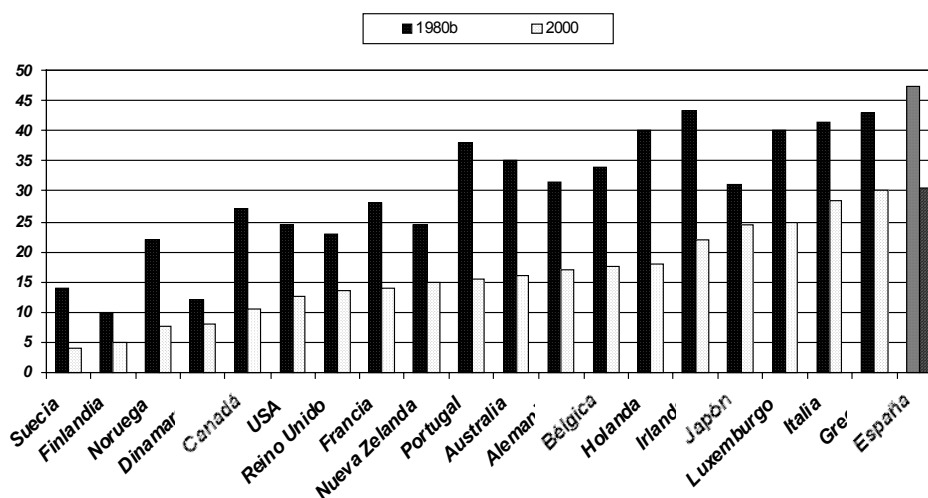
²³ Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2002*. COM(2003) 98 final. Bruselas.

²⁴ Comajuncosa, Laborda y Obeso. “La calidad del trabajo en los países de la Unión Europea”. *Informe RANDSTAD de Calidad del Trabajo n°1*, Junio 2003. Barcelona.

muchos gobiernos a la modalidad de empleo en formato de jornada parcial como forma de favorecer la incorporación femenina al mercado laboral.²⁵

Los países en los que el desequilibrio es mayor en la actualidad son Grecia, Italia y España. El menor diferencial lo encontramos en Suecia y otros países nórdicos. Aunque España presenta un peor resultado para el año 2000, comparando con Italia y Grecia observamos que nuestra situación de partida era peor que la de estos otros dos países, por lo que en términos relativos nuestro progreso ha sido algo superior.

Gráfico 1: Diferencia entre tasa masculina y femenina de empleo^a.
Puntos porcentuales de diferencia entre las tasas de empleo para hombres y mujeres.
Población entre 15 y 64 años



- a. Los países se han ordenado de menor a mayor 'gap' en 2000
b. 1981 para Irlanda; 1983 para Bélgica, Dinamarca, Grecia y Luxemburgo; 1984 para Reino Unido; 1986 para Nueva Zelanda.

Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia.

1.2.2. El tiempo de trabajo.

La incidencia de la jornada a tiempo parcial es el ajuste del horario laboral preferido por las mujeres, ya que les permite conciliar la vida familiar y laboral, siempre considerando que la situación actual responde a un esquema en el que las cargas familiares se están repartiendo de forma desigual entre los dos sexos.

En media²⁶, el 26% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo un 7% de los hombres. Para España estas cifras son del 16,4% en mujeres y del 2,5% en hombres. Si calculamos el porcentaje respecto al total de población en situación de jornada parcial o de jornada completa, ese 16,4% de las mujeres se convierte en el 79,5% del total de trabajadores part-time, mientras que la mujer sólo representa el 33,8% de la población ocupada en jornada completa.(ver tabla 1)

Las diferencias observadas entre países pueden deberse tanto a factores institucionales (regulaciones, estructura salarial, incentivos fiscales), como al acceso a sistemas de

²⁵ Tampoco hay que olvidar otras medidas, como la introducción, en Suecia a principios de los 70, de un sistema impositivo diferenciado. (OCDE (2002))

²⁶ OCDE (2002)

cuidado infantil (guarderías), y sin descartar las relaciones de género y los valores sociales.

Se ha sugerido²⁷ que el uso masivo de la jornada a tiempo parcial por parte de la mujer puede no ser más que una fase de transición entre el modelo tradicional de familia, con el hombre como única fuente de ingresos, y el nuevo modelo que está surgiendo, en el que ambos miembros de la pareja jugarían este rol. Esto explicaría porque en países donde el proceso empezó antes (Escandinavia) se empieza a detectar, en la actualidad, signos de disminución en la tasa de ocupación femenina a tiempo parcial, a favor de tiempo completo.

La jornada a tiempo parcial presenta como ventaja esa posibilidad de conciliar la vida familiar y la laboral (en principio para los dos géneros, pero, de facto, para las mujeres), especialmente cuando no existen apoyos institucionales para el cuidado de los niños o de los mayores.

Tabla 1. Empleo femenino y tipo de jornada (2000)
Población entre 15 y 64 años

	Incidencia de la jornada parcial		Tasa de participación femenina		
	Mujeres	Hombres	Full-time	Part-time	Total
Australia	44.6	12.6	33.1	73.6	43.9
Austria	24.3	2.3	37.9	89.2	44.1
Bélgica	34.4	6.9	35.1	79.4	42.3
Canadá	27.0	9.8	41.0	70.3	46.2
Rep. Checa	5.0	1.1	42.7	77.4	44.0
Dinamarca	23.9	8.6	42.4	71.2	46.9
Finlandia	13.5	6.6	45.7	64.9	47.6
Francia	24.8	5.3	39.2	79.2	44.9
Alemania	33.7	4.4	35.2	85.8	43.9
Hungría	5.1	1.6	53.3	79.7	51.8
Islandia	32.1	8.5	40.1	77.4	47.4
Irlanda	32.9	7.5	33.6	75.6	41.2
Italia	23.4	5.5	32.3	71.3	37.0
Japón	39.4	11.8	20.1	69.7	40.8
Corea	9.1	4.5	39.8	58.6	41.0
Luxemburgo	28.4	1.9	32.2	90.5	39.4
México	25.6	7.1	22.4	65.1	34.2
Holanda	57.1	13.0	27.1	76.8	42.9
N. Zelanda (2001)	35.4	10.6	37.7	73.6	45.6
Noruega	42.5	9.7	35.7	79.1	46.7
Polonia	17.9	8.8	32.3	61.7	44.9
Portugal	12.6	3.0	42.7	77.9	45.3
Eslovaquia	2.4	0.8	49.9	74.5	50.8
España	16.4	2.5	33.8	79.5	37.3
Suecia	22.6	7.6	43.8	73.3	48.2
Suiza	45.8	8.4	31.9	81.2	44.1
Reino Unido	40.2	7.6	34.6	81.3	44.9
USA (1999)	19.4	7.3	43.1	69.7	46.6
Media OCDE	25.8	6.5	37.1	75.0	43.9

²⁷ OCDE (2002) cita a Bosch, G. “Working time: from redistribution to modernisation”, en P. Auer (ed.) *Changing Labour Markets in Europe – The Role of Institutions and Policies*, ILO, Geneva

Pero también presenta ciertas desventajas. No todas las ocupaciones permiten este tipo de jornada. Es más fácil encontrar trabajos a tiempo parcial en ocupaciones que están peor remuneradas y que ofrecen muchas menos oportunidades de desarrollo de carrera profesional que los trabajos a tiempo completo. También encontramos ofertas de jornada parcial combinadas con contratos de empleo temporal.

Estos hechos son importantes porque marcan una ruptura entre el proceso de desarrollo profesional de un hombre y de una mujer. Si ésta última reduce la jornada en su actual empleo, posiblemente repercutirá en una ralentización de su trayectoria profesional. Si su actual trabajo no le ofrece este arreglo de jornada, deberá buscar otro. La probabilidad de que el nuevo trabajo esté peor pagado y sea de peor calidad que el primero es alta. Especialmente en aquellos países con poca tradición del uso de la jornada part-time, como es el caso de España.

1.2.3. El papel de la educación.

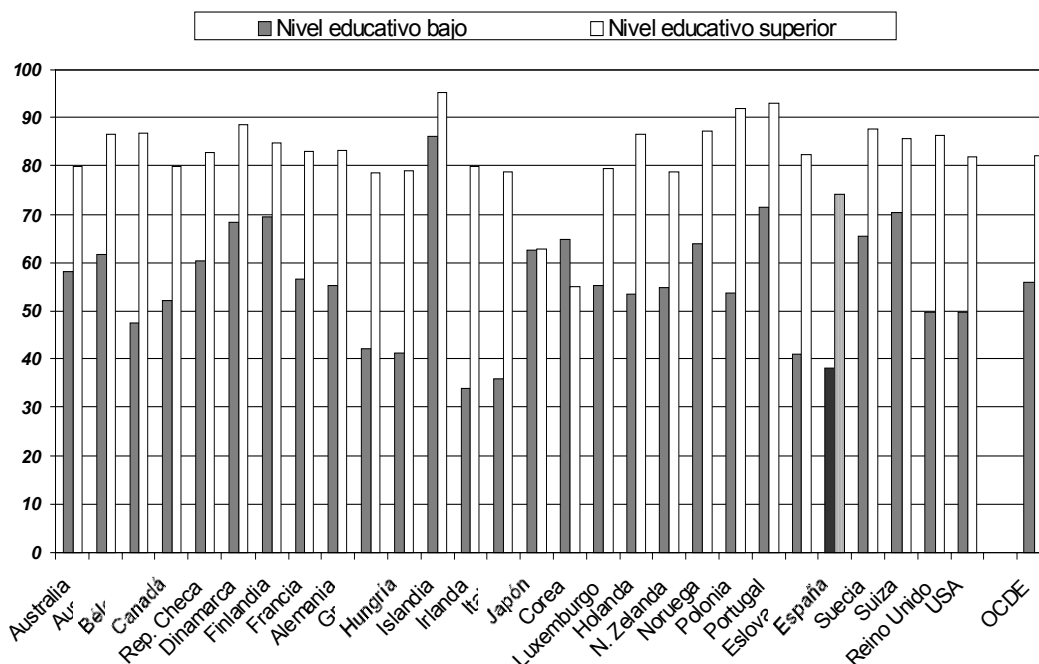
Parece una opinión consolidada que la primera barrera que tiene la mujer para incorporarse (o re-incorporarse) al mercado laboral la marca la familia, y además todavía existe la creencia, más o menos generalizada, de que la familia debe ser la prioridad.

Ahora bien, sin minimizar la importancia de la familia como freno al desarrollo profesional de la mujer, es importante remarcar que existen otras barreras, y por lo tanto, otros campos de acción para las políticas sociales. El nivel educativo es una de ellas.

Se puede comprobar (ver gráfico 2) que las tasas de empleo son, en general, mucho mayores entre mujeres con educación superior que entre mujeres con niveles educativos bajos.²⁸

²⁸ También se reducen las distancias entre tasa de ocupación masculina y femenina a medida que aumenta el nivel educativo,

Gráfico 2: Relación entre nivel educativo y tasa de empleo femenina, 2000
Población entre 25 y 54 años.



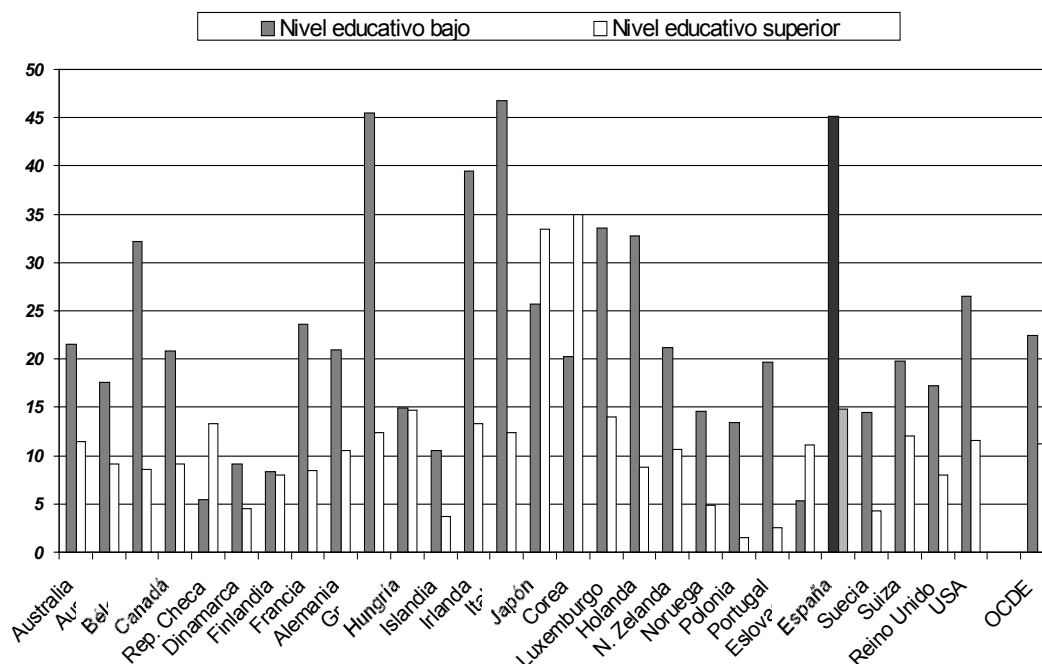
Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia

Un buen nivel educativo afecta en más de una forma: a) posibilita el acceso a trabajos mejor remunerados; b) posibilita el acceso a trabajos de más calidad y que permiten una mayor satisfacción a nivel personal.

La combinación de estos dos elementos provoca que, por un lado se dispongan de más medios para acceder a formas externas de cuidado de los niños y/o de los mayores; y por otro lado, aumenta el coste de oportunidad (satisfacción personal, promoción, carrera profesional) de dejar de trabajar. Por tanto, existen más incentivos para continuar en el mercado laboral y también existen los medios (mayores ingresos) que lo permiten.

El gráfico 3 nos muestra la influencia del nivel educativo sobre la diferencia entre tasas de empleo masculinas y femeninas. Observamos que en España, la brecha ocupacional entre sexos es elevada, del 34,8 puntos porcentuales (la media de la OCDE se sitúa en torno al 18,6 puntos), y si diferenciamos entre niveles educativos, la diferencia entre sexos aumenta hasta los 45,1 puntos para el nivel educativo bajo (sólo Italia -46,8- y Grecia -45,5-, quedan por delante; la media OCDE es de 22,4 puntos) y disminuye hasta los 14,8 puntos para el nivel educativo alto. A pesar de ello, estos 14,8 puntos es la diferencia más elevada, si exceptuamos a Japón y Corea, países con diferentes pautas culturales.

Gráfico 3: Brecha ocupacional entre sexos según nivel educativo
Población entre 25 y 54 años.



Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia

El nivel educativo guarda una estrecha relación con el grupo de edad: el número de mujeres con estudios superiores aumenta a medida que disminuye la edad media del grupo al que pertenecen (cohorte). Este dato es especialmente importante para nuestro país. España es uno de los países donde más ha aumentado el número de mujeres con titulación superior²⁹, e incluso con un cambio radical de posiciones en el grupo de 24 a 34 años, para el que el porcentaje de mujeres con educación superior respecto al total de la población es de un 55%³⁰. Podemos, entonces, afirmar que en las nuevas generaciones existen más mujeres que hombres que alcanzan titulaciones superiores.

A pesar de ello, todavía nos movemos en este campo bajo el influjo de pautas culturales discriminatorias sobre la elección de los estudios a realizar. Las mujeres suelen concentrarse en los campos de salud y bienestar, humanidades, artes y educación; quedando para los hombres los campos más científicos (matemáticas, física, química, biología,...) y técnicos (informática, ingenierías,...). Estas diferencias en campos de estudio se reproducen en los ingresos, ya que las elecciones de las mujeres en cuanto a perfil educativo recaen en aquellos campos profesionales con menores remuneraciones.

²⁹ OCDE (2002), pag. 75. El incremento es superior a 20 puntos porcentuales.

³⁰ Por tanto, el porcentaje masculino es de un 45%, inferior al femenino.

1.2.4. Empleo e hijos.

El impacto de la paternidad o maternidad sobre la tasa de empleo es significativamente diferente para hombres que para mujeres: las tasas de empleo femeninas caen, mientras que las de los hombres aumentan (ver tabla 2).

Tabla 2. Empleo femenino y brecha entre sexos en presencia de hijos (2000)
Población entre 25 y 54 años

	Sin hijos		Un hijo		Dos o más hijos	
	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos
Australia	68.4	16.1	55.3	33.3	43.2	47.5
Austria	76.0	10.5	75.6	18.5	65.7	29.0
Bélgica	65.6	17.4	71.8	23.5	69.3	24.7
Canadá	76.5	6.0	74.9	14.9	68.2	23.6
Rep. Checa	80.8	5.4	72.3	21.2	59.4	33.5
Dinamarca (1998)	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
Finlandia (1997)	79.2	0.1	78.5	11.8	73.5	19.7
Francia	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
Alemania	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
Grecia	53.1	31.1	53.9	40.3	50.3	45.4
Irlanda	65.8	14.1	51.0	33.2	40.8	43.2
Italia	52.8	26.2	52.1	40.9	42.4	49.9
Luxemburgo	68.7	21.3	65.8	30.4	50.1	46.1
Holanda	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
N. Zelanda (2001)	80.7	5.7	66.9	20.2	58.9	30.9
Noruega	82.9	5.9	83.3	..	78.0	..
Portugal	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
España	54.6	26.0	47.6	44.7	43.3	48.6
Suecia	81.9	-0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Suiza (2001)	84.3	9.4	75.5	19.7	65.5	32.5
Reino Unido	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2
USA (1999)	78.6	7.2	75.6	17.4	64.7	29.0
Media OCDE	73.7	11.8	70.6	22.9	61.9	32.3

Fuente: OCDE (2002)

Este comportamiento es el reflejo de unas pautas sociales basadas en el tradicional modelo de familia, con especialización sexual en los roles.

Sabemos que en nuestra sociedad el concepto de familia está evolucionando: desde la unidad tradicional, de pareja heterosexual e hijos, en la que el padre es la fuente de ingresos y la madre la provisora de los cuidados, hacia otros modelos diferentes. Este proceso de cambio social parece que ya empieza a observarse en algunos países, como

por ejemplo Bélgica y Suecia, en los que la tasa de empleo femenina no depende de la presencia de hijos en la unidad familiar.

En el caso español, partimos ya de una baja tasa de empleo femenino global del 50,6%, y que cae respectivamente hasta el 47,6% en presencia de un hijo, y hasta el 43,3% si hablamos de dos o más hijos. Paralelamente, el ‘gap’ de género aumenta desde los 34,8 puntos si no hay hijos, hasta los 44,7 y 48,6 respectivamente.

Si analizamos las diferencias entre tasas de empleo (tabla 3), vemos que en los países que parten de una baja tasa para el grupo ‘sin hijos’, ésta disminuye pero no en proporción, excepto quizás en el caso de Irlanda. España obtiene una reducción de 7 puntos (igual que Alemania o que Reino Unido) al pasar de cero a un hijo; y de 4,3 puntos más al comparar esta última categoría con la de ‘dos o más hijos’. Una caída menor que la de muchos otros países que presentaban mayor tasa de empleo inicial.

Tabla 3. Diferencias entre tasas de empleo femeninas según nº de hijos (2000)
Población entre 25 y 54 años

	Diferencias entre tasas de empleo femeninas según nº de hijos	
	<i>Entre 1 hijo y ningún hijo</i>	<i>Entre 2 o más hijos y 1 hijo</i>
Austria	-0.4	-9.9
Bélgica	6.2	-2.5
Dinamarca	9.6	-10.9
Finlandia	-0.7	-5
Francia	0.6	-15.3
Alemania	-6.9	-14.1
Grecia	0.8	-3.6
Irlanda	-14.8	-10.2
Luxemburgo	-2.9	-15.7
Holanda	-5.4	-6.6
Noruega	0.4	-5.3
Portugal	5.9	-8.2
España	-7	-4.3
Suecia	-1.3	1.2
Reino Unido	-7	-10.6
Italia	-0.7	-9.7

Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia.

Esta observación permite aventurar que las diferencias existentes entre los diferentes grupos de edad en cada país no sólo son debidas a las diferencias en integración de las madres al mercado laboral. Ya se ha apuntado, y aquí volvemos a insistir sobre ello, que el otro elemento importante es el nivel educativo, por lo que parece interesante pasar a estudiar la repercusión de ambos efectos combinados.

1.2.5. El efecto combinado de la educación y de la presencia de hijos en el empleo femenino.

Si partimos de la evidencia (ver tabla 4), observamos las siguientes características:

- Las mujeres con hijos tienen una menor probabilidad de ser empleadas que las que no tienen hijos, especialmente en jornada de tiempo completo.
- Lo anterior es generalizable para cualquier nivel de educación, con la sola excepción de un país: Portugal.

- El cambio a jornada de tiempo parcial es utilizado como estrategia conciliadora en mayor proporción por las mujeres con nivel educativo superior.
- Existen importantes diferencias entre países. En particular, para España la incidencia de la jornada a tiempo parcial es prácticamente la misma en todos los niveles educativos, y en todos ellos muy baja.

Tabla 4. Efecto combinado de la presencia de hijos y del nivel educativo sobre el empleo femenino (2000)
Población entre 25 y 54 años
Diferencia porcentual de la frecuencia de cada categoría, entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos

	Nivel educativo inferior a secundaria			Nivel educativo superior		
	<i>Desempleada</i>	<i>Part time</i>	<i>Full time</i>	<i>Desempleada</i>	<i>Part time</i>	<i>Full time</i>
Austria	4.0	4.4	-8.5	10.8	16.9	-27.7
Bélgica	-0.8	3.6	-2.8	0.1	8.9	-9.0
Canadá	3.0	1.4	-4.4	6.9	7.2	-14.2
Francia	13.6	0.1	-13.7	4.4	7.6	-12.1
Alemania	17.2	3.8	-21.0	10.8	17.3	-28.1
Grecia	0.6	1.2	-1.9	-0.6	1.8	-1.2
Italia	6.0	1.5	-7.5	2.7	4.5	-7.2
Luxemburgo	5.5	2.0	-7.5	14.5	7.6	-22.1
Holanda	5.5	8.6	-14.2	7.5	35.5	-43.0
Portugal	-3.4	-0.6	4.0	-2.0	1.0	1.0
España	4.1	1.4	-5.5	9.2	-0.3	-8.9
Suecia	5.5	1.9	-7.5	-2.2	5.1	-2.9
Suiza	11.5	1.9	-13.5	19.4	26.4	-45.8
Reino Unido	18.2	1.8	-20.0	10.5	21.2	-31.7
USA	1.0	1.6	-2.8	10.9	7.7	-18.7
Media	7.8	1.8	-9.6	7.5	10.6	-18.2
OCDE						

Fuente: OCDE (2002)

Las variaciones entre países vendrían explicadas, según la OCDE, por las diferencias existentes en la cobertura y el coste de los sistemas formales de cuidado infantil. También las diferencias entre niveles educativos se explicarían por esa componente 'económica': al poder acceder a trabajos mejor remunerados, que a su vez permiten acceder a estos sistemas de cuidado, sean públicos o privados.

Son dos razones de peso y relevantes, pero no se puede olvidar que los factores sociales también son explicativos. Concretamente, la aceptación más o menos generalizada de unas normas sociales que consideran adecuado y conveniente que sean las madres quienes cuiden de los niños cuando éstos son pequeños.

Ante esta evidencia, la propia OCDE³¹ sugiere que el desarrollo de un buen sistema de cuidado infantil no debe verse sólo como una consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral, sino también como un catalizador del cambio cultural y de la asignación de roles familiares según el sexo.

³¹ OCDE (2002), pag. 80.

El efecto de aumentar el nivel educativo es siempre positivo, tanto a nivel global como a jornada de tiempo completo, independientemente de si se tienen hijos como si no se tienen. Esta evidencia nos llevaría a sugerir que la incorporación de la mujer al mercado laboral en las tasas deseadas por la UE o la OCDE no tienen porque basarse exclusivamente en políticas de apoyo a la familia. Las políticas que mejoran las oportunidades de las mujeres de niveles educativos bajos también serían efectivas.

1.2.6. La acumulación de capital humano.

La Sociedad del Conocimiento, esto es la sociedad que no solamente gestiona información sino que selecciona y crea a partir de ella, tiene como su principal recurso el capital humano. En este apartado vamos a ver que la mujer tiene mayores dificultades que el hombre para hacer acopio de este capital, debido a la menor intensidad y a la menor cantidad de horas de trabajo acumuladas. Intuitivamente la idea está clara: si las mujeres, en un porcentaje importante, o bien dejan de trabajar al ser madres, o bien sustituyen trabajo a tiempo completo por trabajos a tiempo parcial, es evidente que acumulan menos experiencia laboral, lo que a nivel personal supone un hándicap en el desarrollo de su carrera profesional, y a nivel social supone la pérdida de un importante potencial de capital humano.

La tabla 5 nos muestra los movimientos (para hombres y para mujeres) entre diferentes estatus laborales. Las conclusiones que se pueden extraer son las siguientes:

1. Si al inicio del periodo considerado la situación laboral es de jornada completa, la probabilidad de que al final de periodo también lo sea es mayor para hombres que para mujeres.
2. Si al inicio del periodo considerado la situación laboral es de jornada a tiempo parcial, es más probable que las mujeres permanezcan en ese estatus al final de periodo que los hombres.
3. Cuando un hombre que trabaja a tiempo completo cambia de estatus, en la mayoría de las ocasiones pasa a desocupado. No siempre ocurre así en las mujeres, entre las que presenta una mayor incidencia el cambio a tiempo parcial.

Destaquemos que España presenta un comportamiento especial para las mujeres con jornada a tiempo parcial: más de una de cada tres (37 de 100) habrán dejado de trabajar al final de periodo considerado. Parece por tanto confirmarse el diferente uso que de este tipo de jornada de trabajo se realiza en nuestro país, comparado sobretodo con nuestros socios europeos.

Tabla 5. Transiciones de empleo, por sexo
Porcentaje de personas entre 20 y 50 años en el año inicial, según estatus laboral al final del periodo

	Mujeres			Hombres		
	Full-time	Part-time	Desocupada	Full-time	Part-time	Desocupado
Transiciones en 5 años (1994-98)						
Bélgica						
Full-time	82	11	8	96
Part-time	21	65	15
Dinamarca						
Full-time	83	7	10	95
Part-time	46	38	17	59	..	24
Francia						
Full-time	80	6	14	92	1	7
Part-time	26	39	35	47	32	22
Irlanda						
Full-time	71	19	10	94	3	3
Part-time	18	63	20	46	37	..
Italia						
Full-time	80	7	13	92	1	7
Part-time	32	50	18	55	28	17
Holanda						
Full-time	64	28	8	96	2	2
Part-time	16	71	14	61	26	13
Portugal						
Full-time	83	6	11	95	1	5
Part-time	51	39	11	80
España						
Full-time	78	4	17	92	1	6
Part-time	29	34	37	72	9	19
Alemania						
Full-time	81	9	11	91	2	7
Part-time	24	64	12	52	38	..
Reino Unido						
Full-time	79	12	9	95	1	4
Part-time	28	56	16	70
Media OCDE						
Full-time	78	10	12	94	2	5
Part-time	30	50	20	61	28	19

Fuente: OCDE (2002)

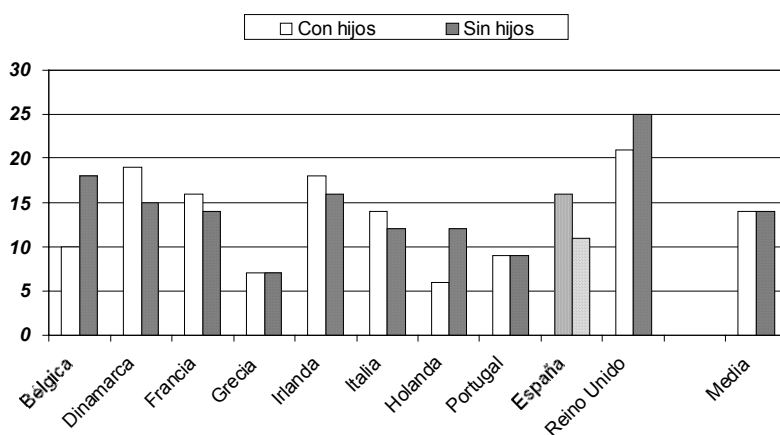
La tabla 5 también nos muestra la importancia del nivel educativo, ya que independientemente de la presencia o no de niños en la familia, las personas con nivel educativo bajo (inferior a secundaria) tienen una menor probabilidad de permanecer empleadas de forma continuada que aquellas que poseen nivel educativo superior. Este hecho es especialmente remarcable en nuestro país y también en Irlanda. En estos dos países (España e Irlanda) también se observa como las mujeres de nivel educativo bajo suelen estar empleadas durante episodios intermitentes, lo que se podría relacionar con las oscilaciones del ciclo económico más que con las pautas de natalidad.

Finalmente, destacar que en España (como también en Grecia y Francia) el porcentaje de nacimientos que acaban en la retirada de la mujer del mercado laboral es del 20%; bastante alta.³²

En conclusión, la evidencia se acumula a favor del argumento indicado al inicio de este apartado: las mujeres destinan menos tiempo, y en forma más discontinua, al trabajo, lo que repercute en la acumulación de capital humano y, en consecuencia, sobre sus niveles de ingreso. Este hecho gana importancia cuando hay hijos y/o cuando los niveles educativos son bajos.

Según esta conclusión, no es de extrañar que las mujeres estén pobremente representadas en ocupaciones y cargos de responsabilidad. Por dos motivos. En primer lugar, las discontinuidades en su dedicación al trabajo, que ya se han comentado. En segundo lugar, las mujeres están discriminadas por muchos empleadores que creen que las que tienen hijos pequeños están menos motivadas que las que no son madres o sus hijos son mayores. Esta segunda explicación gana fuerza especialmente si consideramos que actualmente muchas de las ocupaciones que incorporan un cierto nivel de responsabilidad suelen implicar, a su vez, horarios dilatados, viajes y desplazamientos. Aparentemente la maternidad no es una variable relevante que explique la carrera profesional femenina, como podemos ver el gráfico 4. Observamos como, en media, existe el mismo porcentaje de mujeres con hijos que sin hijos en cargos que impliquen responsabilidades de supervisión, además de estar distribuidos de forma heterogénea entre países, sin que se perciba claramente ningún patrón de comportamiento estándar.

Gráfico 4: Progresos en la carrera profesional en 5 años
Porcentaje de mujeres que han incrementado sus responsabilidades de supervisión entre 1994 y 1998



Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia.

Nuestra opinión es que los datos presentados en el gráfico anterior se deberían cuestionar, ya que en la categoría 'mujeres con hijos' no se indica la edad de estos hijos. A pesar de ello, creemos que los datos pueden responder a los de un patrón de comportamiento que la experiencia de nuestro país no desmiente y que sería el siguiente:

³² De los países para los que se disponen de datos, la menor tasa la tendría Dinamarca (7%). OCDE (2002), pag. 85.

La mujer joven, sin hijos, es vista por el empleador como madre en potencia; ahora no tiene hijos, pero los tendrá. Ante esa incertidumbre, las promociones se vuelven menos frecuentes que para los hombres, independientemente de los méritos y capacidades. Esa mujer joven, ante un trabajo que no le ofrece las posibilidades de promoción en las que podía haber confiado, es más proclive a dejar transitoriamente el mercado laboral en el momento de la maternidad. Durante ese periodo deja de invertir en capital humano. Si se reincorpora al mercado cuando sus hijos aún son pequeños, el empleador desconfía de la implicación que pueda tener en el desempeño de sus tareas, así que las promociones siguen retardándose, la acumulación de capital humano resintiéndose y la independencia económica de las mujeres alejándose como meta factible. Ahora bien, en el momento en que los hijos tienen edad suficiente como para no depender de los cuidados maternos, coincidiendo con una cierta madurez que se valorará en el mercado laboral como experiencia, la mujer puede recuperar algunas posiciones, y por ello los porcentajes de las mujeres con hijos en cargos con responsabilidad aumentan en algunos países.

Si este es el patrón de comportamiento, entonces no podemos sino admitir que la maternidad, tanto efectiva como potencial, sí influye en el nivel de responsabilidad que una mujer puede alcanzar en el desarrollo de su carrera profesional.

1.2.7. Diferencias en ingresos.

Las diferencias entre sexos respecto a cargas familiares y sus repercusiones sobre las diferencias en tiempo de trabajo, acumulación de capital humano y desarrollo de carrera profesional, se reflejan, evidentemente, en las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, lo que se ha dado en llamar ‘**gender pay gap**’,³³

Existen diferentes formas de medir este gap: como ratio entre los ingresos medios por hora; como ratio entre la mediana de ingresos por hora; comparando los ingresos del mejor y del peor quintil de la distribución de ingresos para hombres y para mujeres, etc... Además, se puede realizar la comparativa teniendo en cuenta a toda la población empleada, o sólo a la parte de la misma que está trabajando a jornada completa. Sea cual sea la forma de hacer la comparativa, el resultado es inequívoco: los ingresos por hora femeninos son menores que los masculinos, en todos los países considerados. Mostramos, en el gráfico 5 la brecha salarial medida según el ratio entre medias, para toda la población asalariada.

En términos de ingresos agregados, la brecha tenderá a aumentar, debido a la mayor participación de la mujer en la jornada a tiempo parcial. Es decir que tenemos un menor ingreso por hora trabajada, en media, multiplicado por un número también menor de horas trabajadas.

A pesar de las diferentes interpretaciones que se le pueden dar a un estrechamiento de esta diferencia³⁴, lo que si podemos entender con facilidad es que a nivel de incentivos, la mujer tendrá más interés en incorporarse al mercado laboral mientras más igualitario sea éste en su aspecto remunerativo, y de ahí la importancia que se debería prestar a las regulaciones del mercado en este sentido.

³³ OCDE (2002), pag. 96.

³⁴ OCDE (2002), pag. 100: el gap se estrecha cuando el mercado laboral expulsa a trabajadores con bajas cualificaciones, que son, en su mayor parte, mujeres.

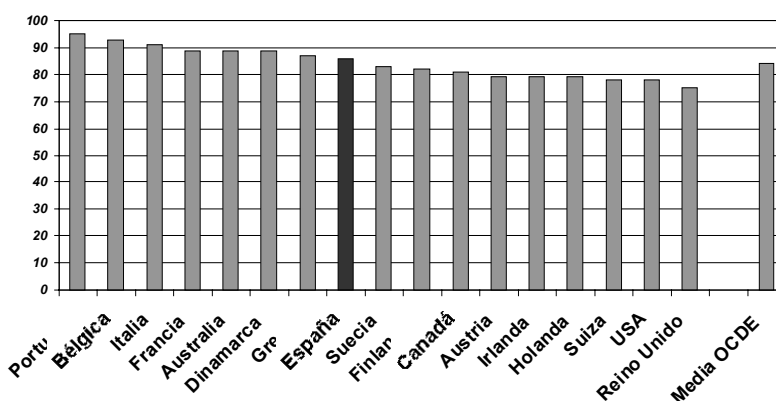
La diferencia entre los ingresos de ambos sexos está también correlacionada con el nivel educativo: cuanto menor sea este, mayor será el ‘gender pay gap’. Nuevo argumento a favor de políticas orientadas a mejorar el nivel educativo femenino.

Nos queda una importante pregunta por contestar: ¿existe algún tipo de penalización en los ingresos de las mujeres que pueda ser achacada a la maternidad? Es decir, ¿existe el gap familiar?

Gráfico 5: Brecha salarial entre sexos, 1998

Población empleada, entre 20 y 64 años.

Ratio entre los ingresos medios por hora trabajada.



Fuente: OCDE y elaboración propia

La base teórica de la posible existencia de esta diferencia se ha ido desarrollando en los puntos anteriores y la podríamos enunciar de la siguiente forma:

1. La maternidad influye en la acumulación de capital humano y ésta en los ingresos.
2. Las mujeres con cargas familiares pueden preferir ocupaciones con horarios reducidos y/o fijos.
3. Las madres pueden sentirse menos implicadas en el trabajo que las mujeres sin hijos, o al menos así pueden creerlo los empleadores.

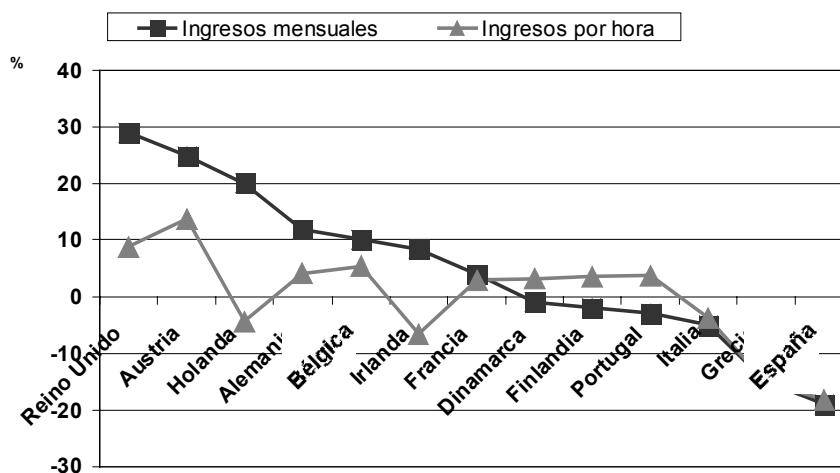
El gap familiar se definiría como la media de las diferencias salariales entre mujeres sin hijos y madres, expresada como porcentaje del salario medio de una mujer sin hijos. Cuando analizamos esta brecha comparando distintos países observamos que, de la misma forma que la maternidad generaba diferentes patrones respecto al acceso a puestos de trabajo con responsabilidad, aquí también los comportamientos entre países no son uniformes (ver gráfico 6):

- Las diferencias a favor de la mujer sin hijos en Austria, Bélgica, Alemania, Irlanda, Holanda y Reino Unido se explicarían por la diferencia en horas trabajadas, y el gap se reduciría si se hubiera considerado el ingreso medio por hora trabajada.
- En Grecia, Irlanda, Italia, Holanda y España, el salario medio por hora trabajada de las madres es, en media, un 10% superior al de las mujeres sin hijos. La principal explicación de este hecho sería que las mujeres con hijos³⁵ responden a perfiles que los empleadores consideran ‘mejor

³⁵ Especialmente si los hijos ya no son pequeños.

capacitados' para el trabajo: son mayores y con mayor experiencia en el mundo laboral en general, por lo que suelen ocupar puesto más avanzados dentro del desarrollo de la carrera profesional que las mujeres jóvenes sin hijos.

Gráfico 6. El 'gap' familiar en ingresos medios mensuales, e ingresos medios por hora. Mujeres entre 20 y 54 años



Fuente: OCDE (2002) y elaboración propia.

A pesar de la posible ambigüedad de los resultados, la OCDE afirma en su estudio³⁶ que allá donde existe el gap familiar (alrededor de la mitad de los países estudiados) éste se explica por la dificultad en conciliar la vida familiar y la vida laboral. La conciliación es difícil y costosa para las mujeres con hijos, lo que acaba repercutiendo en menor tiempo dedicado al trabajo y, en consecuencia, menores ingresos medios mensuales.

Las interacciones entre educación/preparación, empleo, ingreso y familia pueden también ilustrarse utilizando un modelo desarrollado por A. Pfaff³⁷ que utilizando datos de Alemania nos da como resultado el gráfico 7.

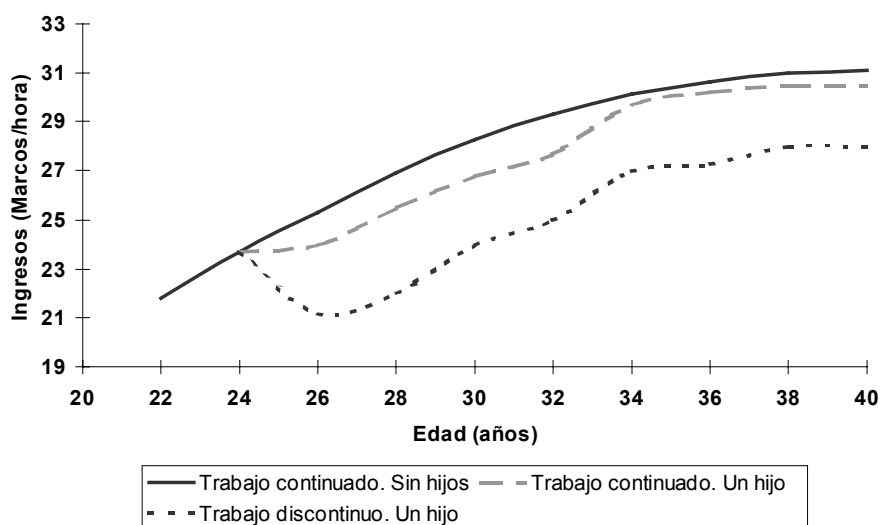
Este modelo muestra como el efecto sobre los ingresos es mayor por pasar de trabajo continuado a trabajo discontinuo, que por pasar de no tener hijos a tener un hijo. La maternidad, sin afectar a la situación laboral, provoca inicialmente una diferencia que tiende a corregirse con los años, mientras que si se abandona temporalmente el mercado laboral la brecha se convierte en prácticamente insalvable.

Desde esta perspectiva, las políticas dirigidas a facilitar e incrementar la incorporación de la mujer, en especial de las madres, al mercado laboral podrán ser efectivas también en la reducción de la brecha familiar.

³⁶ OCDE (2002), pag. 108.

³⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *A new organisation of time over working life*, 2003, Dublín. Pag. 66.

Gráfico 7. Simulación de los patrones de ingreso según diferentes modelos de empleo asalariado y estatus familiar. (Alemania, 1999)



Fuente: EFILWC y elaboración propia.

1.2.8. Reconciliando trabajo y familia en la Unión Europea.

En 1998, según datos de la Encuesta de Panel a Hogares de la UE, un 40% de las mujeres entre 20 y 49 años afirmaban que una parte de sus actividades diarias incluían el cuidado de los niños, frente sólo al 20% de los hombres. A este porcentaje se debería añadir un 6% de mujeres que dedican parte de su tiempo al cuidado de otros miembros de la familia que no son los niños.

En el gráfico 8 se presentan los datos para la UE, de forma desagregada. Vemos que solamente en los países en los que la diferencia entre las horas dedicadas al cuidado familiar entre hombres y mujeres es menor (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Holanda y Finlandia) ésta se sitúa en torno a un 50% más de dedicación por parte de las mujeres.

La conclusión es evidente, y concuerda con los estudios de la OCDE: las mujeres en la UE destinan una mayor parte de su tiempo que los hombres tanto al cuidado de los niños (en media, el doble de horas diarias) como al cuidado de otros miembros de la familia.

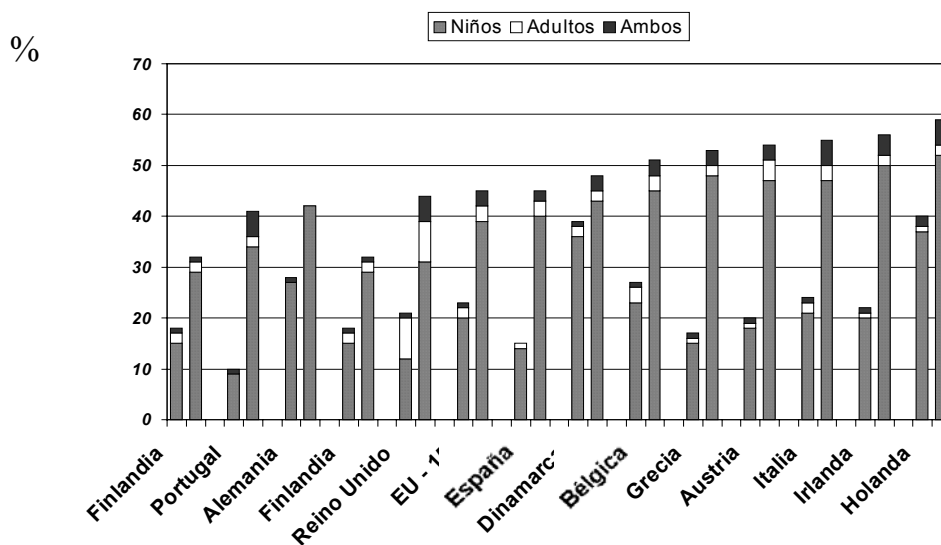
El cuidado de los niños (y otros miembros de la familia en menor proporción) se considera la principal razón por la cual las mujeres tienen una menor tasa de ocupación que los hombres, los cuales apenas se ven afectados por este hecho, siendo un patrón que se repite en todos los países de la Unión.

Los datos de España y los de Portugal para el segmento de edad por encima de los 50 años son especialmente interesantes: la proporción de mujeres que trabajan es significativamente menor entre aquellas que tienen a su cargo el cuidado de algún niño y las que no, lo que nos lleva a pensar en una estructura privada y familiar del cuidado infantil, a cargo de las abuelas. Aunque estos datos deben ser interpretados como una

correlación y no como causa-efecto (¿no trabajan para cuidar a sus nietos, o cuidan a sus nietos porque no trabajan?)

Otra correlación que se obtiene de los datos y que es interesante es la existente entre el número de horas destinadas al cuidado infantil y la probabilidad de estar empleada: a mayor número de horas, menor probabilidad de tener una ocupación laboral remunerada (ver tabla 6).

Gráfico 8: Tiempo empleado en cuidado familiar, 1998.
Población entre 20 y 49 años



Hombres: columna izquierda; Mujeres: columna derecha

Fuente: European Comision (2002)

Tabla 6: Empleo masculino y femenino según las horas dedicadas al cuidado de los hijos, 1998. (Población entre 20 y 49 años).% de hombres o mujeres
Horas semanales dedicadas al cuidado infantil

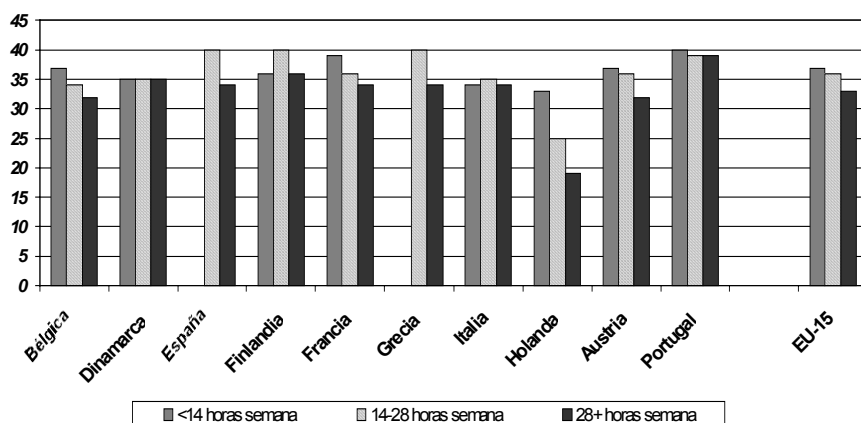
	Menos de 14 horas/semana		Entre 14 y 28 horas / semana		28 o más horas a la semana	
	<i>HOMBRES</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Bélgica	95	58	76	64	88	53
Dinamarca	100	80	98	68	87	78
Grecia	96	73	99	56	97	48
España	88	36	89	70	85	38
Francia	87	70	92	80	84	50
Irlanda	90	..	89	84	69	45
Italia	92	57	94	52	93	38
Holanda	98	65	98	77	87	64
Austria	99	84	100	81	93	67
Portugal	100	66	98	78	94	59
Finlandia	84	73	90	80	72	51
EU-15	91	61	92	69	88	47

Sin datos para los países de la EU-15 que no aparecen en la tabla. Irlanda: muestra demasiado pequeña para mujeres con menos de 14 horas/semana de dedicación. Finlandia: 1997.

Fuente: Comisión Europea y elaboración propia.

Tanto en hombres como en mujeres, la presencia de niños en la casa repercute un una menor dedicación al trabajo, aunque la estrategia de los sexos suele ser diferente: mientras las mujeres optan mayoritariamente por trabajar en modalidad de jornada parcial, los hombres suelen optar por mantener sus empleos a tiempo completo, pero siendo más estrictos en el cumplimiento de los horarios (ver gráficos 9 y 10).

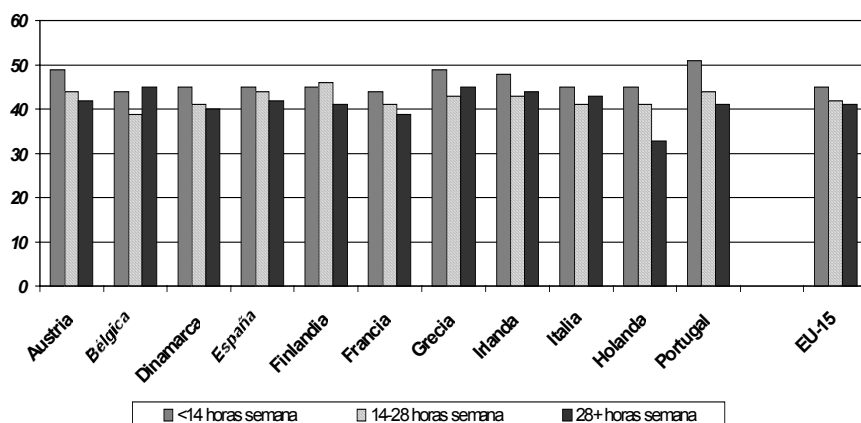
Gráfico 9: Tiempo medio de trabajo semanal, femenino, según horas dedicadas al cuidado infantil. Población entre 20 y 49 años



Finlandia, 1997. Países no representados: sin datos. Datos no representados: muestra demasiado pequeña.

Fuente: Comisión Europea y elaboración propia.

Gráfico 10: Tiempo medio de trabajo semanal, masculino, según horas dedicadas al cuidado infantil. Población entre 20 y 49 años



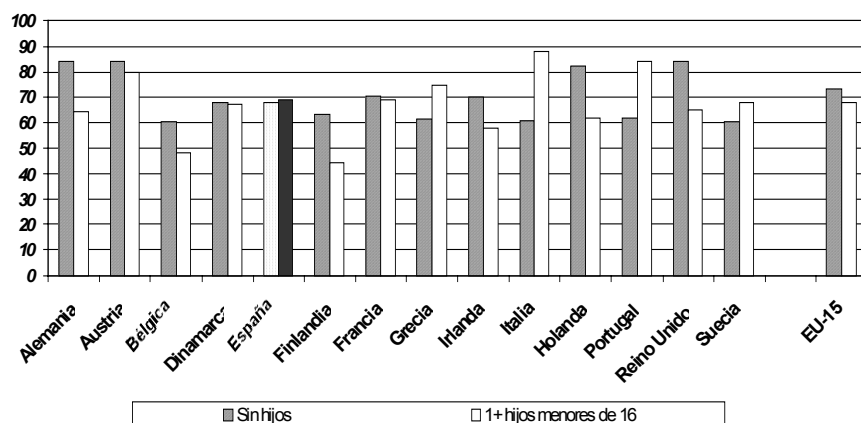
Finlandia, 1997. Países no representados: sin datos.

Fuente: Comisión Europea y elaboración propia.

Hasta el momento, los datos presentados no hacen más que confirmar los que ya se han presentado de fuentes de la OCDE. Pero existe un dato característico de la Unión Europea que nos gustaría destacar.

Si analizamos el efecto de las tipologías de familia sobre el empleo de los progenitores observamos que en los países de la Unión Europea, las mujeres que viven solas con algún hijo a su cargo (menor de 16 años) presentan tasas de ocupación similares e incluso superiores a las de las mujeres sin hijos (gráfico 11).

Gráfico 11: Empleo de madres viviendo solas.
Población entre 20 y 49 años



Finlandia, 1997. Países no representados: sin datos.
Fuente: Comisión Europea y elaboración propia.

Nos parece importante este hecho ya que sustentaría el argumento de la importancia que tienen los factores económicos tanto en la natalidad como en la incorporación de la mujer al mercado laboral: a mayor necesidad de ingresos, o a mayor coste de oportunidad por dejar el trabajo, más probable es que una mujer, tenga o no tenga hijos, se incorpore -o no abandone- el mercado laboral. O dicho de otra forma, las mujeres solas, sin más medios que los propios, pueden conciliar la vida laboral y la vida familiar cuando ello es necesario, si tienen el apoyo social adecuado. El tema de las prioridades -familia o trabajo- queda en un segundo plano en este tipo de familias que, no dejamos de insistir, son igualmente legítimas que el modelo tradicional. La mujer no tiene opción, y la conciliación se convierte en una obligación más que en una opción. Creemos que aumentar la atención que se presta a las formas en que los tipos de familias no tradicionales se organizan el tiempo podría iluminar sobre los apoyos institucionales más efectivos que permita un incremento del bienestar de una parte sustancial y creciente de la población europea.

1.2.9. Efectos del trabajo femenino sobre la fertilidad.

La idea de que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha repercutido socialmente en una bajada importante del número de nacimientos está muy extendida entre la opinión pública. ¿Pero cuanto hay de cierto en ello? ¿Se puede demostrar que existe una relación causa – efecto entre ambas variables? Para intentar responder estas preguntas presentaremos y analizaremos los datos de un estudio de la OCDE³⁸ en los que se relaciona la tasa de ocupación femenina con la tasa de fertilidad completa.

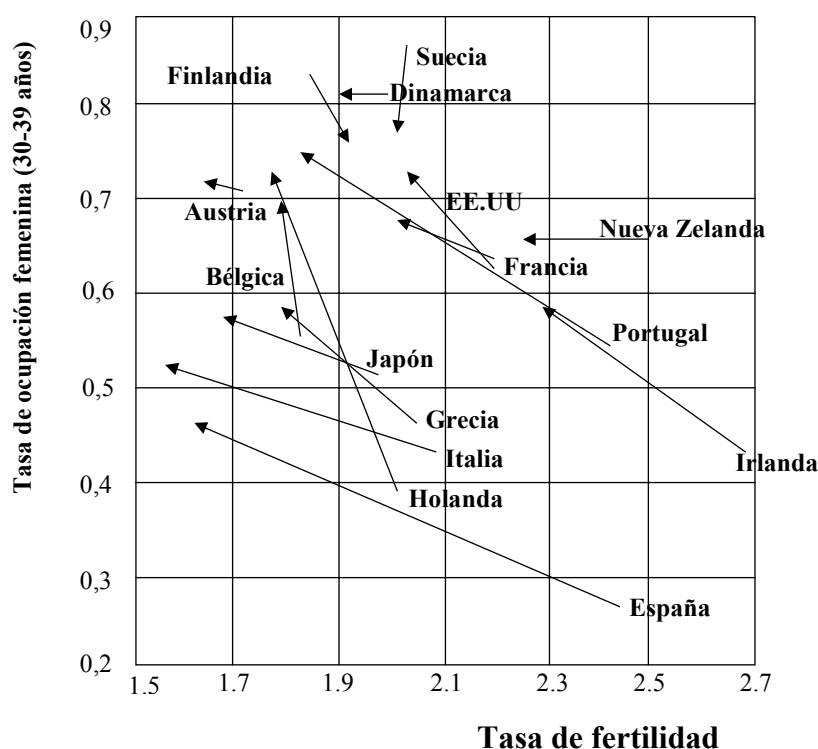
³⁸ OCDE, "Trends in fertility and trends in employment", *Employment Outlook*, 2001

Se define la tasa de fertilidad completa como el número de hijos que ha tenido una mujer una vez alcanza la edad no fértil (50 años³⁹). De esta manera se puede calcular la verdadera fertilidad de una mujer, independientemente de posibles cambios en los patrones temporales de la maternidad, o posibles cambios en la pirámide de población. Presenta el inconveniente de que las últimas generaciones aún no entran en la muestra, con lo cual el estudio sólo puede tomar datos para mujeres nacidas como muy tarde en 1963.

El gráfico 12 nos muestra los resultados del estudio, para algunos de los países considerados por la OCDE en el mismo.

Gráfico 12: Tendencias de la ocupación femenina y la fertilidad.

Cohortes de mujeres nacidas entre 1945 y 1963



Fuente: OCDE (2001)

En la mayoría de países de la OCDE, la tendencia a unas tasas mayores de ocupación femenina se ha dado simultáneamente a una caída en las tasas de fertilidad. Este hecho se puede explicar desde la teoría de distintas maneras:

Una primera forma es que los aumentos en las tasas femeninas de ocupación y en los ingresos relativos de las mujeres han repercutido en un incremento del coste de oportunidad relativo al cuidado de los hijos, y de ahí se ha reducido la fertilidad.

Otra argumentación sería que las aspiraciones de consumo, altas y en aumento, incentivan a ambos miembros de la pareja a permanecer en puestos de trabajo remunerados a tiempo completo.

Las dos teorías anteriores no son inconsistentes, y ambas se pueden utilizar para explicar el retraso de los primeros nacimientos y la menor fertilidad. Además, y debido a la menor estabilidad de las uniones, las potenciales madres se enfrentan a un riesgo

³⁹ En el estudio, se acepta como edad no fértil los 40 años, debido a que el porcentaje de nacimientos de madres por encima de los cuarenta es muy bajo.

mayor de convertirse en cabezas de familia monoparental, con las desventajas económicas y sociales que esto conlleva.

También se ha argumentado que la relación causa – efecto puede ir en la otra dirección: la eficiencia de los métodos anticonceptivos modernos permite a muchas mujeres evitar los embarazos no deseados o inesperados, y dedicarse en mayor medida al mercado de trabajo.

Según otra perspectiva defendida por algunos autores⁴⁰, los cambios -tanto de fertilidad como de ocupación femenina- están relacionados con el mayor énfasis que en nuestra sociedad se le concede a la autonomía individual. Quizás sea éste el motivo que explica el hecho que las tasas de fertilidad se han mantenido altas en algunos países de la OCDE en los que la maternidad y el matrimonio son bastante independientes el uno del otro. En estos países, la tasa de ocupación femenina tiende a ser mayor. Podría responder al modelo nórdico: la mujer trabaja y tiene o no tiene hijos según decida de forma independiente, por razones mayoritariamente ajenas al mercado de trabajo. Vemos en el gráfico anterior como Suecia, Dinamarca y Finlandia mantienen tasas de fertilidad estables con niveles de ocupación femenina muy altos.

La observación de los datos de algunos países parece desvincular las caídas de la fertilidad del aumento del empleo femenino. España e Italia han reducido considerablemente su fertilidad, -hasta los niveles más bajos que se conocen- sin experimentar grandes aumentos en la tasa de ocupación femenina: por ejemplo, la tasa de ocupación femenina española es la más baja de la Unión Europea.

El caso más ilustrativo de este hecho sería el de Nueva Zelanda, que experimenta una considerable reducción de la fertilidad, sin variar en absoluto su tasa de ocupación femenina, que de entrada ya era considerablemente alta.

Estos hechos parecen demostrar que no existiría tanto una relación causa – efecto entre la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el descenso de la fertilidad, sino que ambas serían una consecuencia de cambios culturales y sociales más profundos, que afectan al papel de la mujer y de los hijos en la organización económica de los hogares. En los años comprendidos en el estudio (mujeres nacidas entre 1945 y 1963) la extensión del Estado del Bienestar ha supuesto que, en la tercera edad, las personas dependan en menor medida de sus hijos, tanto a nivel económico como de cuidados; además el aumento en los niveles de vida y la necesidad de una mejor educación y formación, más dilatada en el tiempo, encarece el coste económico de los hijos para la unidad familiar.

1.2.10. A modo de conclusiones.

A pesar de la reducción entre las tasas de ocupación masculina y femenina en los últimos años, la diferencia entre sexos aún es sustancial, alcanzando los 25 puntos en algunos países, entre los que se encuentra España, donde la tasa de empleo femenina es del 40% aproximadamente. El resto de datos presentados nos permiten afirmar que en muchos países de la OCDE el mercado laboral todavía se caracteriza por una cierta segregación sexual, que resulta en una menor utilización y desarrollo de las potencialidades y capacidades de las mujeres. Éste sería por tanto un recurso económico infrautilizado y, en ese sentido, fuente de ineficiencias económicas.

La desigualdad de géneros es un asunto de interés general ya que está relacionada con el bienestar de las familias. En la actualidad, ‘la familia’ adopta variadas formas, todas ellas igual

⁴⁰ OCDE (2001), pag. 131.

de legítimas. Las instituciones públicas simplemente no pueden permanecer ancladas exclusivamente en el concepto tradicional como guía de sus políticas de apoyo familiar. Marginalmente, las políticas con una visión más amplia tendrán una mayor efectividad al aumentar el bienestar de familias que, por su estructura, pueden ser económicamente más frágiles.

La experiencia no nos indica que exista una incompatibilidad manifiesta entre la incorporación de la mujer al mundo laboral y el mantenimiento de tasas aceptables de natalidad: la caída en las tasas de fertilidad ha sido muy considerable en países de la OCDE en los que la tasa de actividad femenina es aún baja (como España). Luego esta caída debería relacionarse con factores económicos (carestía de la vida, empleo precario en jóvenes, precio de la vivienda,...) más generales.

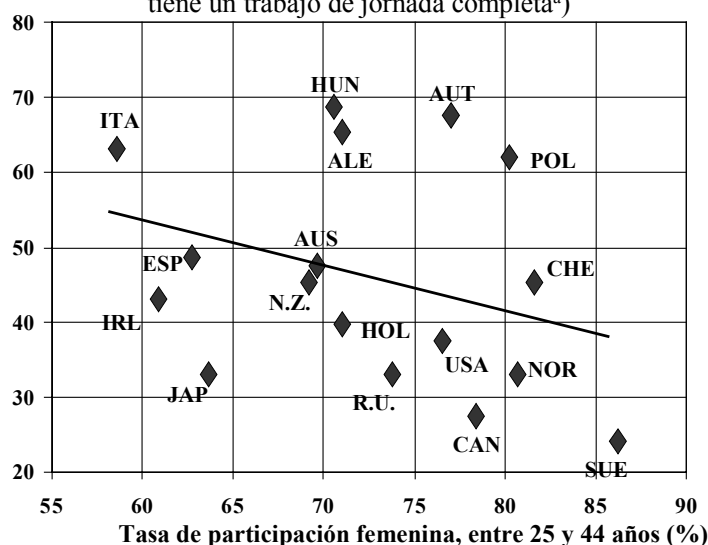
1.3. MATERNIDAD Y PROMOCIÓN DE EMPLEO.

La opinión pública con respecto a la maternidad varía sustancialmente entre diferentes países (ver gráfico 13), pero es un hecho que es en los países en los que las tasas de actividad femeninas son más bajas donde la opinión de que la mujer/madre debe priorizar ante todo (y especialmente ante el trabajo y su carrera profesional), la familia y el cuidado de sus hijos está más extendida. Por supuesto existen diferentes formas de interpretar dichas creencias y una de ellas es considerarlas un indicador de la situación en el país: es evidente que si desde las instituciones no se apoya la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, la plena incorporación de la mujer al mundo laboral puede perjudicar la armonía de las relaciones familiares y el proceso educativo de los hijos. Pero en lugar de plantearnos como opción la más simple y desigualitaria -que la mujer pase a tener un papel secundario en el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento⁴¹- podríamos aprender de la experiencia del modelo nórdico. En estos países, las políticas familiares tienen una larga tradición en aspectos de conciliación que incentivan a las mujeres a formar parte del mercado laboral. El efecto de la maternidad sobre las tasas de actividad y ocupación femeninas es mucho menor en estos países, por lo que podemos comprender el efecto positivo de este tipo de políticas sobre la oferta de trabajo femenina. Se ha evaluado⁴² que estos efectos positivos sobre el mercado laboral exceden (más que compensan) los costes derivados de la implementación de las políticas.

⁴¹ La mujer acumulará menos capital humano debido a su menor dedicación al trabajo y a la formación continuada.

⁴² Pylkänen & Smith, citados en OCDE, *Employment Outlook*, 2003. Pag. 131.

Gráfico 13: Mujer trabajadora y familia: opiniones diferentes
(Porcentaje de la población que piensa que la vida familiar sufre cuando la tiene un trabajo de jornada completa^a)



(a) Respuestas 'muy de acuerdo' y 'de acuerdo'
Los datos de Alemania, sólo para el territorio del Oeste
Fuente: OCDE (2003) y elaboración propia

Entre las diferentes políticas de conciliación, las más extendidas y analizadas son:

1. Las bajas por maternidad
2. Los servicios de cuidado infantil
3. Las facilidades en arreglos de jornada laboral

1.3.1. Las bajas por maternidad.

Una baja por maternidad es una respuesta, temporal y transitoria, a los problemas de conciliación entre familia y trabajo⁴³. Es una opinión casi unánime que las mujeres deben tener el derecho a disfrutar de una baja remunerada por este motivo (un 80% de los países de la OCDE están de acuerdo, con las excepciones de Australia y Nueva Zelanda). Una baja maternal pagada, con regreso garantizado al trabajo, tiene dos efectos importantes:

1. Incentiva a las mujeres jóvenes sin hijos a incorporarse al mercado laboral, por lo que se incrementa la tasa de actividad femenina.
2. También incentiva a las madres a volver al mercado una vez finalizada la baja, reduciéndose el impacto de la maternidad sobre las cualificaciones laborales de las madres.

Está claro que en el diseño del mecanismo de incentivos será necesario buscar aquella duración óptima en dos sentidos: el ya comentado de evitar la obsolescencia de los conocimientos de la madre y el no menos importante de evitar que los empleadores tiendan a evitar la contratación y/o promoción de mujeres en edad de ser madres.

Según la experiencia nórdica, las bajas por maternidad en términos muy favorables - tanto en duración como en coberturas- no son incompatibles con altas tasas de ocupación femenina, siempre y cuando ésta no sea la única pieza de la política de

⁴³ OCDE (2003), pag. 132.

conciliación. No olvidemos, como ya se ha comentado en otros apartados de este informe, que el nivel educativo de la madre y la calidad del trabajo que estuviera desempeñando antes de la baja, también juegan un papel importantísimo en la reincorporación de la mujer tras la baja maternal. Parece ser que son las mujeres en situaciones de empleo precario o de bajos ingresos las que tienen menor probabilidad de retornar al mundo laboral tras la maternidad⁴⁴.

1.3.2. Servicios de cuidado infantil.

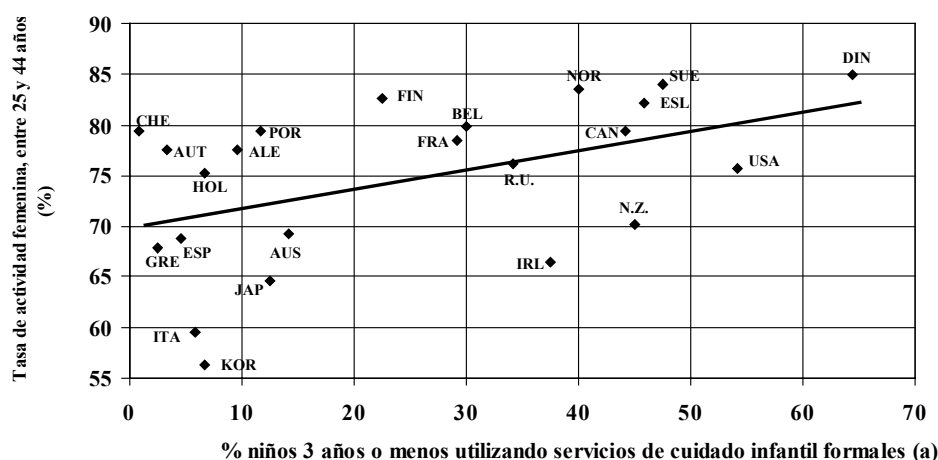
Una importante barrera para el empleo femenino la forma los posibles elevados costes que el cuidado infantil puede comportar. Es evidente que esta barrera será tanto más difícil de franquear mientras menor sea el ingreso que, con su trabajo, puede obtener la madre.

En muchas ocasiones las posibles subvenciones para cubrir parte de estos costes requieren la condición previa de que la madre esté trabajando, por lo que las madres en situación de desempleo, y en particular aquellas con nivel educativo bajo, les será difícil obtener estas ayudas. La experiencia danesa parece indicar que los subsidios se deberían condicionar a la búsqueda activa de trabajo, en lugar de al empleo.

Después del coste, la siguiente barrera es la disponibilidad. Como podemos ver en el gráfico 14, la correlación positiva entre participación femenina en el mercado y disponibilidad del servicio de cuidado infantil es muy clara, aunque no lo es tanto la relación de causalidad. Por ejemplo, en Dinamarca la creación y ampliación de estos servicios fue una respuesta a las demandas de las madres trabajadoras, mientras que en el Reino Unido algunos estudios indican que la no disponibilidad es lo que mantiene fuera del mercado a un número relevante de jóvenes madres. Aunque la disponibilidad debería ser entendida no sólo en número de plazas, sino también en términos de horarios, que deberían ser compatibles con los horarios laborales de los padres.

⁴⁴ OCDE (2003), pag. 133.

Gráfico 14: Tasa de actividad femenina y cuidado infantil.
(1998, porcentajes)



(a) Los datos incluyen servicios de cuidado infantil tanto públicos como privados, en centros o en domicilio.
Para Irlanda: niños menores de 5 años; Reino Unido: datos sólo para Inglaterra.
La recta de regresión es $y=0.2x + 69.69$ ($R^2=0.25$, $t=2.62$)

Fuente: OCDE (2003) y elaboración propia.

1.3.3. Facilidades en los horarios laborales.

La compatibilidad entre horarios de servicios de cuidado infantil y horarios de jornada laboral puede conseguirse de dos formas: ampliando y adaptando los horarios de los servicios o flexibilizando los horarios laborales.

Algunos estudios⁴⁵ consideran que en países como España, Italia y también Alemania, las tasas de ocupación femeninas podrían ser superiores a las actuales si se concedieran mayores facilidades de acceso a la jornada parcial. En el gráfico 15 se muestra la correlación existente entre la tasa de actividad femenina y la disponibilidad de jornada laboral.⁴⁶

En un estudio realizado para cuatro países europeos⁴⁷ se ha señalado la presencia de dos modelos de comportamiento: el modelo Mediterráneo, con tasas muy reducidas de trabajo a tiempo parcial, y el modelo de la Europa Central, con tasas más elevadas

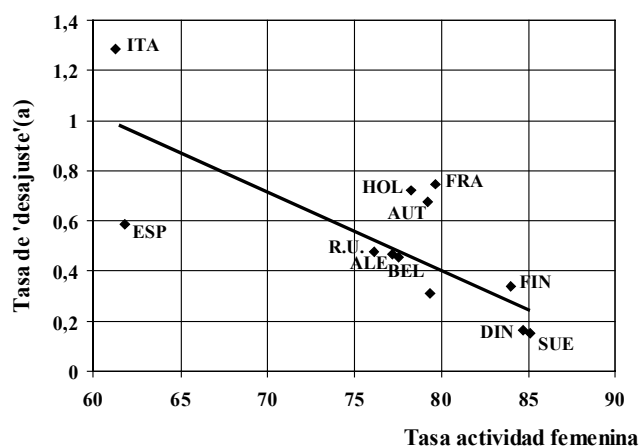
Es importante, a pesar del estímulo evidente que supone esta facilidad para el empleo femenino, no olvidar que no es una medida que resuelva los problemas de la acumulación menor de capital humano, del distinto desarrollo de carrera profesional entre hombres y mujeres, ni el de la independencia económica femenina, por lo que a largo plazo no es compatible con una voluntad política de desarrollo igualitario, sin diferencias entre sexos, del mercado laboral, tal y como recoge la Agenda de Lisboa.

⁴⁵ M. Gutierrez-Doménech, "Employment after Motherhood: A European Comparison", *CEP Discussion Paper 567*, Centre for Economic Performance, Londres, 2003.

⁴⁶ No existe correlación entre la tasa de actividad masculina y la disponibilidad de jornada a tiempo parcial.

⁴⁷ Merelli, Nava y Ruggerini, *Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises: Les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne*. LeNove S.r.l. Studi e Recherche Sociale, Montecchio, 2000

Gráfico 15: Jornada parcial y tasa de actividad femenina.
(Población femenina entre 25 y 44 años. 2000)



(a) Medida como la tasa de 'demanda' de trabajos a jornada parcial respecto a la tasa observada de trabajo de jornada parcial. La tasa de 'demanda' es la suma del nº de desempleadas que buscan un trabajo de esas características más el nº de empleadas que buscan un trabajo de menos horas, respecto al nº de desempleadas más empleadas que buscan otro trabajo.

La recta de regresión es: $y = -0.03x + 2.86$ ($R^2 = 0.68$, $t = -4.6$).

Fuente: OCDE (2003), European Union Labour Force Survey, Eurostat (2001) y elaboración propia.

1.3.4. El horario de los servicios.

La organización urbana y territorial de los servicios y sus horarios de apertura y cierre también constituyen un elemento que puede facilitar o complicar la conciliación de los horarios de trabajo y el tiempo para la familia.

Se define como 'tiempo urbano'⁴⁸ el sistema de horarios de los comercios, de las oficinas (privadas y públicas), de los servicios de cuidado infantil y de la tercera edad, de los transportes y de las escuelas. Además de un concepto, el 'tiempo urbano' es un enfoque que pretende considerar las interacciones entre todos estos horarios de forma que se ordenen en función de las necesidades de los ciudadanos.

En Italia, cien ciudades (entre ellas: Roma, Florencia, Catania, Módena, Rímimi, Prato, Venecia, Bolzano...) se han implicado en un debate sobre *Horarios, Bienestar y Servicios* que se ha citado como un ejemplo de políticas innovadoras en materia de organización del tiempo, analizadas desde una perspectiva de género. En Francia, el principio del 'tiempo urbano' se ha introducido por ley (19 de enero 2000).

En España, la perspectiva del 'tiempo urbano' sólo está siguiendo en Barcelona y en algunas experiencias muy locales de algunos barrios de Madrid.

Resumiendo, aunque la tendencia a reorganizar y diversificar los horarios de los servicios parece que se empieza a extender, la situación puede variar mucho entre países.

1.3.5. Las familias monoparentales

Para finalizar este apartado, queremos hacer una reflexión al respecto de las cada vez más numerosas familias monoparentales. La tabla 7 nos muestra que las tasas de

⁴⁸ Merelli, Nava y Ruggerini, op. cit. pag. 11

desempleo en este colectivo son elevadas, en general (excepto en los casos de Suecia y Australia); como también lo es el riesgo de no sobrepasar el umbral de pobreza. Muchas de las familias monoparentales están formadas por una madre joven, con nivel de estudios y cualificaciones bajo, con niños pequeños y que no han estado casadas en ninguna ocasión, coincidiendo de esta forma con el grupo de mujeres (por estudios) al que más difícil le es encontrar trabajo⁴⁹. Si, por otro lado, estas madres disfrutaban de una amplia cobertura de subsidios sociales, los incentivos para entrar (o reincorporarse) al mercado laboral serán mínimos.

Es evidente que la búsqueda del bienestar social debe incorporar a este tipo de familias, y no sólo a aquellas de 'formato' tradicional. Las políticas de apoyo a las jóvenes madres solteras (especialmente las de tipo educacional) pueden suponer una vía más eficiente, económica y socialmente hablando, de emplear los recursos públicos.

TABLA 7: DESEMPLEO Y POBREZA ENTRE PADRES SIN PAREJA

Porcentajes			
	Tasas de desempleo de padres o madres sin pareja ^a (2001)	Tasas de pobreza, 1993 - 1995	
		Padres desempleados sin pareja	Padres empleados con pareja
Alemania	34	61.8	32.5
Australia	57	57.1	9.3
Austria	17	20.8	8.9
Canadá	49	72.5	26.5
Dinamarca	26	34.2	10.0
Estados Unidos	23	93.4	38.6
Francia	35	45.1	13.3
Grecia	34	36.8	16.3
Holanda	40	41.3	17.0
Italia	26	78.7	24.9
México	34	31.0	27.2
Noruega	39	29.6	4.6
Reino Unido	51	65.0	22.7
Suecia	13	24.2	3.8
Turquía	55	39.9	16.3

a) Datos referidos a 1996 para Australia, Canadá y México; 1995 para Noruega y Suecia; 1994 para Dinamarca y Turquía.

b) Porcentaje de personas que viven en familias con ingresos por debajo del 50% de la mediana del ingreso medio disponible para el total de la población.

Fuente: OCDE (2003)

⁴⁹ Las familias monoparentales con progenitor masculino son diferentes. El padre suele ser mayor, tener menos hijos a su cargo, con mayor nivel educativo y de cualificaciones, y suele ser viudo o divorciado. Acostumbran a estar empleados.

2. CAPÍTULO 2. CAMBIOS FAMILIARES, POLÍTICAS FAMILIARES Y DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

2.1. INTRODUCCIÓN

El presente informe aborda el asunto de la conciliación entre vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares, desde la perspectiva de fomentar la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

En este capítulo vamos a tratar de comprender mejor en que consisten las nuevas realidades familiares así como las nuevas necesidades que se están planteando en España, condicionadas y a la vez condicionantes de la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y de cada vez más hombres. Como contrapunto, o más bien complemento al resto del informe, aquí partimos de la perspectiva de las familias y no del mercado de trabajo, y en particular de la perspectiva de la protección de la infancia.

El motivo es que nos fijaremos sobre todo en las familias como unidades reproductivas, es decir en la función primordial de procreación, crianza y socialización de los hijos. Dentro del amplio abanico de políticas familiares, optamos por aquellas que suponen un apoyo a la autonomía de los individuos, de tal forma que puedan desplegar sus trayectorias vitales sin recibir penalizaciones por sus opciones, aun cuando éstas no respondan a las estructuras familiares tradicionales. Consideramos positivo identificar las distintas tendencias y discursos sobre familia, familias, y sobre la calidad de vida de los individuos dentro de las familias, más allá de planteamientos restrictivos de preservación de un tipo exclusivo de familia tradicional, ya que justamente una de las mayores riquezas de la familia es su flexibilidad y capacidad de adaptación y cambio, lo que permite su pervivencia a lo largo del tiempo.

Entre responsabilidades laborales y familiares a veces se producen dilemas e intereses contrapuestos. El mundo no es un ideal en el que todo lo que favorece a las familias y a los niños revierte de forma inmediata en la productividad de los padres. Ante esos retos y dilemas es importante que las sociedades forjen opinión y consensos bien informados, y articulen mecanismos de política social que logren integrar y periodificar beneficios y costes a corto y a largo plazo. El bienestar de las familias –de los diversos tipos de familias que configuran el sistema familiar de una sociedad determinada- es un factor estructural de cohesión social, y por tanto de productividad y de calidad del trabajo a largo plazo.

Así, abordamos en primer lugar las nuevas realidades y necesidades de las familias en España. En segundo lugar revisamos como actúan las políticas sociales para mediar entre intereses y perspectivas divergentes: protección de la productividad, protección del trabajador, protección de la infancia y de la dependencia, protección de la familia o de las familias, y como éstas configuran un conjunto de medidas implícitas tanto de política familiar como de política de conciliación de la vida laboral y familiar. En tercer lugar, examinamos las políticas implícitas de conciliación, es decir las que se denominan corrientemente como tales: las licencias parentales y por otros motivos familiares; los servicios de atención infantil y de cuidado a las personas adultas dependientes. Dedicamos un último apartado a tratar sobre el empleo en el sector de los servicios de atención y cuidado, ya que estos configuran un factor estratégico en el desarrollo del empleo femenino.

El informe se basa en datos secundarios y agregados para el conjunto de España, que se contrastan con datos de otros países de la Unión Europea en la medida de lo posible armonizados por Eurostat o bien por la OCDE. Algunos indicadores han sido diseñados por el equipo investigador otros se han obtenido de informes comparativos. Para ello se han revisado algunas investigaciones e informes relevantes que abordan el tema de la conciliación desde una perspectiva comparada en el ámbito de la UE y de la OCDE.

Cabe poner de manifiesto la riqueza y diversidad de planteamientos de este tema de estudio. Si bien la conciliación entre vida laboral y familiar parece un tema relativamente novedoso –aunque hace ya una década que la Comisión Europea acuñó el planteamiento y se introdujo en España a través de las políticas de igualdad- y lo es en algunos de los aspectos y enfoques, de hecho se refiere a la relación entre la familia, el mercado de trabajo y el estado, uno de los temas centrales de la economía, la sociología, las ciencias políticas o incluso de la historia (conviene destacar la aportación en este sentido de la antropología de la familia). No en vano uno de los primeros instrumentos adoptados por la OIT en 1919 es la Convención nº3 de protección de la maternidad.

En 1997 la Comisión Europea encargó una revisión de las investigaciones en el ámbito de la conciliación, dado que en esos momentos el descriptor “conciliación” no aparecía más que en muy pocos trabajos en España, se optó por una búsqueda más amplia de la cual resultó un inventario relativamente extenso de investigadores y de estudios, en parte fruto de las acciones de incentivo de la investigación del Instituto de la Mujer, que fue publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales junto con la traducción al castellano del inventario europeo⁵⁰. En esta última década, el enfoque de este tema se ha ido perfilando, desarrollando y diversificando en España, no sólo desde la perspectiva de la diversidad académica sino también desde la diversidad de enfoques ideológicos y de opciones políticas. El interés por las políticas familiares, durante muchos años asociadas a la retórica conservadora, se ha extendido a todo el abanico político español diversificándose así los planteamientos, los argumentos y las propuesta alternativas.

Han sido publicados más estudios esta vez ya bajo el leitmotiv de la conciliación, se han empezado a desarrollar algunos de los asuntos que forman parte de este tema –por ejemplo las licencias parentales, los servicios de atención a las personas dependientes, o las políticas de empresa- y todo ello desde una variada gama de planteamientos ideológicos. Ello nos sitúa en un excelente momento para favorecer un debate bien informado y argumentado, desde el reconocimiento de la pluralidad, dentro de la sociedad española, y en particular entre los agentes sociales. En definitiva el tema de la conciliación –reconciliación, si traducimos directamente del inglés- apunta a eso: a un acercamiento y trabajo de mediación para favorecer el diálogo y soluciones de consenso entre posiciones previamente enfrentadas. Para ello hemos de reconocer primero el conflicto, segundo comprometernos en la búsqueda de soluciones, y en tercer lugar proceder ordenadamente en el diálogo para encontrar soluciones de consenso. El presente informe quiere ser una contribución en este sentido.

⁵⁰ Deven, Fred; Inglis, Sheila; Moss, Peter and Petrie, Pat (1998) *Revisión de las investigaciones realizadas en Europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres y calidad de los servicios de atención. Informe final para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DGVI)*, Materiales de Trabajo núm. 40, autoedición de la DG de Acción Social, del Menor y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo presentan tres grandes fases:

1. La eliminación de la discriminación por razón de género en la legislación laboral
2. La promoción del empleo de las mujeres y de su formación orientada al empleo remunerado (sin cuestionar las estructuras y pautas de organización laboral dominantes basadas en una especialización funcional de hombres y mujeres, y en familias estables en el tiempo).
3. La adaptación de la organización del trabajo y de las políticas sociales a las nuevas realidades familiares y a los nuevos procesos de individualización, de manera que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral individualmente sin ser excluidos de una u otra esfera.

La conciliación del trabajo y la vida familiar se refiere a la facultad de compaginar equilibrada e individualmente a lo largo de la vida el empleo remunerado y las tareas familiares (de crianza de hijos, de cuidado y atención de familiares dependientes por razón de edad, de enfermedad o de discapacidad) de forma que se protejan y garanticen los derechos individuales de remuneración, de desarrollo profesional, y de protección social característicos del perfil profesional de cada individuo.

En un contexto en que todas las políticas comunitarias se orientan a incrementar las tasas de empleo como vía para asegurar el desarrollo y la sostenibilidad de los sistemas de bienestar y de seguridad social (con el objetivo de alcanzar para el conjunto de la UE el 2010 una tasa de empleo total del 70% -64,2% el 2002- y del 60% para las mujeres – 55,5% el 2002-), posibilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar se ha convertido en un asunto central de la política social y laboral. La redistribución de trabajo no remunerado y remunerado, dentro de un modelo de familia más o menos democrática e igualitaria, a la que apuntan las políticas de reconciliación de la vida laboral y familiar, pretende también abordar problemas más profundos fruto de la desigualdad entre hombres y mujeres (como por ejemplo, la desvalorización de actividades asociadas a la esfera reproductiva o la violencia de género). Finalmente, independientemente de la bondad o deseabilidad de este modelo, el hecho es que la evolución de los mercados de trabajo y de vivienda en nuestro país apuntan a que es cada vez más difícil formar y sostener un nuevo hogar sobre la base de un solo salario.

2.2. LAS NUEVAS REALIDADES Y NECESIDADES DE LAS FAMILIAS EN ESPAÑA

Los cambios familiares más relevantes que afectan al asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar son:

- El tránsito de un modelo de sustentador principal masculino al nuevo modelo de familia igualitaria basada en una pareja con doble ingreso o doble carrera profesional, que muestra también un nuevo modelo de sociedad basado en la individualización de derechos y de obligaciones
- La reducción y el retraso de la fecundidad
- La diversificación en las formas de convivencia familiar, asociada en gran parte al crecimiento de la ruptura matrimonial y de la fecundidad extramatrimonial, junto con la disminución de la convivencia con los abuelos dentro de los hogares

Por otro lado y paradójicamente, en estos momentos las dificultades más fuertes de conciliación de la vida laboral y familiar en España se sitúan en la fase de formación de nuevos hogares y familias, que afectan a los jóvenes en especial, aunque también a los

adultos que intentan iniciar un nuevo hogar. El fenómeno de retraso de la emancipación de los jóvenes y en la edad de maternidad y paternidad está relacionado con las condiciones del mercado de trabajo para los jóvenes, con alta incidencia de contratos temporales y bajos salarios, que han ido divergiendo cada vez más de las nuevas condiciones del mercado de la vivienda.

Lo que más les preocupa a los ciudadanos a la hora de tener hijos es la seguridad económica, por encima de las medidas explícitas de conciliación. A la pregunta planteada por una encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de si se tienen o no los hijos que se desean⁵¹ una mayoría de españoles, el 47%, contestó que se tienen menos de los que se desean, el 40% opinó que se tienen los que se desean y sólo el 7% opinó que se tienen más de los que se desean. Entre los que tenían hijos, el 74% de las personas entrevistadas se sentían satisfechas con los que habían tenido, el 22% deseaban tener más y el 4% preferirían haber tenido menos. Ante la pregunta (con posibilidad de dos respuestas) sobre cuáles son las principales razones por las que algunas parejas no quieren tener hijos o tienen menos hijos de los que se desean, el 80% de los entrevistados creen que son razones económicas, un 25% por la carga que comportan los hijos, un 23% por la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y un 20% por pesimismo ante el futuro. Consiguientemente, de entre las que se proponen en esta encuesta del CIS, las medidas de apoyo monetario son las que parecen gozar de más interés entre la ciudadanía.

En una encuesta de opinión europea realizada en 1993 entorno al Año Internacional de la Familia⁵², el conjunto de ciudadanos de la UE12 contestó que los factores que más influían sobre el número de hijos eran por este orden (pudiéndose optar por tres respuestas): la estabilidad de la relación de pareja (50%), la disponibilidad de vivienda adecuada (42,3%), el impacto de la crisis económica y el desempleo (37,1%), el coste de la educación de los hijos (23,6%), disponer de flexibilidad en las horas de trabajo (23,5%), la disponibilidad de servicios de atención infantil (22,3%), de licencias parentales (14,9%), de ayudas monetarias familiares (13,7%), de deducciones fiscales (9,2%) o de los abuelos (6,8%). Sin embargo estas respuestas presentan una gran variabilidad entre países: en España los tres factores que aparecen como más determinantes son en primer lugar la vivienda (53%) y en segundo lugar el impacto de la crisis económica y del desempleo (49%) y sólo en tercer lugar la estabilidad de la pareja (43,5%), aspecto este último que preocupa menos que en los países con más altas tasas de divorcio.

Por otra parte, a través de la encuesta sobre fecundidad realizada por el INE en 1999, se observó que las mujeres con un menor número medio de hijos (exceptuando las estudiantes) eran las asalariadas con contratos temporales con 0.67 hijos en promedio, en contraste con 1.07 hijos de las asalariadas fijas, 1.46 para las ocupadas por cuenta propia. Las amas de casa de casa dentro de la franja edad estudiada (15-49 años) tenían 1.97 hijos en promedio. Las mujeres más jóvenes esperan a tener una situación laboral estable para tener hijos, si bien esa estabilidad puede tardar mucho en llegar. Estos datos indican por un lado el peso que tienen todavía en España – en algunas regiones más que en otras- las familias que se sostienen sobre el salario del padre y en las que las

⁵¹ CIS (1998) “Hijos y parejas” en Boletín Datos de Opinión núm. 17, julio-septiembre de 1998.

⁵² Malpas, N. & Lambert, P.Y. (1993) Europeans and the Family. Results of an opinion survey. Eurobarometer 39.0. Brussels: DGV – European Commission (pp.109-115).

madres se quedan en casa al cuidado de sus hijos. Por otro lado reflejan las dificultades de conciliación de entre empleo y maternidad que en España se traducen en la menor fecundidad de las mujeres que tienen un empleo remunerado, y en particular de las mujeres asalariadas.

Sin embargo los resultados de una encuesta europea sobre opciones de empleo preferidas en el futuro realizada en 1998⁵³, indican que en España las opciones preferidas de empleo en familias con dos cónyuges e hijos menores de 6 años son:

- en primer lugar, con el 59,7% de las respuestas, se prefiere ambos cónyuges trabajando a tiempo completo, aunque sólo el 25,6% de los encuestados se encuentran en la práctica en esta situación
- en segundo lugar, sólo el 19,7% prefieren al padre trabajando a tiempo completo y a la madre en casa, aunque esta situación se daba en la práctica en 56,9% de los encuestados
- la tercera opción preferida por el 11,6% es la combinación del padre ocupado a tiempo completo y la madre a tiempo parcial, situación que de hecho tenían sólo el 6,3% de los encuestados
- finalmente otras opciones (por ejemplo ambos cónyuges trabajando a tiempo parcial) reunían el 9% de las preferencias y el 11,2% de las situaciones de hecho.

2.2.1. Panorámica sobre la situación de las familias en España: composición de los hogares y ciclos familiares

A continuación presentamos una visión panorámica sobre la composición de los hogares en España y la dinámica de los ciclos familiares, sobre la base de indicadores comparativos disponibles para el conjunto de la Unión Europea.

El tamaño de los hogares españoles se está reduciendo, aunque España sigue siendo el país la Unión Europea donde es mayor. En España conviven una media de 3,2 personas por hogar, mientras que la media en el conjunto de la Unión Europea es tan solo de 2,6 personas por hogar (UE15, datos de 1995). Ello es debido a la larga convivencia de los hijos con los padres, debida a su tardía emancipación, y a una mayor presencia de hogares en los que se convive con abuelos. En España el 4% de la población vive sola, y son mayoritariamente personas ancianas, en contraste con el 11% en la UE15 en los que un mayor número de jóvenes se emancipa y vive por su cuenta antes de formar una nueva familia. Sin embargo se está produciendo un proceso de convergencia con el conjunto de países la UE en los que el tamaño de los hogares es más reducido y existe un número importante de personas que viven solas, ya sea jóvenes antes de la formación de nuevas familias, personas tras una ruptura familiar o personas mayores.

El proceso de formación de nuevas familias se caracteriza en España, por una emancipación tardía y costosa de los jóvenes, generalmente a través del matrimonio y gracias al apoyo de sus padres, aunque está ganando terreno el fenómeno de la cohabitación, en algunas áreas con mayor intensidad que en otras. En efecto, cada vez hay más familias que se forman no tan sólo a través del matrimonio sino también de la cohabitación, por lo que junto a la nupcialidad hay que tener en cuenta el número de parejas de hecho.

⁵³ Datos de la Encuesta "Employment Options of the Future" de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, elaborados y publicados por la OCDE. Véase OCDE (2001) *Balancing Work and Family Life: Helping parents into paid employment*. In: *OECD Employment Outlook*, June 2001. Paris (Tabla 4.3, p.136).

La Tabla 8 contiene una selección de indicadores sobre nupcialidad, fecundidad y divorcialidad que permiten hacer un análisis comparativo en una perspectiva europea del proceso de formación, desarrollo y disolución de las familias. Como se puede observar, la tasa española de nupcialidad se halla muy cerca de la media de la Unión Europea (5,3 matrimonios por mil frente a 5,1 por mil). Sin embargo, en la actualidad, en la mayoría de países europeos una parte considerable de las familias no se forma a través del matrimonio sino de la cohabitación. Es por ello por lo que para ponderar la intensidad de la formación de familias, junto a la nupcialidad, debe contemplarse algún indicador sobre la prevalencia de uniones consensuales. En este sentido, España muestra una proporción muy escasa de parejas de hecho en una perspectiva comparada europea (2% del total de parejas frente a un 8% de la media de la Unión Europea), lo cual podría revelar un cierto déficit en la tasa de formación de familias.

Tabla 8
Selección de indicadores sobre nupcialidad, fecundidad y divorcialidad,
Unión Europea 15 (2000, o año disponible más reciente)

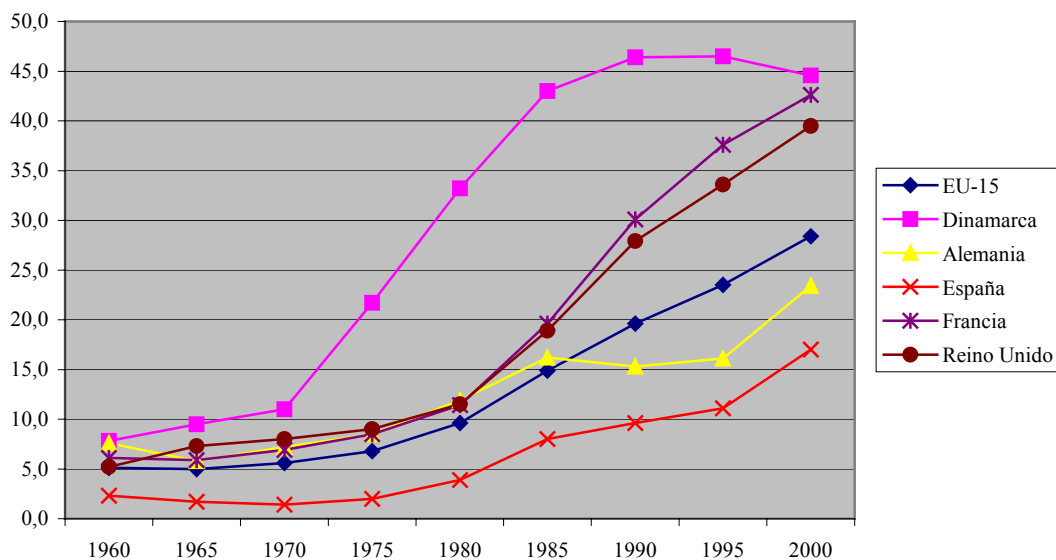
	Tasa bruta nupcialidad (matrimonio s en un año por cada 1000 personas)	Proporción de hecho respecto al total de parejas	Indicador Coyuntural de fecundidad (Media de hijos por mujer)	Proporción nacimientos fuera del matrimonio	Tasa bruta de divorcialidad (divorcios por cada 1000 personas)	Menores 16 años en hogares monoparen tales (%)	Divorcios por cada 100 matrimonios
UE15	5.1	8	1.48	28.4	1.9	9.0	37
Bélgica	4.4	9	1.66	22.0	2.6	10.0	60
Dinamarca	7.2	22	1.77	44.6	2.7	14.0	37
Alemania	5.1	9	1.36	23.4	2.4	10.0	46
Grecia	4.3	2	1.29	4.1	0.9	4.0	21
España	5.3	2	1.23	17.0	1.0	5.0	19
Francia	5.2	14	1.88	42.6	2.1	9.0	41
Irlanda	5.0	3	1.89	31.8	0.7	12.0	14
Italia	4.9	2	1.24	9.6	0.7	6.0	13
Luxemburgo	4.9	7	1.78	21.9	2.3	5.0	48
Holanda	5.5	11	1.72	24.9	2.2	7.0	39
Austria	4.8	11	1.34	31.3	2.4	-	50
Portugal	6.2	3	1.52	22.2	1.9	7.0	30
Finlandia	5.1	21	1.73	39.2	2.7	-	53
Suecia	4.5	27	1.54	55.3	2.4	-	54
Reino Unido	5.1	9	1.64	39.5	2.6	16.0	51

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística Demográfica de Eurostat y Eurostat Statistical Yearbook. Notas: la tasa bruta francesa de divorcialidad corresponde a 1995. Para los indicadores '%menores 16 años en hogares monoparentales' y 'porcentaje de parejas cohabitantes' los datos corresponden a 1995

La fecundidad española es una de las más bajas de la Unión Europea y se halla muy por debajo de la media comunitaria (1,23 hijos por mujer frente a 1,48), a pesar de que en ninguno de los países de la Unión se llega al nivel de reemplazo de las generaciones

(2,1). Según los expertos, esa escasa fecundidad responde en gran parte a que el régimen de bienestar vigente en España es poco propicio a la formación de familias así como al nacimiento de hijos⁵⁴.

Gráfico 16
Proporción de hijos extramatrimoniales.
Países escogidos EU-15, 1960-2000



Tradicionalmente en España la inmensa mayoría de los niños nacían dentro del matrimonio. Sin embargo, en los últimos años se observa una tendencia sostenida al crecimiento de la fecundidad extramatrimonial (ver Gráfico 16), cuya intensidad se sitúa todavía lejos de la media comunitaria (17% del total de los hijos en España frente al 28,4% en el conjunto de la Unión en el año 2000).

Por otro lado vale la pena resaltar que entre 1996 y 2001 el porcentaje de nacimientos de madre extranjera se ha triplicado, pasando del 3,3 al 8,2% respecto al total de nacimientos (33.076 nacimientos de un total de 403.859 en el 2001)⁵⁵. Muchas de estas madres inmigrantes son trabajadoras y presentan características específicas, que habrá que tener en cuenta cuando al plantear las necesidades específicas y la adecuación de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar a este colectivo.

Los indicadores disponibles sobre el divorcio muestran que las tasas españolas se sitúan a una gran distancia de la tendencia mayoritaria en la Unión Europea. Así, la tasa bruta de divorcialidad alcanza sólo la mitad de la media comunitaria (1 divorcio por cada mil habitantes en España frente al 1,9 en el conjunto de la Unión) y el número de divorcios por cada 100 matrimonios se sitúa también todavía lejos de la media comunitaria (19 divorcios por cada cien nuevos matrimonios del año frente a 37). No obstante, a pesar de que la posición de España en lo que respecta a la intensidad del divorcio resulta aún

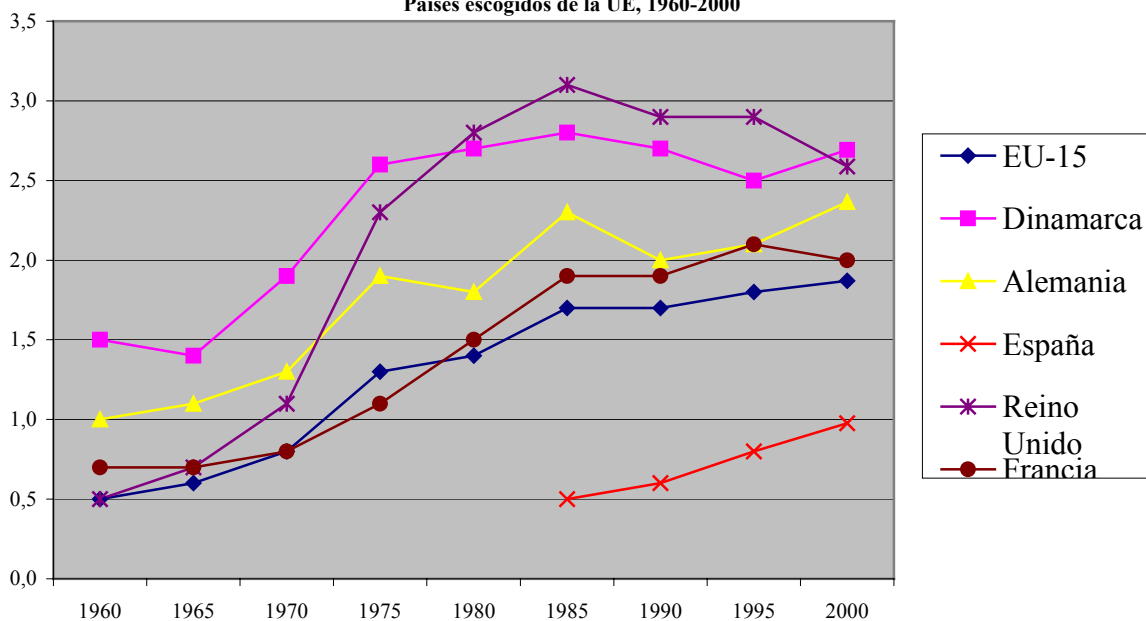
⁵⁴ Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

⁵⁵ INE (2002) “¡Más niños!” en Cifras INE, Movimiento Natural de Población, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística núm. 7/2002

muy distante de la de la mayoría de países europeos de referencia, se puede observar una pauta de crecimiento constante en los últimos quince años (ver Gráfico 17).

Sin embargo, en las sociedades modernas avanzadas las tasas de divorcialidad cada vez reflejan menos la tendencia a la ruptura de las uniones, ya que una parte importante de las rupturas afecta a las uniones informales. Por otra parte, en países como España (o Italia) donde hay una escasa tradición divorcista y donde la regulación legal del divorcio impone fuertes restricciones al mismo (en la gran mayoría de los casos la separación es un requisito del divorcio) las tasas de divorcialidad tan sólo reflejan parcialmente la realidad de las rupturas matrimoniales. Es por ello por lo que el mejor indicador para medir la intensidad de la ruptura de las uniones es la proporción de hijos menores que viven en familias monoparentales, aunque desgraciadamente este indicador no siempre se halla disponible. Como se puede observar en la Tabla 8, en España tan sólo un 4% de los menores de 16 años viven en familias monoparentales, frente a un 9% en el conjunto de la Unión (1995), a pesar de que los datos nos indican que en algunas regiones españolas esa proporción alcanza niveles comunitarios.

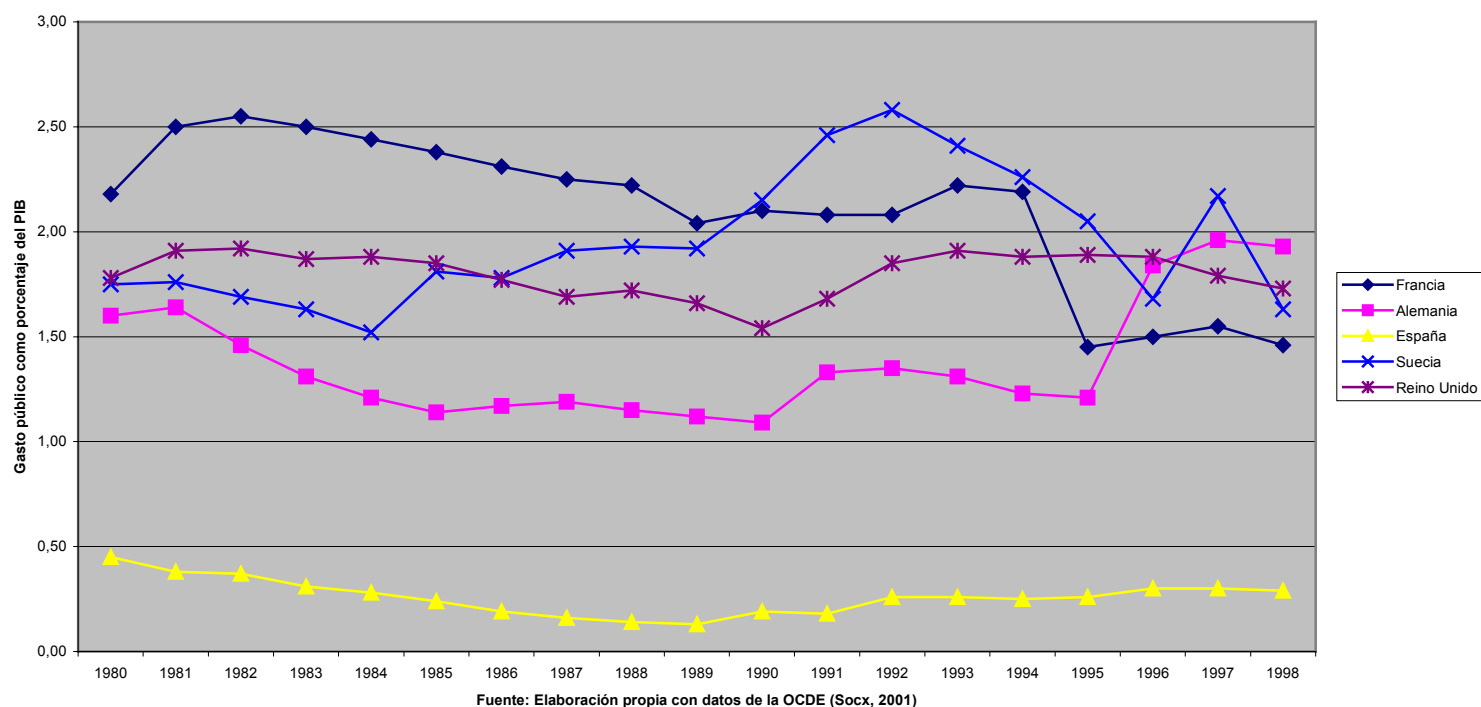
Gráfico 17
Tasa bruta de divorcialidad.
Países escogidos de la UE, 1960-2000



2.3. EL ROL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

En esta sección se presentan algunos datos sobre las políticas familiares y de conciliación en España en el contexto de la UE. En España se suele hacer un planteamiento excesivamente retórico de las políticas familiares, con lo cual rara vez se cuantifican los objetivos y se sistematizan las evaluaciones y los argumentos sobre la base de datos contrastados. Por ello, con el objeto de trasladar el debate sobre políticas familiares de la retórica al terreno de lo concreto, empezaremos por situar una serie de indicadores comparativos sobre estas cuestiones.

Gráfico 18. Transferencias monetarias para las familias. Países europeos escogidos, 1980-1998

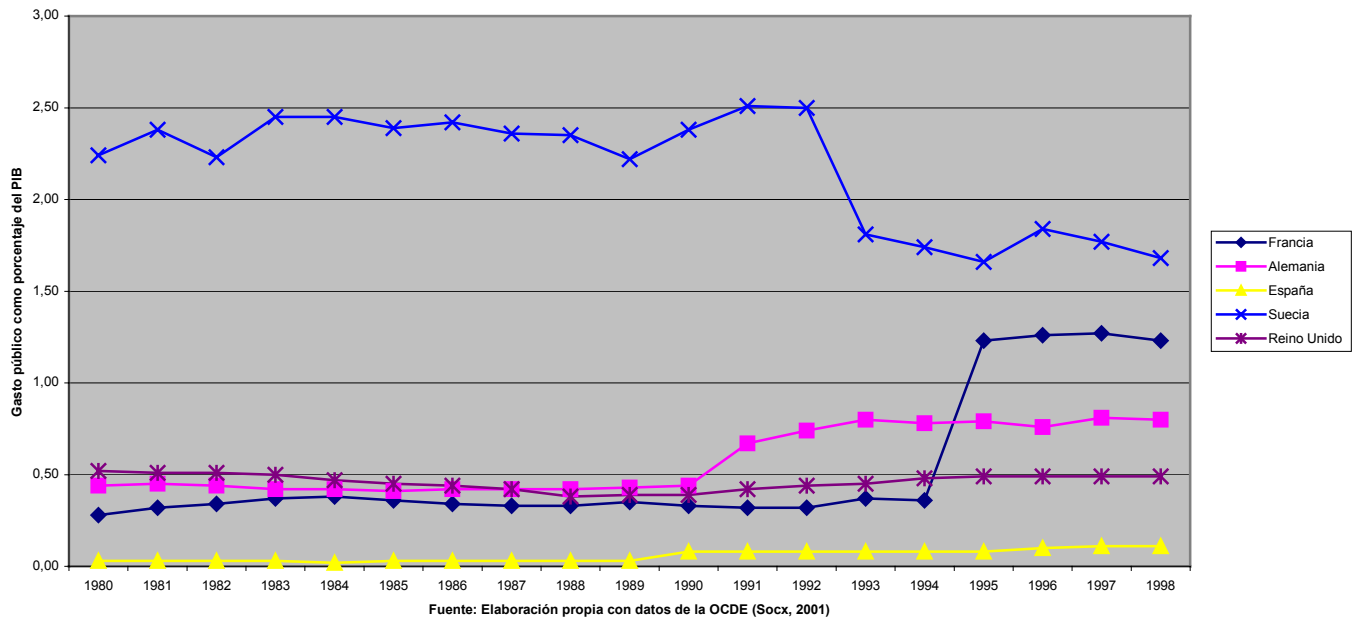


Las políticas familiares, como todas las políticas públicas, se basan en unos cálculos, periodificaciones y redistribuciones de costes y beneficios. Es importante pues obtener indicadores cuantitativos, aun siendo conscientes de sus limitaciones, que permitan observar los resultados de las políticas familiares y de conciliación con el fin de poder evaluarlas para mejorar así su eficacia.

Uno de los mejores indicadores del impacto de las políticas públicas es el porcentaje del gasto en dichas políticas con respecto al PIB. Los gráficos siguientes, basados en datos de la OCDE, muestran la evolución en los últimos veinte años del nivel de gasto público en políticas familiares en una selección de países: Alemania, Francia, Suecia, Reino Unido y España.

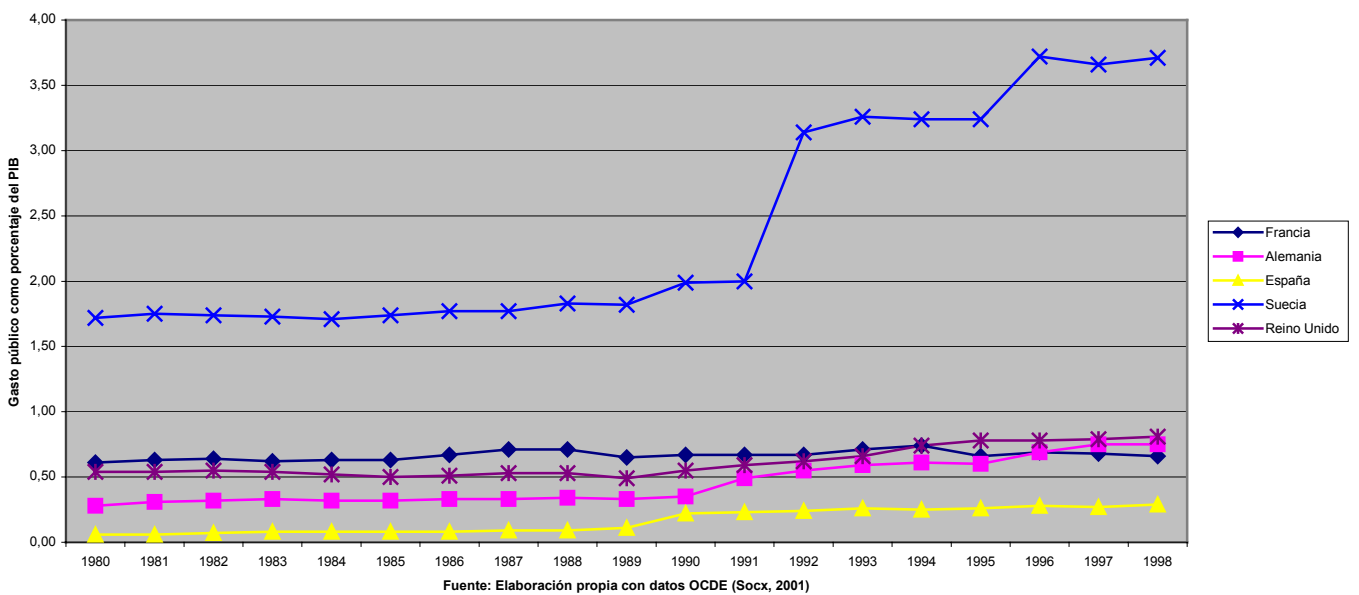
El Gráfico 18 muestra el nivel de gasto en transferencias monetarias para las familias (ayudas directas) en una selección de países europeos en los últimos veinte años. Como se puede apreciar en el gráfico, España no es sólo uno de los países europeos que menos dedica a prestaciones económicas para las familias, sino que su nivel de gasto en dicho apartado a tendido a disminuir en los últimos años. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este indicador no refleja del todo el esfuerzo en el apoyo económico para las familias, ya que no recoge el gasto en desgravaciones fiscales. Donde las disparidades son mayores es en el capítulo de gasto en servicios para las familias (ver Gráfico 19).

Gráfico 19. Servicios para las familias. Países europeos escogidos, 1980-1998



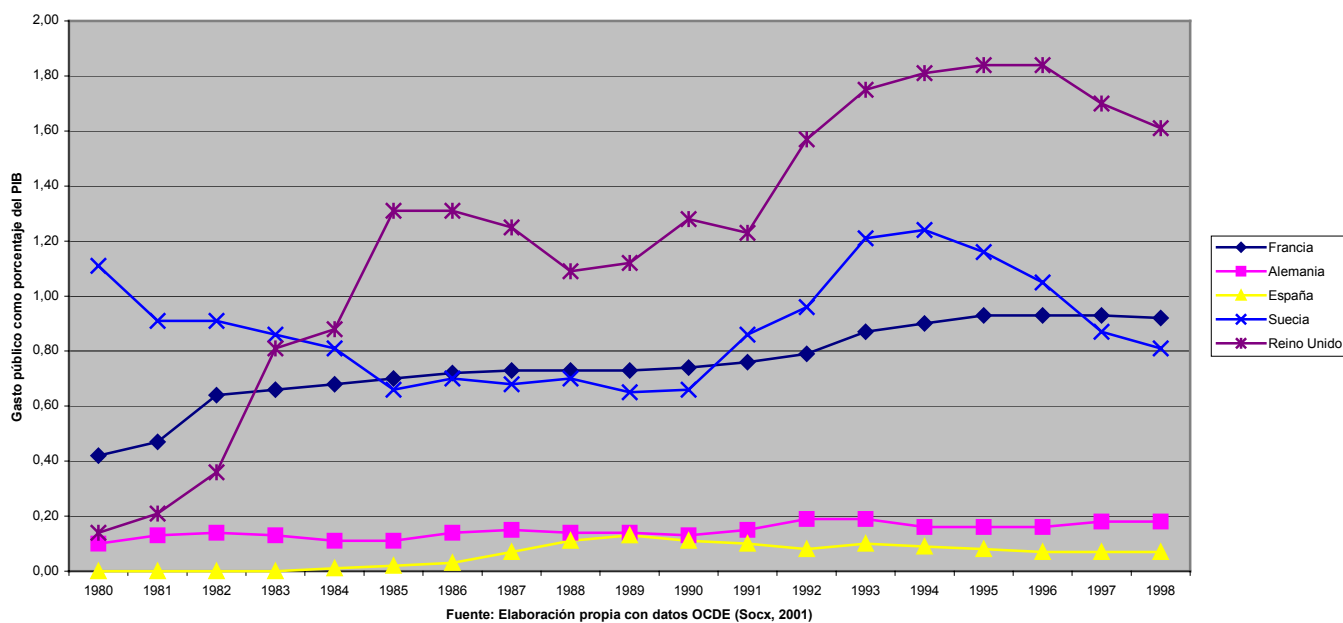
Como se puede observar en dicho gráfico, el gasto español en servicios familiares ha sido ínfimo en una perspectiva comparada europea y su leve crecimiento en los últimos años dista enormemente del esfuerzo que otros países de nuestro entorno están dedicando a este apartado. Igualmente es muy bajo, y menor que en el resto de países, el gasto público en servicios a las personas mayores o con discapacidades, tal como se ve en el gráfico 20.

Gráfico 20. Servicios para las personas ancianas o con discapacidades. Países escogidos, 1980-1998



Por último el gráfico 21 refleja el gasto público en ayudas a las familias para la vivienda (no se incluyen las desgravaciones fiscales), otro de los capítulos del gasto social, que afectan especialmente a la política familiar, y en el que España presenta también niveles muy bajos. Las desgravaciones fiscales, mucho más utilizadas en España, no tienen un impacto redistributivo o si lo tienen es menor que las ayudas directas.

Gráfico 21. Ayudas a la vivienda



Siguiendo los resultados del Eurobarómetro anteriormente citado⁵⁶, ante la pregunta sobre en qué ámbitos el gobierno debería actuar para mejorar la vida de las familias, con la posibilidad de elegir hasta tres respuestas sobre diez opciones posibles, el conjunto de los europeos (UE12 en 1993) y los españoles en particular manifestaron el siguiente orden de preferencias:

- vivienda adecuada (48,7% en UE12 y 61,5% en España)
- la inseguridad económica -por ejemplo, el desempleo- (42,8% en UE12 y 40,5% en España)
- el coste de educar a los hijos (33,6% en UE12 y 49,4% en España)
- el disponer de flexibilidad laboral (33,1% en UE12 y 24,4% en España)
- la disponibilidad de servicios de atención infantil (31,2% en UE12 y 12% en España)
- ventajas fiscales para las familias con hijos (25,2% en UE12 y 16,5% en España)
- prestaciones monetarias por hijos a cargo (22,5% en UE12 y 30,9% en España)
- licencias parentales (22,3% en UE12 y 18,7% en España)
- y la disponibilidad de medios de control de la natalidad (5,7% en UE12 y 6,5% en España).

⁵⁶ Malpas, N. & Lambert, P.Y. (1993) Europeans and the Family. Results of an opinion survey. Eurobarometer 39.0. Brussels: DGV – European Commission (pp.115-119).

El diferencial en las respuestas entre España y la UE debe interpretarse con relación al peso relativo de uno u otro asunto en cada país (por ejemplo, en el nivel de desempleo e inestabilidad laboral, o la escasez de vivienda asequible) pero también con relación al conocimiento y experiencia que en cada país se tiene sobre las distintas medidas de política familiar.

2.3.1. Las políticas familiares en España

Las políticas familiares explícitas son principalmente el tratamiento fiscal de la familia y las ayudas por hijos a cargo u otras ayudas a las familias. En general las ayudas directas suelen tener mayor efecto redistributivo que las desgravaciones fiscales, estas últimas pueden incluso resultar regresivas si están reguladas de forma que a mayor renta las desgravaciones tengan un mayor impacto final. Sin embargo hay que resaltar hasta que punto lo que resulta relevante para las familias es el tratamiento que se les hace desde el conjunto de las políticas sociales (en particular las políticas de mercado de trabajo o de vivienda, o las políticas de servicios para adultos y mayores con discapacidades), que configuran el marco de lo que se llama las políticas familiares implícitas.

Así, pues, las dificultades con que tienen que lidiar a diario las familias españolas no son tan sólo fruto de la práctica inexistencia de políticas familiares en los últimos años, sino la escasa adaptación del régimen de bienestar en su conjunto (incluyendo la regulación del mercado de trabajo, la estructura del sistema de Seguridad Social y las políticas sociales en general) a los cambios experimentados por la familia.

Si nos centramos en el proceso de formación de nuevas familias, que como ya hemos observado es uno de los cuellos de botella de la sociedad española, existe una creciente percepción social sobre la necesidad de medidas de política familiar (ayudas y servicios), en particular para las familias con niños de 0 a 3 años, asunto que se está popularizando en los debates políticos y los programas electorales. En España no hay ayudas universales por hijos dependientes, sólo una desgravación fiscal sobre la base imponible del IRPF por hijo a cargo menor de 25 años (de 1400 euros anuales para el primero, 1500 para el segundo, 2200 para el tercero, 2300 para el cuarto y siguientes) y de 1200 euros suplementarios por cuidado de hijos menores de 3 años desde el 2003. El hecho de que se trate de una desgravación de la base imponible, no de la cuota, tiene un efecto regresivo.

Existe una ayuda de 291 euros anuales sólo para unidades familiares con ingresos menores de 8.495,69 euros anuales (en el caso de un solo hijo, o un 15% más por cada hijo acogido más a partir del segundo; 14.200 euros para familias numerosas límite de rentas ampliable en 2300 euros anuales por cada hijo a partir del cuarto), lo cual significa un umbral de rentas bajísimo. Una familia normal en la que ambos cónyuges percibieran el salario mínimo interprofesional rebasarían este límite. Sorprendentemente esta ayuda para familias pobres es menor al impacto de la desgravación fiscal que obtienen de hecho las familias que realizan su declaración de renta, y cubre sólo hasta los 18 años en vez de hasta los 25 años, en hijos a cargo⁵⁷. Las familias con rentas tan

⁵⁷ Flaquer, Lluís (2000) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación 'La Caixa'. Colección Estudios Sociales Núm.3 disponible en versión PDF en: http://www.estudis.lacaixa.comunicacions.com/webes/estudis.nsf/wurl/pfes003cos_cast

bajas no suelen estar obligadas a hacer la declaración de renta, en cuyo caso perderían además estas desgravaciones.

La falta de adecuación a las necesidades de la sociedad española de estas prestaciones familiares, por hijo menor de 18 años a cargo, se refleja en el hecho de que en 10 años se ha reducido el número de menores beneficiarios en casi un 50% y de familias beneficiarias en un 35%. El 1993 percibían estas ayudas un total de 984.004 familias (con 2.081.957 menores a cargo) mientras que estas se han reducido a 638.787 en 2002 (con 1.070.022 menores a cargo)⁵⁸.

Por otro lado las desgravaciones fiscales se han ido ampliando en el sentido de incentivar la permanencia en el empleo de las madres tras la licencia por maternidad, o su pronta reincorporación al empleo (incluso de forma contradictoria con la regulación de la excedencia por cuidado de hijos). En el 2003, se ha iniciado una ayuda fiscal que puede percibirse mediante un abono de 100 euros mensuales por hijo menor de 3 años (como retorno de una parte de las cotizaciones sociales de las madres empleadas), es decir 1200 euros anuales que se añaden a la desgravación fiscal anteriormente citada para menores de 3 años, pero sólo en el caso de madres empleadas y que coticen unos mínimos a la Seguridad Social en términos anuales. En el 2003 se acogieron un total de 609.056 madres a esta medida (correspondientes a 675.346 hijos menores de 3 años, de los que 9.185 fueron fruto de adopciones. Del total de preceptoras, 81,9% de las beneficiarias cotiza al régimen general de la Seguridad Social, el 9,4% son autónomas, el 5,6% son funcionarias, 0,9% cotizan al régimen agrario, 0,9% al régimen de empleadas del hogar, 0,1% a los regímenes del mar y la minería, y el 1,2% restante cotizan en mutualidades alternativas a la Seguridad Social⁵⁹.

Contradictoriamente, las pocas madres que se acogen a la excedencia no remunerada tras las 16 semanas de maternidad, además de renunciar a su salario, a su empleo y a una parte de la seguridad social asociada, ahora también han de renunciar a esta ayuda de 100 euros mensuales.

Dada la diversidad regional (por ejemplo en el nivel de empleo femenino, en el nivel de provisión de servicios, o en los niveles de gasto y renta familiar), algunas comunidades autónomas están añadiendo ayudas por hijos o para compensar gastos en atención infantil o de mayores dependientes. Por ejemplo en Cataluña en 2003 se ha universalizado una ayuda anual de 525 euros por hijo menor de 3 años (que anteriormente se reservaba a familias por debajo de un límite de rentas –36.000 euros- que excluía a un buen número de familias en la que ambos progenitores están empleados), y por hijo entre 3 y 6 años en familias numerosas y a partir del 2004 también en hogares monoparentales. Cabe decir que la universalización de esta ayuda ha simplificado mucho los costes de tramitación y de gestión, los cuales ahora se reparten directamente a las familias. Igualmente ese mismo año y también en Cataluña se ha ampliado una ayuda para familias con mayores dependientes a cargo, anteriormente restringida a familias con niveles de renta bajos y a la disponibilidad presupuestaria. Algunas comunidades autónomas tienen subvenciones o ayudas para compensar por gastos de atención o educación infantil, y para compensar por la falta de

⁵⁸ INSS (2003) Informe Estadístico 2002. Madrid: MTAS, p.344.

⁵⁹ Nota de prensa del 17/01/2004 del Ministerio de Hacienda, consultada en <http://portal.minhac.es/Minhac/Temas/Informacion+y+noticias/Notas+de+prensa/NotasPorFechas>

oferta pública suficiente, pero a menudo las ayudas son reducidas y sujetas a disponibilidad presupuestaria.

Todo ello muestra un panorama en plena evolución, pero con serias contradicciones y deficiencias. Ello se refleja en la ausencia de coordinación y coherencia entre medidas, en la falta de flexibilidad y garantías de elección para las familias, en un déficit general de calidad en el conjunto de la oferta de medidas.

2.3.2. Las políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar

Estas políticas se instrumentan mediante los siguientes mecanismos: servicios de atención infantil, servicios de atención a personas mayores o adultos con discapacidad y un sistema de licencias laborales por motivos familiares para atender aquellas situaciones ante las que se requiere o prefiere la presencia directa de los padres o de los familiares.

Las políticas de conciliación se orientan a favorecer el paso de un modelo familiar tradicional basado en un sustentador principal masculino al de familia igualitaria con doble ingresos o carrera profesional (es decir en la que ambos miembros de la pareja trabajan y obtienen unos ingresos y derechos de protección social individualizados).

Además de las políticas explícitas, conviene tener en cuenta todas aquellas políticas familiares o laborales que afectan implícitamente y a menudo de forma contradictoria esta cuestión. Por ejemplo, no podemos obviar que las políticas laborales que mejor contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laborales son las que se aseguran un empleo estable, de calidad y con retribuciones suficientes.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familia en síntesis consisten en:

- integrar dentro de los sistemas de protección social (es decir de las prestaciones de la seguridad social) como situaciones a proteger: por un lado la crianza –y no sólo del nacimiento- de los hijos pequeños, y por otro lado la atención a la dependencia en general –y no sólo la asistencia sanitaria-.
- una regulación y financiación públicas adecuadas de servicios de atención y educación infantil y de atención a las personas adultas en situación de dependencia
- el fomento de políticas laborales que contribuyan a una organización del trabajo más respetuosa y adaptable a la vida familiar, teniendo en cuenta que ahora el trabajador tipo no es ya una persona con la logística familiar resuelta, sino cada vez más una persona con algunas responsabilidades inflexibles de atención a sus hijos o familiares dependientes.

Las mujeres españolas tienen hijos en promedio a los 31 años. En torno a esta edad se dan las tasas más altas de empleo y de actividad en el mercado de trabajo. En el grupo de edades de 25 a 34 años seis mujeres de cada 10 están ocupadas, dos buscan trabajo y sólo dos están inactivas. Este dato sitúa como asunto de primer orden el de la conciliación del trabajo remunerado con la crianza de los hijos menores de 3 años. En esta etapa es cuando las familias tienen más gastos y mayores requerimientos de tiempo, los servicios de atención infantil resultan más problemáticos desde el punto de vista de la disponibilidad, la calidad y los costes -especialmente para los menores de un año- y por otra parte las mujeres trabajadoras con hijos pequeños son más vulnerables en el empleo.

En la Unión Europea se lleva dos décadas debatiendo cuales son los sistemas públicos más apropiados de apoyo a las familias en esta etapa, por un lado para asegurar la atención de calidad para los más pequeños, por otro lado para proteger los derechos laborales de las madres. Las respuestas giran entorno a la mejora de las licencias laborales, la extensión y calidad de los servicios de atención infantil, y a la flexibilidad en el trabajo para que padres y madres puedan encajar mejor entre ambos las distintas situaciones familiares. La Recomendación del Consejo Europeo sobre Atención Infantil (92/241/CEE), adoptada en 1992, es el documento oficial de referencia, y promueve una concepción global e integradora de las políticas de apoyo a la atención infantil en la UE.

A través de este pronunciamiento, el Consejo Europeo recomienda a los gobiernos, a los agentes sociales y otras organizaciones, que tomen iniciativas con el objetivo de facultar a las madres y los padres para conciliar sus vidas laborales y la crianza de sus hijos en las siguientes cuatro grandes áreas:

1. Los servicios de atención infantil.
2. Las licencias laborales para atender la crianza de los hijos.
3. Un entorno y organización laboral que responda mejor a las necesidades de los trabajadores con hijos pequeños o familiares dependientes a su cargo.
4. Favorecer una mayor participación de los hombres en la crianza de los hijos y en las tareas de atención familiar, y por lo tanto en el uso de las medidas de flexibilidad laboral por motivos familiares.

En España, en la actualidad, se contemplan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en los siguientes planes nacionales, con referentes en los tres primeros casos en las políticas correspondientes de la DGV de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea:

- El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el periodo 2003-2007
- El Plan Nacional de Acción por el Empleo dentro de las directrices de la Estrategia Europea por el Empleo (Eje 6)
- El II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2003-2005
- El Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004

De nuevo, dada la diversidad regional, y en la medida que el objetivo de la conciliación se está situando en un lugar privilegiado de la agenda política española, se puede observar recientemente una extensión y experimentación de medidas desde los gobiernos de varias comunidades autónomas. Algunas han ampliado el permiso de paternidad de 2 a 5 días remunerados en el ámbito del empleo público (Navarra y Cataluña) o aplican medidas de discriminación positiva mediante tiempo adicional de permiso retribuido para los hombres que ejercitan sus derechos laborales vinculados a la paternidad o a la conciliación (Castilla- La Mancha, Castilla y León, País Vasco y Asturias. En el año 2002, el gobierno catalán implementó una nueva medida para empleados públicos de reducción de un tercio de la jornada laboral sin pérdida de salario para las madres o padres con hijos menores de 1 año. Anteriormente en el 2000, se reguló un horario flexible de entrada por las mañanas hasta las 9,30 para el personal con hijos menores de 12 años y la posibilidad de reducción de jornada para cuidado de hijos manteniendo entre el 80 y el 60% de las retribuciones⁶⁰.

⁶⁰ CES (2003) Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Colección Informes: Informe /2003. Disponible en www.ces.es.

Sería de un gran utilidad disponer de información sobre los resultados y uso efectivo de estas medidas innovadoras que se están aplicando en algunos territorios o para algunos colectivos de trabajadores, para evaluar su generalización al conjunto de la población, ya que en definitiva estas iniciativas ponen de relieve la insuficiencia y la necesidad de mejora de las medidas y derechos aplicables para el conjunto de la población, que son las que se van a revisar en los siguientes apartados.

2.4. LAS LICENCIAS PARENTALES Y POR OTROS MOTIVOS FAMILIARES EN ESPAÑA

Las licencias parentales y los servicios de atención infantil se están desarrollando desde los años 80 en España y en el conjunto de la Unión Europea. Las políticas de apoyo a las familias con menores de 3 años, se basan en una combinación de licencias parentales remuneradas –cuando no son remuneradas se ha observado en distintos países que tienen un uso escaso- y de servicios infantiles financiados y regulados públicamente.

En el conjunto de la Unión Europea las licencias maternales son muy extendidas y aceptadas. Actualmente los hombres están en el centro de atención de estas políticas y se promueve que hagan mayor uso de estas licencias remuneradas. Los hombres las usan en mayor grado cuanto más flexible y mejor remunerada es la licencia y cuando los bebés son un poco más mayores, por ejemplo tras el período de lactancia.

En España, el asunto central es todavía extender el uso de las licencias remuneradas a un mayor número de familias al menos durante el primer medio año de vida del bebé (sería deseable ofrecer la opción durante todo el primer año), e individualizar los derechos de los hombres, esto ayudaría a tender el puente que permita reconciliar mejor el empleo con la vida familiar en esta etapa tan delicada e importante de la vida.

Las licencias parentales son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas y/o a otros derechos de protección social, para atender al nacimiento y la crianza de los hijos⁶¹. Tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses infantiles, de las madres y los padres empleados, de los empleadores y otros intereses sociales (normalmente representados por las instituciones públicas). Los sistemas de licencias parentales regulan aspectos básicos de la combinación entre el trabajo remunerado y la vida familiar, en el nivel del lugar de trabajo y de la empresa. Proveen también apoyo económico a las familias en esta etapa.

Las licencias parentales son principalmente:

- la licencia por maternidad
- la licencia por paternidad
- la licencia parental o por cuidado infantil
- y los permisos o licencias para cuidar de un hijo enfermo

⁶¹ Traducimos la palabra “*leave*” por licencia en lugar de permiso por tres motivos. El primero es que este es el término empleado en las versiones castellanas de los documentos de la Organización Internacional del Trabajo. El segundo es que así queda más claro que se trata de un concepto que engloba permisos laborales y otras categorías jurídicas. El tercer motivo es que el término licencia indica mejor que se trata de un derecho que faculta y capacita a la persona trabajadora que cumple una serie de condiciones objetivas, más que de un beneficio graciable.

Las licencias parentales se enmarcan en la categoría más amplia de los sistemas de interrupción de carrera (por motivos familiares, de formación, de salud o otros) y constituyen un instrumento para redistribuir el tiempo de trabajo a lo largo de la vida de los individuos. Son también un elemento clave para comprender los sistemas de atención a la primera infancia en los diferentes países.

El conjunto de licencias parentales reguladas en cada país forman un sistema integrado. Es importante a la hora de comparar una determinada categoría de licencia, tener presente el resto de licencias disponibles. Así por ejemplo, si bien la licencia por maternidad suele ser parecida en los distintos países de la Unión Europea con respecto a la duración y a la remuneración (no en cambio en cuanto a la cobertura), en cambio las licencias disponibles tras la de maternidad varían mucho y configuran situaciones y derechos muy diferentes para las madres, los padres y los bebés de los distintos países de la Unión Europea.

Las licencias parentales son una medida mixta de política familiar y laboral. Su regulación suele estar desarrollada en una diversidad de leyes (laborales, de seguridad social, familiares, etc.) y varía considerablemente entre países y a lo largo del tiempo, y por otro lado puede ser complementada mediante la negociación colectiva. Las regulaciones de licencias parentales pueden contemplar los siguientes elementos:

- Requisitos para poder disfrutar de estos derechos.
- Topes mínimos y máximos de duración de la licencia.
- Garantías relativas a la protección del lugar de trabajo.
- Prestaciones económicas (pueden ser proporcionales al sueldo, de una cuantía igual para todo el mundo, o específicas para beneficiarios que cumplan determinadas características adicionales).
- Otros beneficios (por ejemplo en el ámbito de otras prestaciones de la seguridad social o de la deducción de impuestos).
- La financiación de las prestaciones (puede ser provista por la seguridad social, por el empleador cuando se trata de permisos breves o de complementos pactados en el marco de la negociación colectiva, o por otros programas sociales como por ejemplo de fomento del empleo).
- Posibilidades de usar la licencia con flexibilidad, por ejemplo a tiempo parcial, unos días por semana, o bien organizándola en diferentes fases alternadas entre la madre y el padre, en lugar de hacerlo a tiempo completo y en un único período ininterrumpido. Esta flexibilidad está asociada al mayor uso de estas medidas por parte de los hombres, especialmente cuando ambos progenitores se implican conjuntamente en la atención de sus hijos pequeños, pudiendo así modificar sin interrumpir sus prestaciones laborales.
- La licencia puede ser definida como un derecho individual intransferible o como un derecho familiar transferible entre la madre y el padre.
- Plazos de preaviso al empleador, para que este pueda anticipar la necesaria reorganización de la carga de trabajo.
- Eventuales requisitos de cooperación con el empleador para establecer los términos de las licencias flexibles y la concreción de esta flexibilidad.
- Eventuales incentivos para la contratación de personas en sustitución del trabajador en situación de licencia.

2.4.1. La regulación de las licencias laborales por motivos familiares

A continuación presentamos una información simplificada de la regulación actual de las licencias por motivos familiares en España, puesto que las regulaciones son complejas, muy detalladas, y con buen número de casos particulares. Pero se trata de ver en esencia que alternativas se ofrecen a las familias en condiciones normales.

2.4.1.1. La Licencia por maternidad

Tiene por objeto proteger a la madre y al bebé durante las últimas semanas del embarazo y el nacimiento; permite la recuperación tras el parto y la lactancia en los primeros meses del bebé, que la OMS recomienda si puede ser de forma exclusiva durante los primeros 6 meses. Es una medida fundamentalmente de salud materno-infantil. Por lo general y como su nombre indica se entiende sólo para las madres, excepto en casos extremos como muerte o enfermedad de la madre, en que una parte del período postnatal puede ser transferido al padre.

Regulación en España: 16 semanas, pagadas por la seguridad social, un mínimo de 6 semanas tras el nacimiento. En el caso de parto múltiple la licencia por maternidad se amplía dos semanas por recién nacido a partir del segundo hijo. Para tener derecho a la prestación por maternidad hay que estar de alta a la Seguridad Social y haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores al nacimiento.

La madre con derecho de prestación puede transferir al padre hasta un máximo de 10 semanas de su licencia por maternidad. Se puede hacer un uso a tiempo parcial de estas 10 semanas. Cabe señalar que estas dos medidas de flexibilidad son más propias de una licencia parental tras la de maternidad en el resto de países de la UE, que de una licencia por maternidad que se centran en promover la salud materno infantil.

El permiso de lactancia es una reducción de una hora de la jornada laboral hasta que el hijo cumple 9 meses, a cargo del empleador, que pueden coger la madre como el padre. Parece responder al hecho de que en España la licencia remunerada maternal sea tan corta.

2.4.1.2. Licencia por paternidad

Tiene por objeto facultar al padre para atender al nacimiento del nuevo hijo, el cuidado de los otros hijos si los hay, contribuir a las tareas familiares y domésticas en los primeros días tras el parto, mientras que la madre se recupera.

Regulación en España: 2 días (4 si hay desplazamiento) de permiso a cargo del empleador.

2.4.1.3. Licencia parental o de atención infantil

Por lo general se ofrece a mujeres y hombres tras la licencia por maternidad. Tiene por objeto facultar a las madres y padres ocupados a pasar más tiempo en casa cuidando de sus pequeños. La licencia parental responde al creciente reconocimiento de que la licencia por maternidad (3-4 meses) es demasiado breve para atender a la crianza de un hijo, en el período en el que se recomienda que permanezca en casa y antes que los servicios de atención infantil sean aconsejados y disponibles. Es en el uso de la licencia parental que se fomenta una mayor participación de los hombres, y mayor margen de flexibilidad para posibilitar distintas combinatorias entre madre y padre.

Consecutivamente a la licencia parental, y a veces bajo una regulación distinta, algunos países distinguen otra licencia que podemos denominar licencia de atención infantil. Es una licencia que se caracteriza por incrementar la posibilidad de opción de las familias entre criar los hijos en casa o utilizar servicios de atención infantil externos. Promueve una mayor diversidad en los modos posibles de conciliar el trabajo y la vida familiar, lo cual permite responder mejor a la diversidad de situaciones familiares y profesionales.

Regulación en España: Excedencia no remunerada por cuidado de un hijo para un período no superior a tres años a contar desde el nacimiento. El período en que el trabajador está de excedencia es computable a efectos de antigüedad e incluye determinados beneficios (derecho a asistir a cursos de formación profesional, cómputo de plazos para determinadas prestaciones...). Durante el primer año –o entre 15 y 18 meses para familias numerosas- el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y el período es contado como de cotización efectiva o situación asimilada al alta a la Seguridad Social. Transcurrido el primer año de la excedencia para cuidar de un hijo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (y en el caso de los funcionarios, también en la misma localidad) y ya no se considera una situación asimilada al alta a la Seguridad Social.

En España existe también el derecho individual a reducción de la jornada laboral por guarda de un menor de 6 años o de un hijo discapacitado, con disminución proporcional del sueldo, de entre uno tercio y la mitad de su duración.

2.4.1.4. Licencias para cuidar de un hijo enfermo

Las enfermedades frecuentes de los niños pequeños, las citas en horario laboral con los servicios médicos o con otros servicios relacionados con el cuidado de los niños pequeños, crean la necesidad de licencias breves y flexibles. Estas a menudo se hallan reguladas en el ámbito de la negociación colectiva, puesto que por su imprevisibilidad afectan en mayor grado a la organización del trabajo.

La ley laboral contempla un permiso remunerado, a cargo del empleador, de 2 días (4 si hay desplazamiento) en caso de enfermedad grave, accidente o hospitalización de un hijo. Es un derecho individual, por lo tanto utilizable por ambos progenitores. Aun así la ley no define qué se considera una enfermedad grave. Este es un aspecto que queda mal resuelto: la ausencia de regulación de permisos para atender las enfermedades normales de los hijos cuando son pequeños.

También la nueva figura de la Excedencia no remunerada de hasta un año para cuidar de un familiar gravemente enfermo hasta segundo grado de consanguinidad, se puede aplicar para cuidar de un hijo.

2.4.1.5. Licencias para cuidar de un familiar enfermo

Derecho individual a excedencia máxima de 1 año o a reducción horaria no remuneradas para atender a familiares que no se puedan valer por sí mismos por razón de edad, accidente o enfermedad.

2.4.2. Dinámica de la regulación de las licencias parentales en nuestro país

Las primeras regulaciones de protección a la maternidad se introducen en Europa a partir del último cuarto del siglo XIX. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo adopta como uno de sus primeros instrumentos la Convención número 3 sobre Protección de la Maternidad. Esta convención fue revisada por primera vez en 1952 y

por segunda vez en el año 2000, en el marco de la 88ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con una recomendación a los Estados que incluye entre otros aspectos extender a 18 semanas la licencia por maternidad e introducir licencias parentales para mujeres y hombres más allá de la estricta protección de la maternidad por razones sanitarias.

La regulación de las licencias parentales describe una evolución histórica que va desde la protección de la salud materno-infantil, hasta la actualidad en que los objetivos se han ampliado a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a facultar a las madres y a los padres a hacerse cargo de la crianza de los hijos, de acuerdo con los modernos itinerarios laborales, en primer término mientras no se considera que el uso de los servicios infantiles sea conveniente y accesible, en segundo término como posibilidad de elección del modo de crianza.

Las primeras regulaciones de protección de la maternidad en España fueron aprobadas en 1900, y regulan el permiso de lactancia por razones fisiológicas. La prestación por maternidad es el segundo programa de Seguridad Social introducido en España en 1930, con la regulación de hasta 12 semanas de baja, una prestación económica y prestaciones en servicios. Durante el franquismo (1939-1975), dado que la orientación fue la de incentivar la inactividad laboral de las mujeres casadas, no se desarrollan este tipo de medidas orientadas a conciliar la actividad familiar y laboral. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 introduce el derecho a excedencia voluntaria no remunerada cuando ambos progenitores trabajan, bien de la madre o del padre, por motivo de crianza de los hijos menores de 3 años (sin reserva del lugar de trabajo), y el derecho individual de reducción no remunerada de jornada (entre un tercio y la mitad del tiempo) para atender a hijos menores de 6 años o mayores con discapacidades.

En 1989 se amplía la licencia remunerada por maternidad de 12 a 16 semanas, pudiendo la madre beneficiaria transferir al padre las últimas 4 semanas del período así ampliado; empieza el proceso de asimilación de los casos de adopción a los de nacimiento a efectos de licencias parentales; se establece propiamente la figura jurídica de la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años y finalmente se regula la posibilidad de que sea el padre quien use el permiso de lactancia.

En 1994 la nueva Ley General de la Seguridad Social 42/1994 establece que la maternidad es merecedora de protección como contingencia específica diferenciada de la incapacidad laboral temporal, y eleva la cuantía de la prestación al 100% de la base de cotización del salario (antes 75%). Se amplía la cobertura de esta prestación reduciendo los requisitos previos: haber cotizado el equivalente a 180 días a tiempo completo en los 5 años anteriores, manteniendo el requisito de estar de alta y cotizando en el sistema de la Seguridad Social. Se pasa a considerar el primer año de la excedencia por crianza de hijos como si fuera un período de cotización efectiva a efectos de protección social (sanidad, pensiones...).

En 1995 se aprueba una nueva Ley (4/1995) de regulación del permiso parental y por maternidad, que identifica la excedencia por motivo de crianza de hijos a la categoría europea de la licencia parental (*parental leave*). En 1995 se aprueba también la Ley 31/1995 de Prevención de los Riesgos Laborales que dedica un artículo a la protección de la maternidad. Este regula el permiso remunerado para ausentarse del trabajo para asistir a los servicios sanitarios (atención prenatal y preparación al parto) que sólo estén

disponibles en horario laboral, y por otra parte regula el cambio de condiciones laborales que se consideren peligrosas durante el período de embarazo y de lactancia. En 1997 se progresa en la equiparación de las licencias parentales en los casos de adopción. En 1998 en el marco del Plan Nacional de Empleo se establece la medida Coste 0 mediante la cual se fomenta en el sector privado los contratos de sustitución de las personas en situación de licencia por maternidad mediante una bonificación del coste empresarial de la Seguridad Social en la nueva contratación.

La regulación actualmente vigente es la que establece la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que revisó la regulación del conjunto de licencias laborales españolas por motivos familiares, y completó la transposición a la legislación española de las Directivas del Consejo Europeo 92/85/CEE, sobre protección de la maternidad y 96/34/CE sobre la licencia parental. Introduce modificaciones a una pluralidad de leyes: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de la Seguridad Social y las leyes reguladoras de la Función Pública. Los principales cambios son:

- Durante el embarazo y la lactancia, se establece una nueva licencia remunerada por la Seguridad Social, para completar la protección establecida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del 1995, en el caso de que los riesgos asociados a la actividad laboral no sean subsanables y no sea posible el cambio de lugar de trabajo.
- Una mejora de las garantías jurídicas de protección del empleo de las madres o personas usuarias de estas licencias, estableciendo la nulidad de los despidos y las extinciones de contrato la causa de los cuales se encuentre en la maternidad, teniendo la empresa la carga de la prueba.
- Las madres pueden optar por transferir al padre -si ambos trabajan y el padre cumple los requisitos de afiliación a la Seguridad Social- hasta 10 de sus 16 semanas de licencia maternal remunerada, pudiendo los dos usarlas simultáneamente.
- Se amplía la licencia remunerada por maternidad en 2 semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.
- Se equipara al supuesto de nacimiento, la adopción o el acogimiento de menores de 6 años (o mayores de 6 años con dificultades especiales).
- Se establece el derecho individual a excedencia máxima de 1 año o a reducción horaria no remuneradas para atender a familiares que no se puedan valer por sí mismos por razón de edad, accidente o enfermedad.
- Se progresa en la individualización de derechos jurídicos, estableciendo que la excedencia y la reducción horaria por cuidado de un hijo o de un familiar son derechos individuales.
- Se establece que corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, la concreción horaria del permiso de lactancia y de la reducción horaria por guarda de hijos o familiares.

Esta ley fue modificada por la Ley 12/2001 *de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el incremento del empleo*, para ampliar la normativa en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto y para modificar la normativa de la función pública. Y su desarrollo reglamentario, en lo concerniente a las prestaciones y acción protectora de la Seguridad Social, se produjo dos años después, con la aprobación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre,

que supuso la regulación efectiva del subsidio por riesgo durante el embarazo, y la reordenación del régimen jurídico del subsidio por maternidad (abriendo la posibilidad a que tras las 6 semanas post-natales obligatorias el resto de prestación disponible fuera utilizado en régimen de tiempo parcial). Finalmente la regulación de prestaciones de la Seguridad Social, en particular precisando las asociadas a la excedencia por cuidados con reserva de puesto de trabajo, se ha completado a través la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

Los sindicatos han sido muy críticos hacia esta ley, considerando que si bien recoge mejoras, responde de forma insuficiente a las necesidades sociales de conciliación hoy planteadas. Las propuestas giran entorno a ampliar las licencias remuneradas individualizadas por motivos familiares, en particular crear una nueva licencia individualizada por paternidad de cuatro semanas remunerada por la Seguridad Social, ya que actualmente los padres sólo tienen garantizado el derecho a un permiso de 2 días remunerados por el empleador. Mejorar las condiciones para la reducción de la jornada. Y sobretodo demandan una mayor dotación de recursos y servicios sociales para la atención de los menores, de las personas mayores o con discapacidades. Y sobre todo propuestas relativas a reducir la precariedad laboral, que afecta de forma muy importante a las mujeres jóvenes y que limitan seriamente en la práctica el uso de estas licencias.

Por otro lado la organización patronal CEOE plantea el riesgo de que las medidas destinadas a favorecer la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, que afectan a la organización del trabajo, puedan tener como efecto perverso que las empresas opten por contratar en menor medida a mujeres. Posteriormente a lo largo de una polémica sobre el coste empresarial de las licencias por maternidad suscitada en diciembre del 2000 por la organización empresarial Círculo de Empresarios, la CEOE, junto con otras organizaciones patronales se declaró satisfecha con la presente regulación de la licencia por maternidad. Una posible conclusión es que a la vez que se va logrando un mayor consenso social en torno a la licencia por maternidad, en nuestro país sigue habiendo muchos obstáculos y prejuicios con relación al uso de licencias más extensas y de flexibilidad laboral a elección del trabajador.

El principal problema de la Ley de Conciliación 1999 es que parece concebida para familias con situaciones laborales estables y que pueden prescindir durante un tiempo de la totalidad o parte de un salario, lo cual no se corresponde con la realidad social, especialmente no cuando las familias jóvenes soportan los precios actuales de la vivienda. No recoge tampoco las situaciones de trabajo temporal o atípico bastante frecuentes en los grupos de edades más jóvenes, puesto que en el caso de contratación temporal buena parte de las ventajas previstas no son aplicables. Desde la perspectiva de la atención infantil, la Ley 39/1999 tampoco introduce ninguna mejora económica, puesto que no altera el hecho sustancial de que en condiciones normales la duración de las licencias remuneradas por la Seguridad Social que se ponen a disposición de las familias por el nacimiento (adopción o acogimiento) de un hijo sigue limitada a 16 semanas, y sólo cuando la madre cumple con los requisitos necesarios de cotización a la Seguridad Social. Dieciséis semanas es un período demasiado breve para asegurar el bienestar de un bebé y de su familia.

Desde una perspectiva económica, el coste de las licencias breves retribuidas (permisos) sigue a cargo de los empleadores, mientras que el coste de las licencias y reducciones

horarias no retribuidas sigue a cargo de los usuarios (básicamente usuarias) y sus familias. En España la proporción de gasto social en prestaciones de protección social destinadas a familia e infancia corresponden al 2% del total, frente al 8% en el conjunto de la Unión Europea. El déficit de licencias parentales retribuidas, más allá de la licencia por maternidad, explica una parte de este diferencial.

Esta ley y los debates posteriores han puesto énfasis en crear un marco en el que los hombres participen más de estas medidas. Tomando como referencia la experiencia de los países de la Unión Europea más adelantados en materia de licencias familiares e igualdad de oportunidades, la investigación comparativa informa de que los hombres han incrementado sustancialmente el uso de estas medidas siempre y cuando hayan sido suficientemente flexibles, remuneradas y definidas como derechos individuales independientes de la madre y se hayan sumado a las medidas preexistentes y no restado de ellas. Con este conocimiento previo, es difícil pensar que la ley vaya a tener ningún impacto en la mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral ni en el ámbito familiar más allá de los impactos mediáticos.

Podemos concluir que disponemos de un edificio jurídico útil, que sin duda sería más utilizado por las familias si se dotara de recursos económicos, es decir si se llegara a un acuerdo para dotar, en el ámbito de la Seguridad Social, con prestaciones económicas las licencias actualmente reguladas no remuneradas. En nuestras sociedades modernas, y en un contexto en el que los inicios de la vida familiar son determinados por el pago de costosas hipotecas de vivienda, lo que regula el uso de las licencias no es el tiempo hipotéticamente disponible, sino las prestaciones económicas asociadas y las perspectivas reales de estabilidad del puesto de trabajo.

Un tema menor pero también importante y del que no suele hablarse es de la necesidad de regular un permiso para ausentarse del trabajo, cuando un hijo se pone no gravemente sino simplemente enfermo, cosa que ocurre frecuentemente, sobretodo durante el primer año de escuela o guardería. Sería bueno que de ello hablaran los pediatras, porque el silencio entorno a esta cuestión y la ausencia de regulación, deteriora la salud de los pequeños, obliga a muchos padres a hacer difíciles equilibrios con su trabajo o a llevar sus hijos medio enfermos a la guardería o escuela con lo que socializan la enfermedad, cuando no tienen a una abuela o persona de confianza a mano. Este tipo de situaciones normales si son mal resueltas generan un estrés y en una tensión desproporcionada para todos. La posibilidad en cambio de explicitar estas situaciones permitiría encontrar mejores soluciones, en todo caso mejor que enviar al pequeño como sea a la escuela o a la guardería, cuando lo que necesita es estar cuidado en casa. Soluciones como por ejemplo recuperar, cuando sea posible, una parte del trabajo, o que la seguridad social se haga cargo de un número de días de permiso por progenitor y por año para hacer frente a tales circunstancias, como ocurre en Suecia.

2.4.2.1. El uso y cobertura de estas licencias

Las cifras de usuarios de las diferentes licencias, cuando están disponibles, se presentan de forma diversa según los países y las instituciones que gestionan las prestaciones económicas. Por lo general, se dispone de datos referentes a los perceptores de prestaciones económicas asociadas a las licencias y no se dispone de datos sobre los usuarios de licencias no remuneradas. Las cifras son facilitadas en números absolutos y no en tasas, lo cual dificulta una visión comparativa entre los países, y de conjunto

respecto a la situación de la población infantil a la que se quiere proteger con estas medidas.

Por ello proponemos los siguientes indicadores para valorar el uso de estas licencias:

- El número de semanas de licencia laboral remunerada a los cuales el nacimiento de un bebé confiere derecho a sus progenitores ocupados (por sexo)
- El número de perceptores de licencias parentales remuneradas a lo largo del año (por sexo, por tipo de licencia)
- El número total de días o semanas remunerados por la Seguridad Social, por motivo de licencia parental (por sexo). La tasa de uso del número de días de licencias remuneradas por sexo sobre el total es un indicador de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que algunos países como los escandinavos- han empezado a usar a efectos de evaluación comparativa con el fin de medir los impactos sobre la igualdad de oportunidades de sus respectivos sistemas nacionales de licencias parentales y de sus modificaciones.
- La tasa de cobertura de las licencias maternas respecto al número de nacimientos de un año: proporción entre las mujeres receptoras del conjunto de prestaciones asociadas a licencias por el número de nacimientos habidos el mismo año.
- La tasa de cobertura paterna respecto al número nacimientos: proporción entre los hombres perceptores del conjunto de prestaciones asociadas a licencias por el número de nacimientos habidos el mismo año. Esta tasa se tendría que complementar con el dato sobre la duración media en número de días del conjunto de licencias remuneradas de estos padres.

La propuesta de elaborar datos sobre el “conjunto de licencias parentales remuneradas” permite hacer abstracción de las diferentes categorías de licencias (que son muy variables según los países y que comparadas una a una llevan a bastante confusión, puesto que dentro de cada país están forman parte de un sistema) e ir a lo esencial que es saber de cuánto tiempo protegido y remunerado están realmente haciendo uso las madres y los padres (tanto si se le llama licencia maternal, paternal, parental o de atención infantil).

El propósito de trabajar con tasas de usuarios de un mismo sexo respecto al número de nacimientos es permitir la comparación entre países con diferentes tamaños y tasas de natalidad con el fin de identificar la cobertura respecto a los recién nacidos.

El propósito de conocer no sólo el número de perceptores sino la duración media en número de días es poder captar realmente los diferenciales de género, puesto que lógicamente son bien distintos los impactos de una licencia de dos semanas que los de una licencia de 4 meses o de 2 años.

Tabla 9. El uso de la licencia por maternidad y por cuidado de hijos en España (1995-2002)

Año	Número de nacimientos	Perceptores de las prestaciones por maternidad	Cobertura de las prestaciones respecto de los nacimientos %	Excedencias iniciadas por cuidado de hijos	Cobertura excedencias respecto de los nacimientos %
1995	363469	113347	31.2	6237	1.7
1996	362626	127692	35.2	6207	1.7
1997	369035	146971	39.8	6918	1.9
1998	365193	148751	40.7	8139	2.2
1999	377809	169743	44.9	10477	2.8
2000	397632	192449	48.4	14521	3.7
2001	406380	209462	51.5		
2002	416518	224924	54.0		

Fuente: elaboración propia, con datos del INSS e INE, y facilitado por el Congreso de Diputados (se toma la cifra de expedientes resueltos o excedencias iniciadas en el año)

En los últimos años ha mejorado la cobertura de la prestación por maternidad. En 2002 las prestaciones tramitadas por la Seguridad Social en el conjunto del territorio español fueron equivalentes al 54% del total de nacimientos, mientras en 1995 –primer año del que se dispone de datos sobre la prestación por maternidad como contingencia específica- esta proporción fue del 31%. Este crecimiento de un 74% de la tasa de cobertura de la licencia por maternidad respecto a los nacimientos se debe al fuerte crecimiento del empleo femenino de los últimos años y de un mayor cumplimiento de los requisitos para disfrutar de la prestación por maternidad. El importe de la prestación media fue en el año 2000 en el conjunto de España alrededor de los 3850 euros, aunque con fuertes diferenciales provinciales.

Entre el año 2000 y el 2002 la proporción de los perceptores que fueron hombres ha aumentado del 0.9 al 1.4%, es decir que aproximadamente un 1% de las madres españolas perceptoras transfieren a los padres una parte de las últimas semanas de licencia maternal remunerada.

En 2000 en casi el 20% de las bajas por maternidad se contrató a una persona substituta en el marco de la medida Coste 0.

Por otra parte, la excedencia no remunerada por crianza de un hijo tiene un uso escaso, y según los datos disponibles se sitúa entre el 3 y 4% de los nacimientos anuales de toda España.

Ha aumentado el uso de las licencias por riesgo durante el embarazo, en el año 2002 se tramitaron 1591 mientras que sólo fueron 267 en el año 2000, año en que se pusieron en marcha.

Estas cifras sin embargo ponen de manifiesto el bajo nivel de cobertura y uso que estas medidas tienen en comparación con otros países de la Unión Europea.

En contraste en los países nórdicos las altas tasas de empleo femenino se combinan con una cobertura prácticamente universal de la licencia por maternidad y con un uso muy extenso de las licencias parentales remuneradas posteriores, de tal forma que las familias tienden a combinárselo para poder cuidar al bebé en casa durante el primer año. En estos países los hombres hacen un uso muy alto de las licencias por paternidad y menor de las licencias parentales que pueden usar indistintamente hombres o mujeres.

Cuando se analiza la distribución por sexo del número de días de prestación económica, se observa claramente que las licencias parentales son medidas usadas mayoritariamente por las mujeres. Por ejemplo, si tomamos Suecia como país líder en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por término medio un tercio de los padres hacen uso de la licencia parental en un año determinado, pero en proporción de tiempo estos padres toman el 10% de los días financiados por la Seguridad Social sueca, mientras que el resto son usados por las madres. Además, los hombres tienden a disfrutar de su parte de los 450 días pagados con los que cuentan los bebés suecos, a medida que van creciendo los pequeños, de tal forma que cuando los hijos llegan a los 30 meses, aproximadamente la mitad de las parejas han compartido la licencia parental, habiendo tomado los hombres dos meses de licencia remunerada por término medio⁶².

La aprobación de la Directiva de la UE de 1996 sobre la licencia parental ha reforzado el desarrollo de esta medida en el conjunto de los países de la UE. Existe ya en todos los países de la UE15, además de las licencias por maternidad (que oscilan entre 8 y 16 semanas post-natales) y de las licencias por paternidad (entre 2 días y 3 semanas, reguladas específicamente en 8 países), aunque presenta grandes variaciones en términos de duración, remuneración y flexibilidad. Siguiendo el criterio básico de remuneración que parece ser el determinante de su uso, los países de la UE15 pueden agruparse como se ve en la siguiente Tabla 10 según su regulación pública de la licencia parental tras la licencia por maternidad.

⁶² Deven, F. & Moss, P. (eds.) (1999) *Parental Leave: Progress or Pitfall? Policy and Research Issues in Europe*, The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications: pp.55-56

Tabla 10. Clasificación de los países de la UE15 según su regulación de la licencia parental en 2002

Duración licencias parentales	Entre 6-8 meses	11-24 meses	Hasta que el pequeño cumple 3 años
Remuneración proporcional al salario	Dinamarca	Italia (30% del salario)	
Durante una primera parte remuneración proporcional al salario, y en una segunda parte es una retribución fija igual para todos los usuarios		Suecia	Finlandia
Retribución fija independiente del salario anterior para todos los padres	Bélgica	Austria Luxemburgo	
Retribución fija independiente del salario anterior sólo para padres que reúnan determinados requisitos (a partir 2º hijo, o por debajo de un determinado nivel de renta)		Francia	Alemania
Licencia parental no remunerada	Grecia Irlanda Reino Unido	Holanda Portugal	España

Fuente: Elaboración propia a partir de información en Deven, F. & Moss, P. (2002) 'Leave arrangements for parents: overview and future outlook' in *Community, Work & Family*, Vol.5, No.3, 2002

Las licencias parentales no son el único ni el principal factor que apoya a las familias a la hora de tener el número de hijos deseado. Ya hemos observado que factores como la estabilidad en el empleo, el acceso a la vivienda, que representan el cumplimiento de las expectativas sociales de unas generaciones bien formadas son más importantes.

Aun así, hay que resaltar que un sistema inadecuado de licencias parentales representa una puerta de salida para las madres del mercado laboral, con lo que ello representa para la economía familiar, mientras que un sistema eficaz y eficiente puede proveer en cambio el puente que vincule una actividad laboral de calidad con la crianza de los niños pequeños en condiciones socialmente protegidas. De ahí que el uso y la calidad de las licencias parentales se ha convertido en un indicador de la igualdad de oportunidades y de la calidad de la protección social en la Unión Europea, en el centro de los debates sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el 2000 según datos de la Encuesta de Población Activa de Eurostat⁶³ el 45,2% de las madres con hijos menores de 3 años trabajaban en España y 6,6% declararon haber abandonado su empleo por causa de sus tareas familiares (esta tasa es del 6,9%, es decir superior, para el conjunto de la población femenina). El 9,7% de las madres empleadas estaba en situación de licencia maternal o parental.

⁶³ Moreno, D. (2002) 'Demographic, social, employment and occupational data' in *Care Work in Europe* Webpage: <http://144.82.35.228/carework/uk/reports/datasetsintro.htm>

Si en lo que respecta al empleo de las madres y padres se está convergiendo o se ha convergido ya con el conjunto de la Unión Europea, ahora es preciso que se converja también en la disponibilidad de mecanismos de apoyo a la conciliación del trabajo y la vida familiar. En la mayoría de países de la Unión Europea la protección de la maternidad y el apoyo a las familias con menores de 3 años es uno de los apartados importantes de gasto social. En nuestro país resulta, a la inversa, la etapa relativamente más desatendida, y ésta es una importante desviación a corregir de nuestro sistema de protección social.

2.5. LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN INFANTIL Y DE CUIDADO A LAS PERSONAS DEPENDIENTES

2.5.1. La atención y educación infantil en España

La extensión de servicios de atención y educación infantil accesibles, asequibles y de calidad es uno de los objetivos clave señalados por la Comisión Europea en la Estrategia Europea por el Empleo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar. Los objetivos se cifran en alcanzar antes del año 2010 una cobertura de al menos el 33% de los niños menores de 3 años y al menos el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolaridad obligatoria.

En España la educación infantil se ha casi universalizado entre los 3 y los 6 años (edad en que empieza la escolaridad obligatoria), en cambio la cobertura para un tercio de los menores de 3 años dista de cumplirse.

En España la atención infantil preescolar se ha desarrollado desde la perspectiva educativa, y en menor medida como servicio de atención a las necesidades de las familias en las que ambos progenitores trabajan fuera de casa. En parte ello se debe a que el conjunto de la organización escolar no ha sido concebida para la conciliación de la vida laboral y familiar (horarios, calendario escolar, recursos de guarda y cuidado más allá de lo estrictamente escolar) y sólo desde mediados de los años 90 se ha empezado a abordar de forma más generalizada esta cuestión.

La atención infantil preescolar se organizó a partir de 1990 como educación infantil en dos ciclos: el primer (0-3 años) y el segundo ciclo (3-5 años) de parvulario. Mientras que la etapa de parvulario (3-5 años) se ha integrado plenamente en el sistema educativo, con un nivel alto de financiación pública y una cobertura casi universal, la provisión de plazas financiadas públicamente para menores de 3 años es escasa y la regulación de este primer ciclo aún no se ha llegado a completar.

Desde finales del 2002 la Ley de Calidad de la Enseñanza (LOCE) ha previsto sacar la etapa 0-3 de la regulación educativa, dándole una orientación más de tipo asistencial, pero esto todavía no se ha regulado. Dado que la LOCE no se aprobó por consenso, y éste fue uno de los aspectos conflictivos, cabe esperar futuros cambios y habrá que ver cómo queda regulada finalmente esta cuestión.

Sería deseable que confluyeran finalmente la tradición educativa infantil (con una orientación más pedagógica que escolar y con un acervo tan rico en nuestro país) con una organización de los servicios que tenga en cuenta su papel clave en la conciliación de la vida laboral y familiar. Los primeros años son clave en la educación de los niños,

y en el desarrollo de sus habilidades futuras, por lo que es imprescindible garantizar la calidad de la atención en estos primeros años.

Aunque el grueso de la atención infantil en España se inserta en el sistema educativo, también se pueden hallar regulaciones y mecanismos de financiación que afectan a la atención infantil desde otras políticas sectoriales, principalmente desde la perspectiva de trabajo y asuntos sociales, pero también desde las políticas de infancia y juventud o desde las políticas de desarrollo territorial.

Así desde una perspectiva descriptiva (no normativa), en el estado español los servicios de atención infantiles se consideran alternativamente:

- a) **Escuelas infantiles**, supervisadas y financiadas por las autoridades educativas, a partir de la LOGSE en 1990. El Ministerio de Educación y Cultura cifra la cobertura del primer ciclo de educación infantil en el 10,5% de todos los niños menores de 3 años en el 2003 (aproximadamente 56% en centros privados en el 2000), mientras que la cobertura a partir de los 3 años es prácticamente del 100% (95% entre los 3 y los 4 años) y mayoritariamente en centros públicos. Los horarios son los comunes a los de las escuelas, aproximadamente entre 9.00 y 12.00 y entre 15.00 y 17.00h, el curso empieza alrededor del 15 de Septiembre hasta el 23 de junio. Sin embargo un número importante y creciente de centros ofrecen servicios complementarios (de guarda, de comedor...) y actividades extraescolares para adaptarse a las necesidades de los padres que trabajan fuera del horario lectivo y durante los períodos vacacionales.
- b) **Servicios educativos complementarios a la escuela**: se están desarrollando desde mediados de los años 90, su regulación es incipiente e incompleta, básicamente están financiados por los padres a través de las asociaciones de madres y padres de alumnos en cada centro escolar.
- c) **Servicios de guarda** (de ahí la palabra 'guardería') orientados básicamente a la tarea asistencial de conciliar las necesidades de los padres que trabajan, regulados y financiados por las autoridades laborales. Era un enfoque con tendencia a desaparecer en favor de la orientación más pedagógica, sin embargo todavía queda un número importante de guarderías que no cumplen las regulaciones educativas. Por otro lado con la LOCE este enfoque ha vuelto a cobrar protagonismo. Así se han establecido nuevas líneas de financiación e incentivos fiscales en favor de las empresas que creen guarderías en centros laborales o faciliten la financiación de servicios de atención para sus trabajadores. Las guarderías en centros laborales habían prácticamente desaparecido a favor de la opción de red escuelas infantiles de barrio, lo más cercanas posible al domicilio de los pequeños, ya que además se trataba de un servicio costoso para las empresas, que si quieren favorecer a sus trabajadores tienen maneras más económicas de hacerlo mediante convenios con centros del municipio, o mediante beneficios sociales monetarios a sus trabajadores para este tipo de gastos.
- d) **Servicios sociales**, como soporte a las familias (para aprender a jugar con los niños, para reforzar hábitos sociosanitarios, vínculos familiares, para familias con conflictos...) pero no orientados a la conciliación entre vida familiar y laboral, son regulados y financiados a escala regional o local.
- e) **Servicio doméstico**, en el caso de los canguros y asistentes domésticas. Hay algunas experiencias en curso, que intentan modernizar y cualificar este tipo de servicios, que se prestan mayoritariamente en condiciones de economía informal. No hay regulación pública al respecto, más allá de la regulación del servicio doméstico.

- f) **Servicios de tiempo libre**, inicialmente desarrollados por movimientos voluntarios y no lucrativos de educación en el tiempo libre, con una regulación y financiación desde las políticas sectoriales de infancia y juventud. En los últimos años también se están desarrollando desde la iniciativa empresarial y desde cooperativas de profesionales del ocio o de la educación social.

Hay escasa coordinación o comunicación entre estos distintos tipos de servicios, incluso dentro del sistema educativo entre los centros infantiles 0-3 separados de la escuela y los Centros escolares de Educación Infantil y Primaria (CEIP, 3-12). Este es otro de los retos pendientes del sistema español de atención infantil: el integrar bajo una perspectiva o regulación global los distintos tipos de servicios infantiles y medidas de apoyo a las familias en esta etapa orientadas a la conciliación de trabajo y crianza.

Existe por un lado una oferta insuficiente y fragmentada de servicios públicos y privados, y por otro un conjunto de medidas laborales y fiscales (licencias parentales y reducciones horarias mayoritariamente no remuneradas, desgravaciones fiscales), que no se coordinan ni encajan entre ellas.

Así tras las 16 semanas de la licencia por maternidad remunerada, no hay más licencia parental remunerada disponible, pero sólo hay una oferta pública muy pequeña de atención infantil –a menudo casi simbólica para los menores de un año, o reservada para las familias con graves problemas-, siendo la oferta privada cara y muy desigual. Las familias soportan el mayor coste en atención infantil entre los 0 y 3 años. El coste de una plaza en un centro privado con un nivel medio de calidad, con media pensión (es decir comida y merienda de 9 a 17h) incluida, oscila entorno a 300 euros mensuales, equivalente al 66% del salario mínimo interprofesional.

Socialmente no se ha regulado un tránsito suave y progresivo entre la atención maternal/parental en casa y la atención infantil en centros (que de un día para el otro puede pasar a ser a jornada completa para un bebé a partir de los 4 meses de edad). Según los recursos familiares disponibles y las situaciones laborales individuales, este tránsito se facilita mediante reducciones horarias, el empleo privado de servicios de atención domiciliaria (canguros, asistentes...) y la ayuda informal de abuelos u otros familiares que no trabajen.

Todo ello muestra un panorama en plena evolución, pero con serias contradicciones y deficiencias. El sistema público de apoyo a la atención infantil en España es una estructura dispersa y pendiente de establecerse de forma global e integrada. Ello se refleja en la ausencia de coordinación y coherencia entre medidas, en la falta de flexibilidad y garantías de elección para las familias, en un déficit general de calidad en el conjunto de la oferta, y en una gran disparidad regional y local, ya que la atención infantil –educativa o asistencial- es una competencia descentralizada.

Una de las razones por las cuales la cuestión de la atención a la infancia apareció tan tarde en la agenda de prioridades es la elevada tasa de desempleo en España durante los años ochenta y noventa, que afectaba más a las mujeres que a los hombres y no estimulaba a buscar empleo a las mujeres con bajos niveles educativos. Por otra parte, un número considerable de amas de casa de la vieja generación estaban disponibles para cuidar gratuitamente de sus nietos. El número creciente de mujeres en las instituciones de enseñanza media y superior, su progresiva participación en el mercado laboral y la

reciente mejora del paro han creado una mayor necesidad de servicios de atención a la infancia. En algunas regiones en que las tasas de desempleo son muy bajas, partidos políticos situados en distintos puntos del espectro ideológico están pidiendo guarderías o más escuelas infantiles públicas. Ello podría marcar el camino para la evolución futura en el conjunto de España.

Como se puede apreciar en la tabla 10, si bien la cobertura es buena en España para los mayores de 3 años, sigue estando entre las más bajas de la UE para los menores de 3 años y más teniendo en cuenta que aquí no disponemos de una licencia por cuidado de hijos remunerada.

Tabla 10. Cobertura Servicios Atención Infantil para menores de 3 años y mayores de 3 años hasta la edad de escolaridad obligatoria (2002, o año más reciente)

País	Menores 3 años	Mayores 3 años
Alemania (1998)	7.0	89.5
Austria	8.8	81.6
Bélgica	28.3	100.0
Dinamarca	68.0	94.0
España	11.0	100.0
Finlandia (2001)	26.1	61.3
Francia (2002/1998)	30.0	99.0
Grecia (2000)	3.0	46.0
Holanda (2001)	22.5	82.5
Irlanda (1998)	38.0	56.0
Italia	7.0	98.0
Luxemburgo	10.0	
Portugal (2002/1999)	16.3	75.0
Reino Unido	10.8	29.4
Suecia	73.0	76.7

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos nacionales publicados por la Comisión Europea en "Indicators for monitoring the 2003 Employment Guidelines" y por OCDE (2001: Tabla 4.7, p.144) para Francia (mayores 3 años), Grecia, Irlanda, Portugal (mayores 3 años) en ausencia de indicadores por parte de la CE. Nota: Los porcentajes incluyen los centros u otros servicios de atención infantil públicos y privados. Excluyen a los niños que ya están en educación primaria a partir de los 4 o 5 años en países como Irlanda, Holanda o el Reino Unido.

2.5.2. Los servicios de atención infantil complementarios a la escuela y en el tiempo libre

Los horarios y calendarios escolares y los laborales no suelen coincidir. La escuela organiza la vida cotidiana de los niños y sus familias, y sin embargo también la vida laboral impone rígidos condicionantes sobre los padres asalariados. Los servicios de atención infantil complementarios a la escuela tienen por objeto facilitar y garantizar este encaje asumiendo el cuidado de los niños en los horarios y periodos no lectivos en los que los padres no están disponibles bien porque están trabajando o por otros motivos. Son un recurso necesario para el cuidado y socialización de los niños y adolescentes, ofreciendo espacios seguros de juego y crecimiento tutelados por adultos y necesarios especialmente en entornos urbanos donde la calle no es un lugar seguro

para jugar. Ofrecen también espacios de actividad deportiva, cultural o de refuerzo escolar. Suelen ofrecerse a primera hora de la mañana, en el espacio de la comida del mediodía, por la tarde tras las clases, en fines de semana o durante las vacaciones escolares.

Los calendarios escolares varían según los países. Por ejemplo las vacaciones escolares de los niños europeos oscilan entre 12 y 18 semanas distribuidas de forma distinta según los países, de forma que los padres suelen tener que componérselas para organizar la atención de sus hijos entre 7 semanas (por ej. en Dinamarca u Holanda) y 12 semanas (por ej. en España, Grecia o Irlanda). En general existe un número de días de libre disposición a lo largo del año para los padres asalariados para que pueden ausentarse del trabajo por motivo de atención sanitaria o escolar de los hijos, en algunos casos y países de forma remunerada y otros no. Los horarios escolares también son muy variables entre los países (horarios de entrada por la mañana, jornada escolar partida o continua, si se ofrece o no horario escolar por la tarde, si los horarios son iguales o no todos los días...). La atención durante el mediodía es también un asunto clave y variable según los países o incluso según las regiones.

Si bien la historia de estos servicios data del siglo pasado, su desarrollo es reciente en la mayoría de los países de la Unión Europea. Los países de la UE con los servicios más desarrollados a mediados de los años noventa eran Dinamarca, Francia y Suecia, mientras que los países con los menos desarrollados eran Irlanda, Italia y España. No se disponen de datos estadísticos comparables sobre este tipo de servicios, que suelen ser organizados bien por las autoridades educativas en conexión con la escuela o bien desde los servicios sociales municipales o regionales en colaboración con la escuela, con asociaciones de padres o entidades privadas no lucrativas prestadoras de servicios infantiles, juveniles y a las familias de ámbito local, regional o nacional. La organización de los servicios puede tomar la forma de servicios domiciliarios, de actividades extraescolares en el mismo centro escolar, actividades extraescolares en centros de tiempo libre o deportivos distintos de la escuela, o salidas a parques, casas rurales, de colonias o espacios abiertos naturales.

En general los padres suelen pagar una parte de estos servicios que suelen financiados públicamente, en función de los ingresos familiares. En España los costes de estos servicios recaen básicamente sobre las familias. En los países con servicios y políticas sociales más desarrolladas, este tipo de servicios recibe una importante financiación pública y la contribución de los padres suele cubrir una parte menor de los costes.

Por último cabe señalar que los niveles de cualificación y las condiciones laborales del personal que trabaja en este tipo de servicios varía fuertemente entre países. En países como Dinamarca o Suecia buena parte del personal empleado en estos servicios suele tener tres años de formación académica (educación social, de grado medio) mientras que en otros países no hay unos requisitos mínimos comunes para estos servicios. En España se están empezando a discutir sobre estándares de calidad, cualificaciones y perfiles profesionales requeridos por estos servicios, especialmente a partir de que se han producido accidentes y se ha percibido la necesidad de regular condiciones de calidad y de seguridad. Por otro lado este tipo de servicios son considerados como un nuevo yacimiento de empleo.

2.5.3. La atención a la dependencia de los adultos en España

La proporción de mayores de 75 años creció del 6.1 al 7.6% en 2000. En 2010 será del 9% de la población. La atención a la dependencia de los adultos es otra necesidad emergente en España, como en toda la UE, ante la que se plantea el desarrollo de servicios de cuidados a las personas dependientes (domiciliarios, residencias y centros de día) y licencias o ayudas para los cuidadores informales. Estos servicios son también una componente clave, para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, y para ello han de ser accesibles, asequibles y de calidad.

2.5.3.1. El apoyo informal a los mayores

Un estudio del IMSERSO, con una encuesta del CIS en 1993-1994 situó la dimensión del cuidado informal a las personas mayores en España entre el 4 y 5% de los adultos desempeñan tareas cotidianas de atención a personas mayores. Entre estas personas cuidadoras, 83% eran mujeres y 17% hombres, su edad media era de 52 años; 50% eran amas de casa, 22% ocupadas (36% a tiempo parcial, 15% pensionistas y 13% estaban en otras situaciones; 52% eran hijas de la persona mayor dependiente, 16% parejas, 13% nueras o nueros, 7.5% hijos; y el resto con otro tipo vínculo⁶⁴.

A partir de 1996, los resultados del Panel de Hogares de la Unión Europea, publicados por el INE, corroboran que alrededor del 5% de los adultos españoles desempeñan diariamente tareas de cuidado a adultos dependientes: alrededor del 8% de las mujeres y alrededor del 2,5% de los hombres. Los cuidadores informales se concentran en mayor medida en los grupos de edad por encima de los 45 años, en primer lugar en el grupo de personas entre 45 y 64 años, seguido del grupo de mayores de 65 años. Más de la mitad de estas mujeres cuidadoras dedican a esta tarea más de 40 horas semanales.

2.5.3.2. Los servicios de cuidado y atención a las personas dependientes

La provisión de servicios para los mayores dependientes está creciendo en España, así como la demanda de mano de obra para este tipo de servicios. El IMSERSO, dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha realizado en los últimos años una importante labor de recogida de datos respecto a estos servicios que son regulados por las comunidades autónomas, aunque los datos sobre el conjunto de servicios públicos y privados siguen siendo escasos e incompletos. Dos informes respectivamente de 1999 y 2002, permiten ver la evolución creciente de estos servicios, que sin embargo siguen teniendo unos niveles muy bajos de cobertura⁶⁵:

- La atención domiciliaria creció entre 1999 y 2002 del 1.82% al 2.80% de la población mayor de 65 años.
- Los servicios de tele-asistencia del 0.78% al 1.48%
- Los centros de día del 0.15% al 0.27%
- La cobertura de la atención residencial en 2002 era del 1.4% en plazas financiadas públicamente y del 2% en plazas privadas.

La escasez de servicios formales de asistencia para los mayores dependientes, contrasta con la impresión generalizada de crecimiento en el empleo informal en el sector de los servicios domésticos, a partir del crecimiento de la inmigración femenina que se explica

⁶⁴ IMSERSO (1995) *Cuidados en la vejez. El apoyo informal*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. IMSERSO (1996) *Las personas mayores en España. Perfiles. Reciprocidad familiar*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

⁶⁵ IMSERSO: Informes 2000 y 2002 sobre las personas mayores en España. En la Web del IMSERSO: Plan de acción para las personas mayores 2003-2007

por esta demanda de servicios informales, que no cubren las políticas de protección social, y que a la vez la estimula.

Como en todos los servicios de asistencia y cuidado a personas dependientes, no sólo se trata de cubrir servicios de cualquier manera y de forma improvisada, sino que es esencial la calidad, la continuidad y la fiabilidad para que estos servicios cumplan sus objetivos. Para ello es esencial velar por la formación y las condiciones de trabajo en este sector.

2.5.3.3. Otras ayudas para los cuidadores informales

La Ley de Conciliación de 1999 introdujo la nueva figura de la excedencia por cuidado de familiares. Sin embargo el uso ha sido hasta ahora testimonial (sólo 126 solicitudes), ya que como se ha explicado extensamente para el caso de las excedencias por cuidado de hijos, las excedencias tal como están reguladas en nuestro país, siendo no remuneradas no son asequibles para la mayoría de los trabajadores que no pueden prescindir de la totalidad de su salario, además de entrañar un riesgo relativamente alto de pérdida del empleo.

Las ayudas para apoyar el cuidado en familia de los adultos y mayores dependientes se han desarrollado en el conjunto de la UE15 en el marco de leyes y programas estatales de apoyo a la gestión de la dependencia, que se están configurando como un cuarto pilar de los estados de bienestar social. Sin embargo la propuesta de debate sobre una ley para la dependencia en nuestro país, contemplado dentro del Pacto de Toledo, se ha ido hasta ahora postergando.

Mientras tanto es reseñable la existencia en algunas comunidades autónomas de programas de apoyo para familias que acogen y cuidan en sus hogares a mayores dependientes. Son ejemplos útiles aunque hay que destacar que las dotaciones económicas suelen ser bajas, por tanto reconocen y ofrecen alguna ayuda a situaciones de hecho ya existentes, pero difícilmente actúan como incentivo para extender esta opción, y dependen año tras año de la disponibilidad presupuestaria y del número de solicitudes.

2.5.4. El empleo en el sector de los servicios de cuidado y atención a la infancia y a los adultos dependientes

Dedicamos esta última sección a un apunte sobre el empleo en el sector de los servicios de atención y cuidado. Éstos configuran un factor estratégico en el desarrollo del empleo femenino, en la redistribución de funciones entre familia y mercado –entre trabajo no remunerado y remunerado-, y en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. La calidad de estos servicios, determinada por la calidad en el empleo respectivo, es un factor clave en la conciliación de la vida laboral y familiar. El empleo en este sector representa a nuestro parecer un indicador emergente de las políticas de conciliación.

El desarrollo de estos servicios se plantea desde la perspectiva del apoyo a la conciliación, lo cual no significa inhibir las responsabilidades familiares, sino transformarlas de forma que puedan cobrar más importancia las funciones de apoyo emocional y social, y no se centren tan necesariamente en las tareas básicas de subsistencia, lo cual nos parece más sostenible y acorde con las nuevas realidades

laborales. Es decir en que la intensidad de la dedicación, las horas semanales que se dedican a tareas de cuidado sean compatibles con el desarrollo de la vida profesional. Un estudio reciente sobre el trabajo de cuidado y atención en Europa, ha investigado sobre el tamaño, tendencias, condiciones del mercado de trabajo y de desarrollo de las ocupaciones en este sector de servicios personales⁶⁶. La definición del sector comprende: la atención infantil preescolar y extraescolar, la atención a los menores que viven en instituciones o situaciones de acogimiento, la atención y asistencia a adultos con discapacidades y a personas mayores dependientes. El estudio ofrece una estimación de la ocupación en este sector así definido en 6 países. Aproximadamente un 10 por ciento de la mano de obra total en Dinamarca (el país de la UE con una tasa más alta de servicios) se concentra en el campo del trabajo de los cuidados personales. En Suecia, el porcentaje registrado es similar o ligeramente inferior. Sin embargo, en los otros cuatro países estudiados, es significativamente inferior: alrededor del 7 por ciento en Países Bajos, un 5 por ciento en Reino Unido y un 2-3 por ciento en España y Hungría. La mayor parte de los trabajadores de los cuidados personales tienen empleos a tiempo completo en Dinamarca; la gran mayoría trabaja a tiempo parcial en Países Bajos y Reino Unido.

2.5.4.1. Condiciones laborales, oferta y demanda de mano de obra

Las condiciones laborales están estrechamente vinculadas a la calidad de los servicios y a la oferta de mano de obra cualificada.

Los trabajadores de los cuidados personales en Dinamarca perciben los ingresos más elevados de los países estudiados en la UE, en el Reino Unido y España los más bajos: esto está en consonancia con las diferencias existentes en los niveles de formación.

Existen diferencias considerables en la estructura, el papel y los niveles de afiliación a sindicatos. A título de ejemplo, a pesar de unos niveles bastante homogéneos de afiliación, los sindicatos holandeses desempeñan un papel decisivo en el ámbito profesional de los cuidados personales, en tanto que en Reino Unido su papel es marginal.

Se han diagnosticado carencias en la mano de obra en este sector en todos los países estudiados. Consiguientemente se han sugerido o implementado varios enfoques para subsanar estas carencias, como por ejemplo: mejorar los niveles de educación y avanzar en la profesionalización de estas ocupaciones, mejorar las estrategias de contratación (en especial, en grupos que cuentan con baja representación como hombres o trabajadores inmigrantes), mejorar las condiciones laborales, extender la vida laboral de los cuidadores intentando evitar las jubilaciones anticipadas, poner en marcha campañas de comunicación para mejorar la imagen pública de las profesiones en el sector de la atención a la infancia y a las personas dependientes.

⁶⁶ Moss, P. & Cameron, C. (2002) Care Work and the Care Workforce. Report on Stage One and State of the Art Review. Available from: <http://144.82.35.228/carework/reports/WP6FinalReportoct.pdf>

2.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se plantean una serie de conclusiones y recomendaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar pensadas desde la perspectiva de los impactos en la familia y la infancia, y desde el punto de vista de las políticas sociales y del desarrollo de los servicios de atención a la infancia y a los adultos dependientes.

Hemos situado el rol de las políticas públicas como mecanismo para redistribuir recursos entre grupos de población o, visto de otra manera, a lo largo de la vida, y como garantía para que estos tipos de medidas se extiendan al conjunto de la población y no sólo para las empresas y trabajadores mejor situados. Por otro lado son necesarias para garantizar los derechos de la infancia y frente a la dependencia, como un elemento de cohesión social y sostenibilidad de nuestro modelo europeo de bienestar social.

La conciliación es un asunto clave en la actualidad: determina la disponibilidad (oferta) de trabajo femenina, las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas y la demanda de trabajo, ya que una parte importante de empleos femeninos en los países con altas tasas de empleo se halla en sectores de atención a la infancia y a las personas dependientes. Condiciona también la participación de los hombres en las tareas y cuidados familiares, con su posterior impacto en el desarrollo de los vínculos entre padres e hijos, en la cohesión familiar y en la calidad de vida de la población masculina.

La conciliación es un asunto que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y mujeres; población activa y dependiente, empresas y trabajadores, poderes públicos en distintos ámbitos sectoriales –sanidad, educación, servicios sociales, trabajo, hacienda...– como en los distintos niveles territoriales –estado central, comunidades autónomas y administración local. Comporta costes y beneficios que se distribuyen de distinta forma y con distintos impactos entre las diversas partes implicadas, según unas u otras opciones de política social.

Desde una perspectiva social, la mejor resolución es aquella que comporte mayores beneficios y menores costes en conjunto. Sin embargo, ello requiere tener en cuenta valores que no son fácilmente mensurables (por ejemplo entorno a la calidad de vida, la formación de nuevas familias, el bienestar infantil o la cohesión social), y requiere por otro lado de un rol activo de las políticas públicas para conseguir una redistribución eficiente de recursos que haga factible esa mejor solución. Si existe un beneficio público –sostenibilidad de nuestros sistemas de bienestar, solución global más eficiente y económica de atención a la población infantil y dependiente-, pero el coste es excesivamente soportado por las empresas, puede producirse una discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Por otra parte, si el coste es excesivamente soportado por las familias, puede producirse un retraso en la formación de nuevas familias y una disminución de la natalidad no deseados.

Conviene insistir una vez más en la falta de adecuación de nuestro sistema de bienestar a las nuevas necesidades de las familias españolas, teniendo en cuenta que en España no se ha producido todavía una reflexión en profundidad sobre cuáles son los cambios necesarios en el diseño global de las políticas sociales que requiere el paso de una familia tradicional basada en la complementariedad de roles a un nuevo régimen familiar basado en la progresiva universalización del sustentador adulto y de individualización de derechos que ello comporta.

Finalmente apuntamos las siguientes ideas a modo de propuestas:

- La fijación de objetivos y evaluaciones cuantitativas de este tipo de políticas, de forma que las modificaciones legislativas se fundamenten en su evaluación con el empleo de indicadores de uso de estas medidas y de cobertura.
- La revisión del sistema de prestaciones por hijo a cargo
- La dotación de recursos económicos por parte de la Seguridad Social al sistema de licencias para que pasen a ser remuneradas, y se materialice el potencial de este edificio jurídico hasta ahora escasamente utilizado
- La individualización de derechos remunerados para los padres: establecimiento de una licencia de paternidad que pase a ser financiada por la Seguridad Social en vez de por las empresas
- El cambio de regulación de la licencia parental o por cuidado de familiares, de forma que deje de regularse mediante la figura jurídica de la excedencia y pase a ser una suspensión del contrato similar a la baja por maternidad, regulada de forma individualizada para hombres y para mujeres
- La regulación y financiación por parte de la Seguridad Social de los permisos para atender las enfermedades ordinarias de los hijos
- La clarificación de la regulación de una atención educativa y de calidad para los menores de 3 años, con las formas de cooperación entre los sectores público, privado y no lucrativo que se consideren convenientes, con una garantía de financiación pública de esta etapa que corrija la penalización que su coste comporta en la actualidad hacia las familias con menores de 3 años. Es igualmente importante establecer mecanismos formales de participación de los padres, como existen en otros servicios públicos o etapas educativas.
- La oferta de un conjunto coherente de medidas que amplíen la posibilidad de elección a las madres y a los padres, en esta etapa tan importante de la formación de los vínculos familiares y de la crianza de los hijos, sobre las opciones de crianza de sus hijos (entre licencias y servicios infantiles con un cierto grado de flexibilidad) y sobre la regulación de su carga de trabajo.
- Una regulación y financiación pública adecuadas de los servicios de atención y actividades extraescolares o complementarios a la escuela, a la vez que se suscite una reflexión colectiva sobre el encaje entre la organización escolar y la organización laboral de los padres
- También es clave ofrecer la posibilidad real de elegir entre servicios de atención o una licencia en los casos accidente, enfermedad grave o en su proceso terminal de un ser querido.
- La fijación de objetivos cuantitativos de cobertura de los servicios de atención a los adultos con discapacidades y mayores dependientes, y la regulación de la financiación pública de estos servicios y de las formas de cooperación entre los sectores público, privado y no lucrativo
- Y finalmente, velar por las condiciones de trabajo en estos sectores de la atención infantil y a las personas mayores o con discapacidades, como elemento clave de calidad de los servicios.

3. CAPITULO 3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA.

3.1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: ¿UNA CUESTIÓN DE GÉNERO?

Cuando se aborda el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva jurídica, igual que ocurre cuando se estudia la problemática de la mujer en el mercado de trabajo, puede caerse muy fácilmente en la tentación de asociar indisolublemente ambos temas.

Así, viene siendo habitual considerar que las dificultades de acceso a la contratación, la menor retribución que con carácter general perciben las mujeres o las dificultades de promoción profesional tienen su razón de ser fundamental en el hecho de que las mujeres deben compaginar su vida personal con la productiva.

Del mismo modo, tradicionalmente se ha considerado que cualquier conducta del empresario que afecte a la trabajadora por haber hecho uso de sus derechos de conciliación familiar, es una conducta de discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, en la actualidad, referirse a la protección de la mujer embarazada o de la mujer-madre es referirse a un proceso de evolución en el que el objeto de tutela ha ido ampliándose paulatinamente desde la mera protección de la viabilidad del embarazo y la salud de la madre y del hijo, pasando por las tesis que la vinculan esencialmente al principio de igualdad en el empleo, hasta llegar al fomento de la integración del varón en una función que “*secularmente*” se ha atribuido a las mujeres⁶⁷.

Y es precisamente esta nueva inclusión en el debate la que, aún enriqueciéndolo, puede distorsionarlo, al ubicarse en un terreno en el que fácilmente puede confundirse maternidad (sexo) con p(m)aternidad/ cuidado de familiares (género).

Así ha ocurrido, aunque con diversa intencionalidad -o cuanto menos consecuencias-, tanto nuestra normativa⁶⁸ como la jurisprudencia y doctrina judicial, que han entendido la “(p)maternidad/ cuidado de familiares” como un fenómeno no referido al trabajador *in genere*, sino específicamente a la trabajadora⁶⁹.

⁶⁷ A. Garrigues Giménez, Incapacidad temporal o maternidad. Interrupción del embarazo: la intersección de dos contingencias, en AAVV., LA incapacidad temporal, Tecnos, 1996, pág. 278.

⁶⁸ Así, cabe destacar como el art. 48.4 ET atribuye la titularidad originaria del derecho a suspender el contrato por maternidad a la mujer trabajadora, hasta el punto de que si ésta no desarrolla actividad remunerada, queda vetada la posibilidad de disfrute compartido con el padre. Similar situación se da con respecto al derecho a reducción de jornada por lactancia, por cuanto el art. 37.4 ET tan sólo permite el disfrute indistinto en el caso de que ambos progenitores trabajen.

Criticando el hecho de que con este posicionamiento legal difícilmente puede contribuirse a la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, M^a.A., Ballester Pastor, La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, Tirant lo Blanch, 2000, pág. 33 y ss.

⁶⁹ M^a.P., Rivas Vallejo, La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos, Aranzadi, 1999, pág. 76.

Por su parte la STCO 109/1993, de 25 de marzo señala en su FJ 4º que “*la maternidad, y por tanto el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 CE y por tanto las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre*”.

Ello ha permitido que se articule desde la doctrina judicial una suerte de derecho “bicéfalo” a la no discriminación entre hombres y mujeres, en el que es posible distinguir un componente claramente específico (vinculado al embarazo, parto y puerperio), de otro inespecífico (cuidado de los hijos). Así lo reconocen las propias STCO 41/2002 y 17/2003 cuando, recogiendo la doctrina constitucional anterior, afirman que

*“la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres”*⁷⁰.

De este modo el componente específico estaría constituido por el derecho de toda mujer a quedarse embarazada, a la plena capacidad decisoria en esa función procreadora y, consiguientemente, a la interdicción de cualquier decisión que la perjudique por ese hecho⁷¹. A su vez, el componente inespecífico estaría integrado por un derecho de indemnidad frente a decisiones –en este caso empresariales– que sancionen de un modo u otro a las mujeres y/o dificulten su acceso, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo por asumir las cargas derivadas de la maternidad y del cuidado de familiares⁷². Ello, tal y como ha manifestado igualmente la doctrina constitucional, por cuanto

*“la exclusión de la discriminación por razón de sexo halla su razón concreta en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina; situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y promoción dentro del mismo”*⁷³.

⁷⁰ Véase al respecto, las STCO 137/1994, de 7 de junio, 136/1996, de 23 de julio, así como el Auto 89/2000, de 21 de marzo. Dicha doctrina tiene un reflejo indiscutible en la doctrina judicial de los TSJ. Sirvan de ejemplo, entre otras, las SSTSJ de Valencia de 16 de febrero de 2001 (3004), de Málaga de 30 de abril de 2001 (2558), del País Vasco de 13 y 20 de marzo de 2001 (152 y 1942, respectivamente), de Asturias de 26 de enero de 2001 (28), del País Vasco de 19 y 26 de septiembre de 2000 (3477 y 3480/2877, respectivamente), de Madrid de 18 de mayo de 2000 (2651), de Aragón de 28 de febrero de 2000 (1600), de Cantabria de 8 de marzo de 1999 (5337), de Málaga de 29 de octubre de 1999 (3521), de Cataluña de 7 de enero y 7 de junio de 1999 (1096 y 1907), de La Rioja de 25 de marzo de 1999 (440), de Galicia de 9 de diciembre de 1998 (4587), del País Vasco de 23 de febrero de 1998 (761), de Cataluña de 16 de octubre de 1997 (3716), de Andalucía de 3 de septiembre de 1997 (3409), de Castilla-La Mancha de 28 de abril de 1997 (1643), de Cantabria de 21 de enero de 1997 (148), de Cataluña de 9 de abril de 1996 (1415), o del País Vasco de 19 de marzo de 1996 (478).

⁷¹ Sobre la existencia de un derecho fundamental exclusivo para las mujeres, R. García Manrique, “Deben las mujeres tener derechos humanos específicos?”, Ideas 15-16 2002, págs. 49 y ss.

⁷² En este sentido, M. Rodríguez-Piñero apunta la importante evolución experimentada por la entrada en vigor de la Ley 39/1999, en cuanto supone “el reconocimiento a un deber social que afecta a un aspecto de la autonomía de la persona (de modo que) se trata de impedir la interferencia empresarial en la esfera de la vida familiar y de evitar que los empleadores puedan imponer una odiosa elección o entre mantener su empleo y abandonar a sus familias o sacrificar sus empleos para la atención de responsabilidades familiares”, en “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”, Relaciones Laborales, T. II, 1999, pág. 47.

⁷³ Entre otras, en ATCO 166/1988, de 26 de septiembre. Con una exposición clara, carente de eufemismos, se manifiesta la STSJ del País Vasco de 13 de marzo de 2001 (159) al afirmar que “(entre los inconvenientes derivados de la maternidad en la vida de una empresa figuran) la situación de

Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico reconoce toda una serie de derechos, que pueden disfrutar indistintamente la madre y el padre, y que a priori, deberían desvincularse al factor sexo⁷⁴.

En este caso se trata, esencialmente, de proteger los intereses del menor y su adecuada atención durante la primera etapa de su vida, momento en el que existe una situación de especial dependencia de los padres⁷⁵. Es por ello, que podría considerarse que se trata de medidas que pudieran incardinarse específicamente en el art. 39 CE, como protectoras de la familia⁷⁶ y que, por añadidura, pueden contribuir a la necesaria evolución del concepto de dicha institución⁷⁷.

Pese a ello, no cabe duda de que el efectivo disfrute de dichos derechos plantea un problema de compatibilidad con la *“vida profesional o laboral”*, que enlaza con la política de igualación de sexo desde el momento en que se constata un reparto desigual de las cargas familiares entre hombres y mujeres.

Ahora bien, y tal y como ha apuntado la doctrina⁷⁸, integrar la cuestión de la diferencia entre *“sexos”* no debe llevarnos a argumentar que las mujeres asumen dichas funciones por su *“especial conexión biológica”*. Por el contrario, debe partirse del concepto de *“heterosexualidad de la paternidad/ cuidado de los familiares”*, a partir de la cual analizar cómo un determinado modelo normativo puede constituir una vía de referencia de primer orden en el desarrollo de ciertas asunciones sobre cuestiones vinculadas a las relaciones interfamiliares y su proyección social.

La vinculación de esta cuestión al *“género”* y no al *“sexo”* encontró su primera manifestación comunitaria a través de la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y

suspensión del contrato de trabajo que la maternidad genera, permisos por lactancia, derecho a reducciones de jornada durante la infancia del hijo, etc...así como los derechos a la adaptación del puesto o cambio del mismo durante el embarazo para evitar riesgos al feto”.

⁷⁴ Afirma C. Engels que la cuestión de cómo combinar y armonizar la vida familiar y laboral es, en principio, una cuestión neutral desde la perspectiva del sexo. En AA.VV. The Armonizations of Working Life and Family Life, Kluwer Law International, 1995, pág. 1.

⁷⁵ Véase al respecto, P. Rivas, op. Cit., págs. 230-232.

⁷⁶ Así lo reconoce la STCO 240/1999, de 20 de diciembre cuando en su Fundamento Jurídico 4º afirma que *“la razón última por la que se reconoce el derecho a la excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos menores responde a la necesidad de cooperar al efectivo ejercicio del deber constitucional de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos durante la minoría de edad (art. 39.3 CE) y de contribuir a la efectiva realización del principio rector de la política social que establece que los poderes públicos aseguran la protección social de la familia (art. 39.1 CE)”*. Reiterando la misma idea, STCO 20/2001, de 29 de enero, cuando declara en su FJ 6º que *“la protección específica de la maternidad de los periodos pre y postnatales persigue una clara finalidad social, esto es, la protección de la maternidad, a la que se añade la finalidad de promocionar el establecimiento de una relación de carácter familiar, absolutamente necesaria con el que acaba de nacer. La protección extiende, por ello, su campo de actuación, alcanzando tanto al neonato como a la familia en su conjunto”*.

⁷⁷ En este sentido I. Marín y J. Gorelli afirman que *“el reconocimiento tardío de un nuevo modelo social no masculinizado ha ocasionado un freno a la familia como institución y, también, a las nuevas responsabilidades que de la misma derivan para los miembros de aquella”*. En Familia y Trabajo. El régimen Jurídico de su armonización, Laborum, 2001, pág. 15.

⁷⁸ R. Collier, *“Feminising the Workplace? La2, the Good Parent and the Problem of Men”*, en AAVV. Feminist Perspectives on Employment Law, Cavendish Publishing Limited, 1999, pág. 176.

la CES⁷⁹. Pero, sin duda, ha sido la Ley 39/1999 la que ha marcado una evolución determinante en la materia, pese a que con respecto a determinadas situaciones se mantenga el reconocimiento al hombre un derecho meramente “derivado”⁸⁰.

Siguiendo con esta idea, el debate en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral y, de hecho, la misma adopción de políticas en este sentido, ha de llevarnos a cuestionarnos cuál es el verdadero bien jurídico que se pretende proteger.

Y ello en la medida en que si lo reconducimos al principio de igualdad y no discriminación por razón de “sexo”, dejamos fuera de tutela constitucional a aquellos hombres que coparticipan activamente del cuidado de hijos y demás familiares, adoptando standards de conducta correspondientes al género femenino (precisión hecha de que por género entendemos no un conjunto de actitudes intrínsecas a uno u otro sexo, sino un determinado conjunto de actitudes desarrolladas social e históricamente por uno y otro sexo).

Parecería un contrasentido perjudicar (por no proteger) precisamente al colectivo que da cumplimiento y permite el desarrollo de las políticas de conciliación, de donde una primera reflexión sería, hasta qué punto la evolución de los roles sociales ha de arrastrar una reinterpretación del art. 14 CE, en el sentido de que la referencia a “sexo” sea entendida desde los parámetros del “género”.

Un primer obstáculo lo encontramos en relación con la protección del embarazo y el parto, por cuanto son contingencias biológicas (no culturales) propias del sexo (no género) femenino y que, en este caso, encontrarían amparo directo en una interpretación “clásica” del mencionado precepto constitucional.

Ahora bien, en la Ley 39/1999 y, especialmente, en las subsiguientes medidas de protección de la maternidad subyace no tanto la voluntad de articular un apoyo específico a las mujeres trabajadoras embarazadas o con hijos menores, sino la de potenciar la natalidad y proteger a la familia, como elementos necesarios para el mantenimiento y desarrollo del modelo social⁸¹.

⁷⁹ En este sentido resulta paradigmáticas las Consideraciones Generales nº 5 y 8 del Acuerdo Marco, según las cuales –respectivamente-, “una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares” y “debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización”.

⁸⁰ Así ocurre en los supuestos de suspensión del contrato por maternidad o por lactancia, para los que se exige que la madre goce del derecho y/o, en su caso, lo transfiera al padre. Este discutible tratamiento lugar ha dado ya lugar a algunos pronunciamientos que profundizan y consolidan esta línea normativa. Sirvan de ejemplo, la STS de 28 de diciembre de 2000 (2001/1882), la STSJ de Granada de 18 de diciembre de 2000 (2001/970), la STSJ de Asturias (Sala del contencioso-administrativo) de 17 de noviembre de 2000 (2001/219), la STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de marzo de 1999 (3204), o la STSJ de Cataluña de 20 de noviembre de 1998 (4597).

⁸¹ Centrando estos niveles de protección en el ámbito de los intereses familiares, R. Argüelles Blanco, La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral, Tirant lo Blanch, 1998 o tras la reforma de 1999, I. Marín Alonso y J. Gorelli Hernández, Familia y Trabajo: El régimen jurídico de su armonización, Laborum, 2001.

A todo ello cabría añadir un tercer elemento, vinculado especialmente con la calidad de vida en el trabajo, a saber: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva de la salud laboral, no sólo en relación específica con el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (por la que se protege a la mujer embarazada, en puerperio o en período de lactancia de determinadas condiciones o agentes nocivos), sino muy particularmente en relación con los denominados riesgos psicosociales y, por derivación, con el deber empresarial de procurar a sus trabajadores unas condiciones de trabajo que no provoquen stress u otras alteraciones de orden psíquico, como la depresión o la ansiedad.

En este sentido, diversos estudios evidencian que las mujeres sufren más daños a la salud por aspectos derivados de la organización e intensidad del trabajo que derivados de accidentes físicos⁸². Las razones estriban fundamentalmente en la división sexual del trabajo, tanto horizontal como vertical, y en la doble jornada laboral que soportan la mayoría de las mujeres, con la consiguiente saturación de su tiempo de trabajo.

Ello explica que la propia Comisión Europea defina como un objetivo en la nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006) el de “integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y a la seguridad en el trabajo”⁸³.

Como vemos, son varios los derechos que entran en juego al referirnos a la conciliación de la vida familiar y laboral. Todos ellos tienen una incardinación directa o indirecta con la Constitución: art. 14 (igualdad y no discriminación), art. 15 (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica) y art. 39 (protección a la familia). Y todos ellos tienen su desarrollo en la normativa ordinaria, sea en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) o en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Es por ello que, no sólo a efectos de procurar la mejor tutela jurídica, sino muy especialmente, de contribuir a la evolución social y a la superación del problema, es importante saber o poder ubicar cada uno de los problemas en el marco legal adecuado.

3.2. LA PROTECCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA NORMATIVA LABORAL: UN CAMINO A MEDIO RECORRER.

No cabe duda de que la entrada en vigor de la Ley 39/1999 supuso un cambio importante en el tratamiento legal sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero no es menos cierto que su articulado en muchos pasajes casa mal con la propia Exposición de Motivos de la Ley, dando muestra del desconocimiento real del legislador sobre algunos de los problemas que se plantean en la práctica y de una concepción no tan paritaria o, cuanto menos, en la que el papel del hombre en el cuidado de la familia, pese a reconocerse, se mantiene en una clara posición secundaria, derivada o, en ocasiones, marginal.

Basta realizar un análisis de la doctrina judicial aparecida tras su entrada en vigor para constatar los problemas que no ha sabido o no ha querido resolver el legislador o los

⁸² C. Sáez Lara, *Mujer y Trabajo*, Labora@torio de Alternativas, Documento de Trabajo 37/2003, ejemplar policopiado, pág. 42 y T. Pérez del Río y C. Sáez Lara, *Mujer y Salud*.....

⁸³ COM, 2002: 118 final.

que él mismo ha provocado con algunos de los preceptos que incorporó en la Ley 39/1999.

En todo caso, basta realizar un análisis de la doctrina judicial aparecida tras su entrada en vigor, para detectar cuáles son los problemas de conciliación más frecuentes o, cuanto menos, los que ocasionan mayores conflictos o mayores tasas de judicialización.

Y en este sentido, merece la pena apuntar ya, aunque posteriormente lo desarrollemos, una primera conclusión. Si bien es cierto que “una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional”⁸⁴, las demandas en reclamación del derecho a la conciliación empiezan a dejar de ser demandas de titularidad femenina. Sobre cuestiones estrictamente laborales (no aspectos en materia de prestaciones a la Seguridad Social), de un total de ...sentencias analizadas, el ...% tienen como sujeto demandante un hombre y no una mujer.

Hecha esta primera observación, pasamos a desarrollar los ámbitos que generan mayor judicialización y que son la muestra evidente del desajuste entre realidad y tutela de la conciliación, apreciable tanto en el propio texto de la ley, como en la práctica empresarial.

3.2.1. El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral no es un derecho universal

Una de las mayores y principales críticas que puede realizarse a la Ley 39/1999 es que limita su órbita protectora al trabajador, especialmente a la trabajadora, que presta sus servicios al amparo de un contrato laboral común u ordinario.

Eso comporta, en un primer estadio, que queden fuera determinadas relaciones laborales especiales, que se regulan por su propia normativa y que no se remiten al Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria. El ejemplo paradigmático de ello es el colectivo de personas (mayoritariamente mujeres) que trabajan en el servicio doméstico. Así lo ha constatado la STSJ Madrid de 10 de abril de 2003 (3087) que a la hora de enjuiciar el despido de una trabajadora (extranjera) por haberse quedado embarazada, determina la improcedencia, y no la nulidad, del despido, señalando que “la Sala ha de significar que el [RD 1424/1985, de 1 de agosto \(RCL 1985, 2017, 2163\)](#), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no prevé la nulidad del despido, peculiaridad derivada del carácter especial de esta relación, que excluye la aplicación subsidiaria de la normativa laboral común (Disposición Adicional única), ya que no puede olvidarse que nos encontramos en presencia de una relación laboral especial, basada en la confianza que cuando quiebra, por las razones que sea, no se puede imponer su pervivencia, en este sentido, se ha pronunciado la Sala en su reciente [sentencia nº 844/2002 de fecha 17 de diciembre de 2002, recaída en el Recurso de Suplicación nº 4039/02 \(AS 2003, 1456\)](#). A mayor abundamiento la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 266/1999 de 06/11/1999), introduce importantes modificaciones en la normativa laboral común, pero no introduce modificación alguna en las relaciones laborales especiales como es la personal al servicio del hogar familiar”.

⁸⁴ Resolución del Consejo de 6 de diciembre de 1994.

Algo similar ocurre con los trabajadores autónomos, hecho que supone que si se quiere hacer uso de los derechos de conciliación (morales en este caso al no encontrar prácticamente previsión normativa⁸⁵), se pueda hacer, pero a riesgo de que la relación mercantil que pueda tener esta trabajadora se vea perjudicada por la contundencia de las leyes de mercado, especialmente duras en entornos económicos dinámicos y competitivos.

Esta exclusión tiene unos “efectos colaterales” especialmente graves, desde el momento en que determinados derechos de conciliación son de titularidad femenina y, por derivación, de uso masculino. Ello provoca que, como en el caso del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, si la madre es trabajadora autónoma, no pueda verse beneficiada por este derecho y, esta imposibilidad arrastre al padre, pese a que pueda cumplir los requisitos legales.

Esta situación ha provocado un número importante de demandas judiciales que pretenden que se declare esta imposibilidad como discriminatoria para los hombres. La respuesta mayoritaria de los Tribunales ha sido, sin embargo, la de denegar el derecho a los hombres. Los argumentos se ciñen, como evidencia la STSJ de Cataluña de 18 de octubre de 2003 (2004/7393), al tenor literal de la ley:

“1) Es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, la que en su caso sería de aplicación al caso, y que fue promulgada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: Ley que en lo que aquí interesa modificó el artº 48 (4) del Estatuto, estableciendo así un caso de "suspensión (del contrato laboral) con reserva de puesto de trabajo" 2) En lo menester debe citarse también el antes citado Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. 3) La cuestión fue ya resuelta por la Sala 4ª del T.S. primeramente en su sentencia de 20 de noviembre de 2001 recurso de casación unificadora Nº 201/2001, AR. 360/02 citada en la sentencia de esta Sala Nº 7310/20001, de 28 de septiembre (Rollo 1584/01), y sobre todo, la de 18 de marzo de 2002 recurso de casación unificadora Nº no consta, AR. 6236, y que en esencia sientan la doctrina de que tanto el actual artº 48 (4) del Estatuto de los Trabajadores, como el artº 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social (hoy EX citada Ley 39/1999) y su disposición final 11 bis (EX Ley 42/1994, de 30 de diciembre), deben ser interpretados en el sentido de que no obstante el innegable acceso de los afiliados al RETA a la prestación de maternidad, para su caso, la "cesión" que establece la citada Ley 39/1999, exige que la madre sea trabajadora por cuenta ajena, y por ello, tenga derecho al correspondiente y propiamente dicho permiso de trabajo: no pudiendo ser aplicable al caso de quien es trabajador autónomo, precisamente porque no le son aplicables las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores. 4) Hemos de añadir: a) que entendemos que no modifica la expuesta doctrina casacional, lo dispuesto en el citado R.D. 1251/01: no ya sólo por razón de jerarquía normativa; sino principalmente porque como en cierto modo esta ya adelantado, sólo se refiere a la prestación económica por maternidad. b) No parece que pueda darse otra solución a la vista de las Directivas 92/85/CEE, de 19 octubre, y 96/34/CEE, de junio -ambas del consejo, y aludidas en la exposición de motivos de la Ley 39/1999. Por cuanto sin necesidad de aclarar aquí la fuerza normativa de dichas Directivas, pueden razonablemente entenderse que afectan al trabajo propiamente dicho, y no al autónomo”

⁸⁵ Salvo en materia de prestaciones a la Seguridad Social en la que se reconoce un nivel básico asistencial. Véase el RD 1251/2002 de 16 de noviembre.

Pese a este posicionamiento mayoritario, es posible detectar algún argumento discrepante que se centra, no sólo en una supuesta vulneración del derecho a la no discriminación, sino en el derecho a la familia y a la tutela del menor⁸⁶.

No cabe duda de que esta situación supone un verdadero disparate, tanto para la madre, como para el padre y el menor, al no facilitar la conciliación a ninguno de los dos padres y obligando a delegar el cuidado del menor durante los primeros meses, a otras personas sean o no familiares, salvo que alguno de los dos progenitores se haga cargo de ello, si bien, sin cobertura económica pública.

3.2.2. Conciliación y ajustes en el tiempo de trabajo: la tensión entre la familia y la organización de la empresa

3.2.2.1. La reducción de la jornada

Una de las posibilidades de las que dispone el trabajador que quiera o necesite cuidar a algún familiar⁸⁷ en horario de trabajo, es la de solicitar una reducción de jornada, solución que arrastra, sin embargo, la reducción proporcional de salario (que no, ningún otro derecho laboral⁸⁸).

Una primera cuestión que llama la atención es que esta reducción venga acotada legalmente en su franja inferior (se exige que como mínimo la reducción sea de 1/3 de la jornada) o que no se haya establecido una articulación flexible que permita, por ejemplo, la acumulación de la reducción por días⁸⁹.

Pero más allá de esta cuestión, el tema que ha centrado los litigios sobre esta materia están relacionados con el balancing entre conciliación y actividad productiva. Por el momento, el criterio mayoritario sentado por los Tribunales es:

1. el de que este derecho no se vea reducido en proporción en el caso de trabajadores que ya tuvieran jornada reducida⁹⁰.
2. el de permitir que el trabajador escoja la franja horaria en la que va a condensar su actividad, e incluso, que solicite la adscripción definitiva a un turno fijo, en el caso de que con anterioridad estuviera sujeto a un régimen rotativo de trabajo a turnos.

Es de destacar que el bien jurídico protegido en estos casos es el del menor⁹¹, de manera que de lo que se trata es de permitir la guarda y custodia (atención) del menor, interés

⁸⁶ En STSJ de Madrid de 26 de febrero de 2003 (3015). Es preciso señalar, no obstante, que la Sala denegó la cuestión de prejudicialidad al demandante, de modo que tampoco se trata de una sentencia de la que quepa esperar cambios significativos.

⁸⁷ La ley dispone una primera causa, centrada en menores de seis años o minusválidos, y otra segunda para familiares hasta el segundo grado de parentesco que no pueda valerse por sí mismo. Es de señalar que la alegación de esta segunda causa no se admite para ampliar la tutela de los menores más allá de los seis años. En STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2003 (2936).

⁸⁸ Se ha encargado de precisarlo la STSJ de País Vasco de 16 de enero de 2001 (2991), a la hora de enjuiciar el derecho a escoger los días de vacaciones en compensación por exceso de jornada.

⁸⁹ En este sentido, es de destacar cómo la Administración catalana, para el personal funcional a su servicio, ha dado muestras de una mayor sensibilidad a través de la Ley 6/2002 y del Decret 266/2002 que permite, no sólo la reducción de jornada si n reducción de salario, sino diversas posibilidades de articulación, alguna de las cuales pasa por la “compactación”.

⁹⁰ St. Juzgado de lo Social de Navarra nº 2 de 3 de julio de 2003 (2506).

que prevalece sobre el interés productivo del empresario, salvo que éste pruebe que se le infiere un daño o perjuicio reseñable, en cuyo caso, el trabajador deberá acreditar las razones que legitiman su opción⁹².

3.2.2.2. Excedencias

Por lo que se refiere a la solicitud de excedencias, hasta un máximo de tres años, con pérdida de salario pero mantenimiento de la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, cabe hacer las mismas consideraciones que las hechas con anterioridad.

Se trata de un sistema rígido y que, pese a que se reconoce como derecho individual tanto del padre como de la madre, prima que sea uno de los dos el que lo solicite y no ambos a la vez.

De nuevo en este caso, el interés a proteger es el del menor y el empresario no puede negarse en ningún caso a su concesión, salvo que concurran en la empresa los dos solicitantes y la solicitud lo sea por el mismo sujeto causante⁹³.

⁹¹ Así lo declaran, entre otras, las sentencias apuntadas y la St. del Juzgado de lo Social de 19 de septiembre de 2001 (3891) o de 5 de abril de 2001 (787).

⁹² Como ejemplo de causa de negativa empresarial aceptada, STSJ País Vasco de 18 de febrero de 2003 (17777): “cuando la empresa no evidencie razones suficientemente justificadas para no acceder a la elección de la específica jornada adoptada o solicitada por el trabajador, será ésta la que prospere, en tanto que cuando esas razones queden demostradas y el trabajador no aduzca otras motivaciones de mayor significado o relevancia puede prosperar el horario propuesto por la empresa, todo ello siempre dentro de los parámetros de la buena fe en la actuación tanto empresarial como del trabajador. Pero, como señala el TSJ de Cantabria en [sentencia de 31 de diciembre de 1999 \(AS 1999, 4511\)](#), que se remite a la del Tribunal Supremo de [16 de junio de 1995 \(RJ 1995, 4905\)](#), se admite la oposición empresarial por razones organizativas, aunque, sólo excepcionalmente, cuando entra en colisión con el derecho del trabajador a la distribución horaria de la reducción de jornada para el cuidado de la menor, haciendo recaer, en este caso, sobre el trabajador la prueba de las razones que legitiman su posición y su interés en su nuevo horario frente al propuesto por la potestad organizativa empresarial. Pues bien, si atendemos a las circunstancias concurrentes en el presente supuesto, ante la colisión que se produce entre el derecho de la demandante a que se reduzca su jornada para el cuidado de su hijo menor de seis años y el interés de la empresa en que su actividad en horario de tarde no sufra merma por prescindirse de la persona que realiza las labores administrativas de atención a los clientes, al teléfono y a los pedidos, hemos de señalar: a) que en la empresa existe otra trabajadora que realiza labores de auxiliar administrativo en horario de 9,00 a 13,30 horas; b) que la mencionada comenzó a desarrollar esas labores al mismo tiempo que la demandante, si bien ésta, un año más tarde, pasó a tener jornada completa de mañana y de tarde; c) que la administrativa antes aludida también tiene un hijo menor de seis años, así como otro de diez años, lo que supone, a falta de mejor prueba, que soporta mayor carga de atención a menores que la demandante; d) que el mantenimiento a la actora con jornada reducida en horario de tarde conlleva menores cambios para la empresa que si ésta, para dar cobertura a sus necesidades, procediera a mantener a la actora en horario de mañana y a su compañera en el horario de tarde que nunca ha tenido; e) que la solución señalada por la demandante de que se cubra su ausencia por las tardes con un sustituto/a supone que un trabajador nuevo en la empresa tendría que hacerse cargo del servicio, mientras que otras dos trabajadoras de la misma categoría, con mayor experiencia, se harían cargo del servicio de mañana, siendo más equilibrado y razonable, en el supuesto de que la empresa acordara el nombramiento del sustituto/a de la actora (solución a la que no está obligada), que el nuevo trabajador trabajara en compañía de otra más veterana; e) que no se aprecia mala fe en la solución ofertada por la empresa, quien, además de no oponerse a la reducción, lo hace con la posibilidad de mantener un horario de tarde a partir de las 16,00 horas, lo que hace presumir que ha tomado en consideración las necesidades de la demandante, la cual, como señala la sentencia de instancia, podría estar sin dificultad en compañía de su hijo en horario de comida; y f) que la demandante no llega a probar la existencia de alguna razón de peso, aparte de la inherente a la guarda legal del menor, que dé mayor legitimidad a su postura frente a los ofrecida por la empresa”.

⁹³ STSJ de Madrid de 29 de abril de 2001 (3265): “la Ley ha regulado el derecho a la excedencia, con el objeto de proteger al menor, en este caso, de forma clara y precisa, sin dejar al empresario arbitrio alguno para denegarlo o limitarlo, ya que la sola excepción antes apuntada no deja desprotegido al menor, sino

Los pocos matices que aporta la ley han provocado que el papel de los Tribunales sea especialmente significativo y, en este sentido, hemos de reseñar los siguientes principios judiciales:

1. El disfrute de la excedencia no es único ni ininterrumpido: si el trabajador solicita un primer período que se sitúa por debajo del límite máximo de 3 años, puede ir prorrogando las solicitudes hasta agotar el máximo legal⁹⁴.
2. La imposición de requisitos, a través de convenio colectivo, para solicitar la readmisión (p.ej. un preaviso determinado) no podrá suponer nunca un condicionamiento que afecte a los intereses profesionales del trabajador, de manera que si no se respetan, no cabrá entender que el trabajador rescinde voluntariamente el contrato⁹⁵.
3. En el supuesto de error por el trabajador, consistente en la no reincorporación en la empresa cuando desaparece el hecho causante de la excedencia antes de la finalización del período de suspensión solicitado, no podrá entenderse a priori que existe una rescisión del contrato por parte del trabajador⁹⁶.
4. El derecho de reserva de puesto de trabajo cabe extenderlo al cargo de miembro del Comité de Empresa, de modo que su sustitución por otro trabajador mientras dura la suspensión será siempre de carácter temporal⁹⁷.

3.2.2.3. Permisos de lactancia

Difícilmente una regulación puede tener menos sentido que la prevista en el Estatuto de los Trabajadores al reconocer el permiso de lactancia.

Se trata de una regulación que no se ajusta en absoluto a las necesidades biológicas del menor, de manera que en la práctica simplemente se utiliza como mecanismo de

que en todo caso va a disfrutar de los cuidados y atenciones de uno de sus progenitores, limitándose únicamente y de forma justificada que ambos queden a la vez excedentes para cuidar de su hijo. Tal y como ya se ha puesto de manifiesto por esta Sala en [Sentencias de fecha 10 de enero de 2002 \(AS 2002, 857\)](#) y [27 de septiembre de 2000 \(AS 2000, 4143\)](#), existiendo la causa que origina el derecho al período de excedencia, en este caso, el nacimiento del hijo, y solicitándolo el trabajador, el empresario no puede oponerse a la excedencia ni tampoco, lógicamente, puede aplazar el disfrute de la misma, por cuanto su cómputo viene determinado por la solicitud del trabajador, que ejercita su derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial, en los supuestos de adopción o acogimiento. Esto es, la empresa, está obligada a conceder la excedencia y debe hacerlo sin dilaciones arbitrarias, dado que como hemos dicho se trata del derecho a la protección que la Ley confiere a un tercero y tan solo como instrumento del mismo se concede al trabajador el derecho a la excedencia, derechos innegables e inaplazables, por lo que una vez recibida la solicitud de excedencia, la empresa no puede impedir ni limitar su ejercicio, debiendo proceder a su concesión que ciertamente puede ser expresa o tácita, debiendo regirse en todo caso la actuación de ambas partes por el principio de la buena fe”.

⁹⁴ STSJ de Murcia de 12 de marzo de 2001 (493).

⁹⁵ En algunos convenios se incorpora una cláusula según la cual si el trabajador no preavisa a la empresa su intención de reincorporarse tras haber disfrutado de la excedencia, se entenderá que cesa voluntariamente. La STSJ de Canarias de 28 de febrero de 2001 (3213) suprime la eficacia de este tipo de restricciones.

⁹⁶ Para un supuesto en el que se solicitó una excedencia de un año para cuidar a un ascendiente que murió antes de que finalizara este período, STSJ de Cantabria de 28 de noviembre de 2001 (4651).

⁹⁷ STSJ de Andalucía de 18 de junio de 2001 (2356).

reducción adicional de la jornada, aspecto éste extraordinariamente paradójico, desde el momento en que se reconoce que el bien jurídico a proteger es el derecho a que el menor sea atendido por sus padres, especialmente en un momento especialmente importante para las relaciones afectivas.

E igualmente se trata de una regulación que prima el papel alimenticio de la madre, al reconocer que es ella la titular del derecho, de modo que sólo si los dos progenitores trabajan, la madre podrá renunciar al derecho y derivarlo hacia el padre. Ello puede plantear algún desajuste, desde el momento en que la alimentación no necesariamente ha de ser “natural” y de que puede darse la circunstancia de que ambos progenitores necesiten repartirse los momentos de alimentación del menor.

Los criterios jurisprudenciales que han completado la regulación legal, de nuevo extraordinariamente genérica, son:

1. Se trata de un derecho que no puede ser reducido en proporción a los trabajadores que ya hayan pedido reducción de jornada por cuidado de hijos⁹⁸ o que tengan un contrato a tiempo parcial⁹⁹.
2. En el caso de que la madre no trabaje o no lo haga en régimen común, la empresa podrá denegar la solicitud realizada por el padre¹⁰⁰.

3.2.2.4. Permisos para la atención de familiares

De nuevo en el caso de los permisos de corta duración para la atención de familiares, la regulación legal no está exenta de polémica.

El tenor literal de la ley refleja claramente una concepción de la familia tradicional, en la que se protege exclusivamente a la familia nacida del matrimonio reconocido legalmente (deja, por tanto, fuera a las uniones de hecho) y asume una intervención del padre en el proceso de maternidad meramente lúdica (dos o cuatro días NATURALES desde el nacimiento del hijo).

Por añadidura, limita su intervención a efectos de garantizar el derecho a la conciliación, a supuestos de gravedad, dejando en manos de la negociación colectiva cualquier posible mejora al respecto.

Precisamente, el concepto de “gravedad” a efectos de poder determinar el derecho o no a un permiso, es el que ha centrado en grueso de litigios sobre el art. 37.3 ET y, sobre la cuestión, los Tribunales han determinado que:

1. En el caso de hospitalización, no es necesario que la situación revista especial gravedad: basta con que se haya producido el ingreso hospitalario y una intervención quirúrgica¹⁰¹.
2. No puede entenderse por “hospitalización” la mera asistencia al servicio de urgencias¹⁰², de modo que la contingencia deberá reconducirse al término

⁹⁸ STSSJ de Cataluña de 18 de marzo de 2003 (1955).

⁹⁹ STSJ de País Vasco de 24 de abril de 2001 (2101).

¹⁰⁰ STSJ de País Vasco de 24 de abril de 2001 (2100) y de Andalucía de 24 de abril de 2001 (2809).

¹⁰¹ St. del Juzgado de lo Social de Sevilla nº 4 de 26 de diciembre de 2002 (76161).

“enfermedad grave”, en atención al certificado que pueda expedir el personal médico o al tratamiento médico que se haya prescrito¹⁰³.

3.2.2.5. Vacaciones

La prácticamente inexistente integración del factor “conciliación” en la determinación de las condiciones de trabajo, ha llevado a la situación de que cuando por convenio colectivo un trabajador tenía asignado un determinado período para disfrutar de las vacaciones y éste se solapaba sobrevenidamente por un permiso por maternidad, el trabajador perdía su derecho a las vacaciones, al quedar éstas absorbidas por la suspensión.

No cabe duda de que en el subconsciente del legislador ha prevalecido la idea de que el período de suspensión por maternidad es un período “pseudo-vacacional”, por lo que no tiene sentido, salvo disposición convencional más favorable, acumular los dos períodos.

Esta concepción ha recibido una importante enmienda con la STSJCE de 18 de marzo de 2004, según la cual “el principio de igualdad de trato y no discriminación de la mujer por razón de su embarazo y/o lactancia implica que una trabajadora debe tener derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto no coincidente con el de su descanso maternal, si las fechas de las vacaciones anuales previamente fijadas por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores coinciden con la fecha de disfrute del permiso de maternidad de la trabajadora. Admitir el solapamiento de ambos períodos de descanso supondría la anulación de uno de ellos, en este caso, el disfrute de las vacaciones anuales”.

3.2.2.6. Mejoras Sociales

Viene siendo habitual que las empresas atribuyan a sus trabajadores determinados beneficios económicos para sufragar en parte los gastos ocasionados por tener familiares dependientes.

Uno de ellos, la ayuda por guardería, ha generado en los últimos tiempos un número importante de pronunciamientos judiciales. La razón estriba en el hecho de que algunos convenios colectivos lo atribuyen exclusivamente a las mujeres o a los hombres viudos, con lo que se plantea una supuesta discriminación que afectaría a los padres solteros, casados, separados o divorciados.

No hay por el momento un pronunciamiento jurisprudencial, más allá de la STCO de 16 de julio de 1987, que negó la existencia de discriminación. Este pronunciamiento de nuestro más Alto Tribunal ha provocado que algunos TSJ mantengan en la actualidad la misma tesis, pese a la evolución normativa, social y cultural.

Así, se defiende que no existe discriminación bajo el argumento de que el rol social asumido históricamente por la mujer provoca que se trate de favorecer específicamente su posición en el mercado de trabajo, otorgándole una ayuda económica que le permita una alternativa al cuidado de su hijo¹⁰⁴. Sin embargo, la mayor parte de la doctrina judicial se postula en contra de este tipo de redacción, al entender que sostiene y da continuidad a la idea de que es sobre la mujer sobre la que recae el papel de hacerse

¹⁰² St. Juzgado de lo Social de Madrid nº 25 de 3 de diciembre de 2001 (2002/274).

¹⁰³ St. Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla de 2 de octubre de 2002 (169857).

¹⁰⁴ STSJ de Canarias de 24 de marzo de 2003 (130386).

cargo de los hijos y sólo cuando ésta falta, sobreviene al padre la obligación de cuidarlos¹⁰⁵.

En esta línea merece la pena destacar la STSJ de Extremadura de 4 de abril de 2003 (2553), que vuelve a retomar la idea de que el bien jurídico a proteger es la familia, para lo cual, reproduce un fragmento de la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, según el cual:

“En el art. 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el art. 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia».

3.2.2.7. La nulidad de las actuaciones empresariales en represalia del uso de los derechos de conciliación: una cuestión de protección de la familia más que del derecho a la no discriminación

Para acabar, debemos referirnos al conjunto de sentencias encargadas de calificar las conductas del empresario, normalmente consistentes en el despido del(a) trabajador(a), que ha hecho uso de los derechos reconocidos en la Ley 39/1999: baja por riesgo durante el embarazo, maternidad, reducción de jornada por cuidado de familiares o por lactancia o excedencia por cuidado de familiares.

Sin duda la entrada en vigor de la Ley 39/1999 supone un antes y un después en este tipo de litigios, en la medida en que la sanción de nulidad con anterioridad a dicha ley sólo podía declararse si se apreciaba una vulneración de un derecho fundamental. Para ello, el trabajador afectado debía aportar unos indicios suficientes que, de existir, activaban la inversión de la carga de la prueba, provocando que fuera el empresario quien debiera acreditar la concurrencia de una razón objetiva, proporcional y razonable, desvinculada del derecho fundamental en juego, y que justificase tal medida.

Este juego de las reglas procesales provocaba que en el supuesto más polémico, el despido de una trabajadora embarazada, ésta tuviera que acreditar no sólo su estado de gestación, sino también que el empresario lo conocía. Así, la protección de estas trabajadoras era sensiblemente inferior en los primeros meses de gestación, siempre que no lo hubieran comunicado a la empresa y, aún así, cuando no resultase clara la conexión entre el despido y dicho estado.

¹⁰⁵ STSJ de Extremadura de 16 de febrero de 2001 (914) y de 14 de enero de 2003 (121439) o de 4 de abril de 2003 (2553).

La nueva redacción del art. 55 ET ha dado un vuelco a esta situación, rematado muy particularmente por la más reciente doctrina judicial. De este modo, se distingue en la ley entre el despido discriminatorio y el despido antifamiliar.

Normalmente ambas causas van a concurrir en gran parte de los despidos en los que la sancionada sea una mujer. En todo caso, no siempre va a ser así y, lo más importante:

1. los hombres van a verse beneficiados por esta causa de nulidad legal, cuando hagan uso de los derechos de conciliación.
2. en el caso de embarazo, no va a ser de aplicación la doctrina del Tribunal Constitucional (anterior en este tema a la Ley 39/1999), por lo que no será necesario que el empresario conozca el estado de gestación¹⁰⁶. Será suficiente que la trabajadora acredite su estado de gestación anterior al despido, para que se invierta la carga de la prueba que, sólo podrá romper la alegación de la trabajadora si se acredita que concurre una causa grave y culpable que justifique el despido¹⁰⁷.

Parece que en este caso se pretende asegurar el mantenimiento del puesto de trabajo como mecanismo de protección de la familia, especialmente, cuando el menor es de corta edad.

3.3. LA PROTECCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL: LA FALTA DE PLENA CORRESPONDENCIA ENTRE LA NORMATIVA LABORAL Y LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUS NEGATIVAS CONSECUENCIAS.

Una de las cuestiones fundamentales a la hora de planificar seriamente una política eficaz de conciliación de la vida familiar/privada y laboral de las personas trabajadoras es, sin duda, la protección de Seguridad Social, esto es, no basta con que la normativa laboral reconozca permisos, descansos, excedencias, reducciones de jornada, etc., tendentes a favorecer el cuidado de la familia, para que tales derechos se lleguen a ejercitar plenamente por sus titulares o se agoten en la duración máxima permitida. Para ello es preciso, además, que exista una total correspondencia con la protección dispensada desde el sistema de Seguridad Social, pues resulta imperativo garantizar una renta sustitutiva del salario, en unos casos, o evitar la negativa repercusión en los derechos de Seguridad Social en vías de adquisición del/la trabajador/a, o posibilitar el acceso de éste/a a las diversas prestaciones de Seguridad Social durante los períodos de cuidado de la familia, aun cuando no se estén prestando servicios efectivamente.

Como se verá, aunque es preciso reconocer un importante y progresivo avance en la mejora del alcance de la acción protectora de la Seguridad Social en estas situaciones, lo cierto es que no se produce una total correspondencia entre la normativa laboral y la de Seguridad Social en punto a la adecuada cobertura de las situaciones de maternidad y

¹⁰⁶ Sosteniendo que sí es necesario que lo conozca, STSJ de Madrid de 28 de enero de 2003 (1515) o de Asturias de 26 de enero de 2001 (28).

¹⁰⁷ Declarando la irrelevancia del conocimiento, a efectos de activar la nulidad, STSJ de Cantabria de 29 de diciembre de 2002 (284), de Andalucía de 30 de noviembre de 2002 (108926), de Galicia de 27 de junio de 2001 (1623), de Cataluña de 21 de junio de 2001 (3511) o de 18 de junio de 2001 (3220) o de Canarias de 25 de enero de 2001 (1111).

de atención a otras responsabilidades familiares, de suerte que, en la práctica, la falta de cobertura desde el sistema de Seguridad Social actúa como desincentivo para el ejercicio de los derechos reconocidos por la norma laboral (Estatuto de los Trabajadores).

3.3.1. Prestación económica por maternidad

El Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se desarrollan las previsiones en materia de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo que introdujo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, vino a reordenar el régimen jurídico de las prestaciones económicas por maternidad que, hasta la fecha, venían rigiéndose por la dispersa normativa reglamentaria sobre IT.

Al respecto importa precisar que se trataba de una normativa claramente inadecuada para la regulación de prestaciones como la de maternidad. Ciertamente, maternidad e IT han compartido un largo camino común hasta 1994¹⁰⁸, fecha en que la maternidad fue configurada como contingencia específica y diferenciada de la de IT.

Las recientes modificaciones legislativas han distanciado definitivamente ambas prestaciones. Así, tras la promulgación de la citada Ley 39/1999, y habida cuenta de que el padre del hijo de la trabajadora puede acceder a la suspensión del contrato por maternidad, y, en su caso, al subsidio económico por maternidad, es manifiesto que la maternidad ha roto el vínculo que podía justificar el carácter supletorio de la normativa sobre IT en este punto.

De la nueva regulación reglamentaria, merece destacarse que se da cobertura a importantes novedades legislativas que encontraban claras dificultades de encaje en la normativa supletoria de IT. Así, por citar dos de los ejemplos más destacados, se regula la posibilidad de que el permiso por maternidad se disfrute a tiempo parcial, así como que se suspenda el permiso por maternidad hasta el alta del recién nacido cuando éste hubiese requerido de atención hospitalaria.

Sin ánimo exhaustivo, analizaremos a continuación algunos de los aspectos más relevantes de la nueva regulación de las prestaciones económicas por maternidad.

En primer lugar, por lo que respecta a la situación protegida, debe decirse que, de conformidad con el art. 48.4 TRLET, el RD 1251/2001 extiende la protección a los períodos de suspensión del contrato de trabajo derivados de maternidad, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, y a la adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de personas discapacitadas o con dificultades de inserción social y familiar menores de 18 años.

Por lo que respecta al contenido de la prestación económica del subsidio, merece señalarse que el art. 3 del RD 1251/2001 establece que en el caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión

¹⁰⁸.- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. De lo expuesto parece derivarse que el referido subsidio especial se configura más bien como una ayuda indirecta a la natalidad, por cuanto que aparece desvinculado de la situación tutelada desde la norma laboral. Pero, siendo así, parece que lo lógico sería considerarlo como un subsidio universal, desvinculándolo de su carácter contributivo.

En lo relativo al cálculo de la prestación, interesa destacar la innovación que representa que el artículo 48.4 TRLET contemple la posibilidad de que el descanso maternal se disfrute a tiempo parcial. En este sentido, el artículo 6.1 RD 1251/2001 indica que la base reguladora del subsidio económico se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

Por lo que a los beneficiarios del subsidio económico se refiere, cabe remarcar que lo serán los trabajadores que disfruten de los descansos por maternidad, adopción o acogimiento, que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada a ella, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Precisamente, otro de los aspectos necesitados de desarrollo reglamentario era el relativo a la determinación del sujeto en quién debían concurrir los requisitos de afiliación/alta y cotización a efectos del disfrute del subsidio por maternidad, habida cuenta de que tanto el padre como la madre pueden disfrutar sucesiva o simultáneamente el permiso por maternidad.

Pues bien, el artículo 4.1 RD 1251/2001 establece que cuando el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, tendrán ambos la condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

Al respecto conviene precisar que, tratándose del supuesto de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

Con todo, es de interés subrayar que tal posibilidad va a condicionar fuertemente la libre decisión en torno a la distribución del período de descanso por maternidad entre el padre y la madre, en contra de la finalidad perseguida por la ley, esto es, que la conciliación de la vida familiar y laboral pueda decidirse libremente entre los interesados. Es por ello que, tal vez, hubiera sido más adecuado a esa finalidad el permitir acceder al subsidio económico cuando cualquiera de los progenitores reuniera el período mínimo de carencia exigido.

En los supuestos de adopción y acogimiento, en cambio, tanto el padre como la madre son sujetos causantes y ambos pueden ser beneficiarios, según elijan que el disfrute del descanso y la consiguiente percepción del subsidio recaiga sólo en uno de ellos o disfrutarlo ambos de forma simultánea o sucesiva.

A propósito de la exigencia de estar en situación de alta o asimilada y acreditar un período mínimo de cotización a efectos de acceder al subsidio económico por maternidad, importa poner de relieve, asimismo, que puede darse el caso de una trabajadora con derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad que, sin embargo, no pueda acceder al subsidio económico por no cumplir tal requisito, evidenciándose, pues, una notable falta de correlación entre la normativa laboral y la de Seguridad Social.

Ante ello, la doctrina ha señalado con razón que, *"tratándose del período voluntario, es opcional para la trabajadora tomarse o no el permiso, a sabiendas de que su merma de salario no se verá compensada con cargo a la Seguridad Social, máxime cuando ahora puede optar por que sea el padre quien, en su caso, perciba el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, a salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, sin embargo, parece menos razonable y justa esa situación durante el período de descanso obligatorio, configurado como una medida de salud laboral, razón por la que el artículo 133 ter TRLGSS tendría que modificarse para no exigir a la trabajadora carencia alguna ni estar en situación de alta o asimilada para tener derecho a la prestación por maternidad durante 6 semanas"*¹⁰⁹.

En esta línea se sitúa el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2003, a desarrollar entre 2003 y 2006, entre cuyas medidas se incluye la supresión del requisito de cotización mínima de 180 días para generar el derecho a la prestación por maternidad durante el período obligatorio de descanso para la madre. Requisito que, hasta la fecha, no ha sido todavía suprimido.

Téngase en cuenta, además, que la jurisprudencia y doctrina judicial vienen considerando que solamente quien es titular del derecho al descanso por maternidad puede cederlo, de tal suerte que, para que el padre pueda disfrutarlo, es preciso que la madre se lo ceda, por más que el padre esté afiliado a la Seguridad Social y cumpla con los requisitos exigidos para acceder a la prestación económica. Y es que:

"la exigencia de que el padre y la madre trabajen, no puede entenderse en el sentido de que la necesidad de que la madre esté ligada por un contrato laboral, se suprime, bastando que tenga una actividad laboral por cuenta propia, pues el párrafo 2º del núm. 4 del art. 48 ET, está referido al primero, y en éste sólo concede el derecho al permiso, por parte de la mujer trabajadora sujeta a un contrato laboral. Ciertamente que el art. 133 bis LGSS al reconocer las prestaciones por maternidad no distingue por razón de sexo y que la disposición adicional 11 bis LGSS reconoce a la trabajadora por cuenta propia prestaciones por maternidad análogas a la trabajadora por cuenta ajena. Ahora bien, esta regulación de la protección de la maternidad, no es ajena a lo dispuesto en el art. 48.4 ET y prueba evidente de ello es la remisión que se hace al mismo, en el art. 133 bis. En su consecuencia, ni el art. 48.4 ni la regulación de las prestaciones por maternidad otorgadas en la ley de Seguridad Social autorizan a que la mujer trabajadora por cuenta propia goce del permiso por maternidad, presupuesto primero para que el padre pueda disfrutar de parte del mismo por opción, en este sentido, de la madre" (por todas, STS 20.11.2001 – RJ 2002/360 -). Ciertamente, *"el*

¹⁰⁹.- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y supuestos asimilados: breves consideraciones tras la promulgación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros*, nº227//2002, pág. 97.

art. 133 bis ter LGSS está reconociendo que sujetos beneficiarios de la maternidad pueden ser el padre o la madre, pero, naturalmente, los requisitos de alta o asimilada al alta, así como la carencia, deben concurrir en el sujeto causante, que en la maternidad biológica solamente puede ser la madre. Por consiguiente, si la madre no es trabajadora por cuenta ajena y tampoco está de alta en Régimen alguno de la Seguridad Social, no reuniendo la carencia, carece del derecho a ceder al padre como beneficiario el disfrute del permiso de maternidad, a cargo de la Seguridad Social, ya que nadie puede dar a otro lo que no tiene”.

Como ha denunciado la doctrina (SEMPERE NAVARRO), la situación descrita conduce a la paradoja de que el padre carezca de la titularidad del derecho a la suspensión de contrato de trabajo en los casos de maternidad biológica y, sin embargo, en los casos de adopción y acogimiento, cualquier padre trabajador cuya pareja carezca de empleo tenga permitido disfrutar en su integridad el período de suspensión.

A juicio del TSJ de Madrid, tal diferencia de trato por razón de filiación encuentra, sin embargo, una causa objetiva y razonable, pues:

“no es coincidente el bien jurídico de la maternidad biológica, en el que prevalece el hecho de protección de la salud de la trabajadora que ha dado a luz, recuperándose físicamente del hecho del alumbramiento, el cual produce secuelas físicas y síquicas relevantes, que el de los supuestos de adopción y acogimiento, ya que en estos últimos el bien jurídico prevalente es la inserción familiar robusteciendo los vínculos de afectividad entre los padres no biológicos y el hijo, que no siempre será un recién nacido y, por ello, encuentra una justificación objetiva o razonable que, ante situaciones diferentes, el legislador otorgue un tratamiento jurídico distinto. Por otra parte, la desigualdad de derechos entre el padre y la madre biológicos entre sí encuentra justificación en la interrelación o enlace del permiso o licencia con el hecho de la maternidad biológica; es la madre la que da a luz, de ahí que para el legislador tenga un derecho a la titularidad originaria y el padre una titularidad derivada. Es por ello que no se ha producido una discriminación contraria al artículo 14 de la CE ni por razón del sexo ni por razón de la filiación, que permita a la Sala plantear la cuestión de inconstitucionalidad pretendida por el recurrente” (STSJ Madrid de 26.02.2003 – AS 2003/3015 -).

En nuestra opinión, no obstante, tal argumento sólo resulta defendible respecto del período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, habida cuenta de que su finalidad principal es la recuperación de la madre desde una perspectiva de protección de su salud. No puede decirse lo mismo, sin embargo, del resto del período – 10 semanas –, cuya finalidad se sitúa igualmente en la atención y cuidado del hijo, de modo que el derecho a la suspensión del contrato en este período de 10 semanas debería ser de titularidad individual, de la madre y del padre, pudiendo disfrutar ambos indistintamente de tal derecho, e incluso, disfrutarlo el padre si la madre no trabaja o está dada de alta en el RETA, pudiendo, además, percibir ambos la prestación económica de Seguridad Social si cumplen los requisitos de alta o situación asimilada y período mínimo de cotización, exigidos por la ley, o bien, si la madre o el padre no reúnen el período mínimo de cotización, percibir igualmente el subsidio económico durante el descanso por maternidad siempre que el otro progenitor acredite tal requisito, con independencia de quién disfrute efectivamente del derecho a la suspensión del contrato por maternidad.

En lo relativo al nacimiento, duración y extinción del derecho al subsidio económico, destacaremos que el Real Decreto 1251/2001 acoge, como se avanzó, las novedades introducidas por la Ley 12/2001 en el artículo 48.4 TRLET. Recuérdese que, tras la citada modificación, en caso de que el neonato deba permanecer ingresado en un centro hospitalario, puede interrumpirse el descanso posterior a las 6 semanas obligatorias hasta la fecha en que se le dé de alta. En otras palabras, puede interrumpirse la situación de suspensión del contrato de trabajo y el percibo del subsidio por maternidad.

Como ha señalado la doctrina¹¹⁰, con tal previsión queda colmada una laguna existente en nuestro ordenamiento jurídico, pues la llegada a casa del recién nacido, tras su estancia en el hospital, podía coincidir con la reincorporación de la madre a su trabajo por haber agotado el correspondiente permiso de maternidad. En efecto, el legislador ha tomado en cuenta la doble situación que se produce: de un lado, mientras el bebé se encuentra en el centro hospitalario, la parte fundamental del cuidado recae sobre la institución sanitaria, aunque la presencia de los padres algunas horas del día sea fundamental para la positiva evolución del niño; de otro, cuando es dado de alta, todo el cuidado recae sobre los padres¹¹¹.

Ahora bien, en este marco, el artículo 7 del referido Real Decreto ha introducido tres reglas que entrañan una restricción al efectivo ejercicio de ese derecho de suspensión, y que, al afectar a aspectos sustanciales de la prestación que no han sido contemplados por el artículo 48.4 TRLET, se sitúan “*extra legem*”. Así, se indica que: a) si el descanso se ha iniciado a partir de la fecha del parto, la interrupción en el percibo del subsidio por maternidad podrá comprender el período de las 10 semanas posteriores al descanso obligatorio o de las que correspondan por parto múltiple; b) si, en cambio, el descanso por maternidad se ha iniciado antes del parto, la interrupción afectará únicamente al período que, en su caso, reste por disfrutar tras el período de 6 semanas de descanso obligatorio. De lo expuesto se deriva que el período de interrupción alcanzará como máximo 10 semanas.

Junto a ello – tercera regla – se establece que sólo podrá suspenderse el subsidio mientras esté vigente el contrato de trabajo. Resulta así que si durante el período de seis semanas obligatorias se extingue el contrato de la trabajadora ya no cabrá interrumpir el descanso por maternidad ni el percibo del correspondiente subsidio.

En estrecha conexión con lo recién expuesto, pasamos a comentar uno de los aspectos más complejos regulados por la norma reglamentaria como es el de la compatibilidad entre el subsidio por maternidad, Incapacidad Temporal (IT) y extinción del contrato.

En relación con la situación de maternidad e IT, no se introducen reglas novedosas, salvo en lo relativo a los supuestos de disfrute de la maternidad a tiempo parcial.

Así, tenemos que, agotado el período de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de IT debida a enfermedad común, iniciándose a partir de ese momento, en su caso, el pago del subsidio

¹¹⁰.- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La suspensión del contrato...", ob. Cit., pág. 87.

¹¹¹.- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La suspensión del contrato...", ob. Cit., pág. 87.

correspondiente a IT y el cómputo para la duración de dicha situación, con independencia de los períodos de descanso por maternidad.

Si se trata, en cambio, de un proceso de IT iniciado antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantendrá la situación de IT hasta el momento del parto – dejando a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso -. A partir de la fecha del parto, deberá comenzar el disfrute del descanso por maternidad y si, una vez transcurrido éste, la anterior situación de IT persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido. Por tanto, en este último supuesto, cuando la situación de IT es previa al descanso por maternidad, éste interrumpe aquélla hasta la finalización del indicado descanso.

Durante el descanso por maternidad, a salvo los supuestos de disfrute del mismo a tiempo parcial, no procederá el reconocimiento del derecho al subsidio por IT derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho período; agotado éste, si el padre o la madre necesitasen asistencia sanitaria, se encontraran impedidos para el trabajo y cumpliesen los requisitos exigidos, se iniciará la situación de IT que corresponda.

Pero, como se ha dicho, la principal novedad reside en los supuestos de descanso por maternidad a tiempo parcial. En este caso, se permite el percibo simultáneo del subsidio por maternidad (parcial) y del subsidio por IT, en cuyo caso la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por maternidad. Una vez agotado el subsidio por maternidad, si la madre o el padre continúan en situación de IT, se mantendrá la percepción del subsidio por IT en la cuantía que corresponda al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

Más compleja es la situación cuando se extingue el contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de IT por pasar a la situación de descanso por maternidad¹¹².

Hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1251/2001, no quedaba resuelta en la normativa aplicable la cuestión relativa a si se podía considerar cumplido el requisito del alta para acceder a la protección por maternidad en los casos en que el contrato de trabajo se extinguía durante una situación de baja médica inmediatamente anterior al parto. Esta problemática se resolvió en la práctica a través de la jurisprudencia y doctrina judicial, que sostuvieron reiteradamente que:

“a) La falta de un mandato expreso en nuestro ordenamiento jurídico que establezca para la situación de incapacidad laboral transitoria una asimilación al alta no debe entenderse como voluntad negativa, sino como laguna legal que debe ser interpretada analógicamente. Esta ausencia de previsión normativa contrasta con la asimilación al alta de situaciones equivalentes (invalidez provisional, desempleo protegido, incapacidad laboral con suspensión del contrato). Si la actora estaba en situación de incapacidad laboral transitoria al extinguirse el contrato, la solución legal aplicable (art.19.1 de la Ley de

¹¹².- Sobre las reglas aplicables con anterioridad al Real Decreto 1251/2001, véase PANIZO ROBLES, J.A.: “Las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad”, Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 226/2002, págs. 24-5.

Protección por Desempleo 31/1984) era mantener la situación de incapacidad y percibir el subsidio correspondiente, sin consumir desempleo.

En el caso de la invalidez provisional ésta actúa como situación asimilada a la de alta (art. 2.1 del Real Decreto 625/1985) y con igual operatividad en lo relativo a la jubilación (art.161.3 LGSS de 1994), muerte y supervivencia (art.172.1, b) LGSS de 1994] y en el caso de la invalidez permanente, en tanto que la exigencia del alta viene referida al momento en que se actualiza la contingencia determinada (STS de 14 abril 1980 [RJ 1980\ 1622]). Todos los supuestos referidos guardan semejanza con el aquí controvertido, pues en ellos media incapacidad temporal -en la terminología actual- para el trabajo, baja en la Seguridad Social sin prestación por desempleo, siendo de apreciar la identidad de razón derivada de la necesidad de conservar la protección de la Seguridad Social en estas situaciones de incapacidad temporal.

b) Si desde la situación de incapacidad laboral transitoria, hoy incapacidad temporal, se puede causar derecho a la prestación por desempleo aunque no se esté en alta (art. 19.1 de la Ley 31/1984), no hay razón para excluir igual regla a efectos de la prestación por maternidad, que en sus orígenes tenía la condición de situación de incapacidad laboral transitoria (arts.126 y 128 LGSS de 1974), hasta la Ley 42/1994, de 31 diciembre.

c) El art.12.3 de la Orden 13 octubre 1967 previene que si agotado el período de descanso obligatorio posterior al parto la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para el trabajo se le considerará en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, con derecho a percibir el subsidio correspondiente.

d) La tesis mantenida en la sentencia recurrida puede conducir a una conclusión insostenible, cual sería que la trabajadora en baja por maternidad en tanto que no se hallaba en disposición de trabajar no podría beneficiarse con prestación por desempleo y, al mismo tiempo, tampoco podría acceder a protección por maternidad, pese a la precedencia inmediata de incapacidad laboral transitoria, ya que, conforme al criterio de la recurrida, no se hallaba en situación de asimilada a la de alta. Lo absurdo de tal conclusión obliga a rechazarla” (por todas, STS 10.05.1996 – RJ 1996/4389 -; STSJ de Cataluña de 14 de octubre de 2003 – JUR 2004/3642 -).

En suma, pues, era reiterada la doctrina judicial que consideraba que la baja en la Seguridad Social por la empresa, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no podía suponer una ruptura con la Seguridad Social, en cuanto la beneficiaria en todo momento continuaba dentro del ámbito de protección de la misma, al hallarse impedida para el trabajo y recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social, de modo que la Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común (hoy IT), debía considerarse como situación equiparable al alta a efectos de la protección por maternidad, pudiendo causarse ésta incluso tras la extinción del contrato, garantizando entonces la protección del descanso de la mujer trabajadora frente a la necesidad de búsqueda activa y aceptación de un nuevo empleo. Tesis que también se entiende aplicable a las trabajadoras autónomas del RETA (STSJ Cataluña de 3 de abril de 2003 – AS 2003/1985 -).

La citada problemática ha sido resuelta a nivel normativo por el artículo 9.4 del Real Decreto 1251/2001, a fin de garantizar el descanso de la mujer, “no frente a un trabajo,

sino frente a la necesidad de búsqueda activa y aceptación de un nuevo empleo”¹¹³. Ahora, se considera como asimilación al alta la situación de incapacidad temporal, anterior a la maternidad, iniciada con anterioridad a la extinción del contrato de trabajo.

Así, si la extinción del contrato se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación. Igualmente, si el descanso por maternidad se disfruta a tiempo parcial, a partir del momento de la extinción del contrato se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad. En tales casos, una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de IT, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente.

Si, por el contrario, la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total o ésta se hubiera extinguido durante la IT precedente a la situación de maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de maternidad, interrumpiéndose la IT anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a ésta última.

También se causará derecho al subsidio por maternidad cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta el día siguiente de aquélla, y, por tanto, cuando no exista ni reincorporación al trabajo ni paso a la situación de desempleo.

3.3.2. Excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares.

La excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares contemplada en el art.46.3 TRLET plantea una doble problemática desde la perspectiva de Seguridad Social como es la relativa, de un lado, a la eventual pérdida o reducción de derechos de protección social por la falta de cotización efectiva durante la suspensión del contrato de trabajo, y, de otro lado, a la denegación del acceso a determinadas prestaciones cuando la contingencia protegida tiene lugar durante esos períodos de suspensión del contrato de trabajo en que el trabajador/a no presta servicios y no se encuentra en situación de alta.

Atendiendo a la normativa vigente, y, en particular, a las importantes modificaciones introducidas recientemente por la Ley 52/2003, de Disposiciones Específicas en materia de Seguridad Social, tal problemática presenta hoy una solución todavía parcial que no permite satisfacer plenamente el objetivo de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ciertamente, aunque la Ley 52/2003 ha mejorado notablemente la protección social de los trabajadores y trabajadoras que ejercitan su derecho a la excedencia, es lo cierto que se ha desaprovechado la oportunidad de fomentar efectivamente el disfrute total del período de excedencia. Como se verá, el actual tratamiento de la excedencia para el cuidado de hijos o menores acogidos por parte de la normativa de Seguridad Social desincentiva el agotamiento del período total de excedencia reconocido en el art.46.3 TRLET.

¹¹³.- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La suspensión del contrato...", ob. Cit., pág. 99.

Tal resultado se concilia mal con lo dispuesto en el número 8 de la cláusula 2ª del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES el 14 de diciembre de 1995, y aplicado por la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, en cuya virtud *“todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios”*.

La Ley 52/2003 procede, entre otras cosas, a reordenar la regulación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social a fin de clarificar su naturaleza, así como sistematizar las normas legales aplicables, incluyendo en un único cuerpo legal la regulación de todas las prestaciones familiares evitando la anterior dispersión. En la nueva ordenación, se configuran como prestaciones de naturaleza no contributiva la totalidad de las prestaciones familiares de Seguridad Social, excepto la consideración como período de cotización efectivo del primer año de excedencia que los trabajadores disfruten por razón del cuidado de cada hijo nacido, adoptado o menor acogido o familiar.

Pues bien, la prestación familiar contributiva presenta un doble contenido. Por un lado, y con la finalidad de no recortar los derechos de Seguridad Social en vías de adquisición, se va a considerar como período de cotización efectiva el primer año de excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares. Por otro lado, con objeto de posibilitar al trabajador el acceso al disfrute de diversas prestaciones de Seguridad Social durante la suspensión de su contrato de trabajo por excedencia, se va a considerar como situación asimilada al alta la totalidad del período de excedencia.

Respecto a la consideración de parte del período de excedencia como período cotizado – cotizaciones ficticias –, es preciso destacar, en primer lugar, que el art.180 TRLGSS, en la redacción dada por la Ley 52/2003, viene a clarificar tal beneficio extendiéndolo expresamente a todos los supuestos de excedencia previstos en el art.46.3 TRLET, esto es, a la excedencia para el cuidado de hijos, naturales o por adopción; por acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo; o para el cuidado de familiares.

Junto a ello, se amplía el período considerado como de cotización efectiva de 12 a 15 ó 18 meses en supuestos especiales: si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia tiene la consideración de familia numerosa categoría general o la de categoría especial, respectivamente. Sin embargo, continúa sin extenderse el período considerado como de cotización efectiva a la totalidad del período de disfrute de la excedencia para el cuidado de hijos o menores acogidos (3 años), desincentivándose, de este modo, el agotamiento de tal período. De ahí, pues, que pueda sostenerse que el alargamiento del período de excedencia para el cuidado de hijos o menores acogidos más allá del primer año resulte claramente penalizado en la práctica desde la perspectiva de protección social, en clara oposición con la regulación laboral y con el objetivo de efectiva conciliación de la vida privada y laboral de las personas trabajadoras.

Para aquellos trabajadores que pretendan agotar todo el período de excedencia reconocido en el Estatuto de los Trabajadores – a partir del segundo año –, la vía para evitar la falta de cotizaciones sería la suscripción de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social. Sin embargo, al margen del importante

handicap que supone el hecho de que es el propio trabajador el que tiene que costear enteramente su cotización, el principal inconveniente es que, pese al mandato contenido en la D.A.2ª de la Ley 39/1999, no existen hasta la fecha reglas especiales aplicables a tales supuestos en la Orden 2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, de suerte que los trabajadores que quieran acogerse a tal posibilidad deberán acreditar 1.080 días de cotización previa. Requisito que, sin embargo, no se exige en los supuestos de reducción de jornada para el cuidado de hijos y familiares; supuestos que, sin duda, presentan identidad de razón con los supuestos de excedencia que nos ocupan.

El beneficio consistente en la consideración como período de cotización efectiva de parte del período de excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares, no se extiende, sin embargo, a todas las prestaciones de Seguridad Social, excluyéndose expresamente las prestaciones por riesgo durante el embarazo, desempleo e Incapacidad Temporal.

La principal novedad radica en el hecho de que el actual art.180 TRLGSS, en la redacción dada por la Ley 52/2003, aclara que la prestación por maternidad no queda excluida del beneficio de que se trata, como parecía imponer la D.A. 3ª del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, al señalar que el período de excedencia por cuidado de hijo, menor acogido o familiar tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo en lo que respecta a las de IT y maternidad.

Respecto de las exclusiones apuntadas conviene subrayar la falta de justificación de las mismas, más allá de motivaciones situadas en el campo de la política económica.

Así, en cuanto a la prestación por riesgo durante el embarazo, hay que tener especialmente en cuenta que la trabajadora no pasa a la situación de suspensión de su contrato de trabajo por estar incapacitada para trabajar por su estado de salud sino por la concurrencia de un riesgo laboral que el empresario no puede evitar, de suerte que el origen de la suspensión es la existencia de un riesgo profesional. Ello no sólo nos lleva a criticar su tratamiento como contingencia común y no profesional sino también su exclusión del beneficio de que tratamos, pues se obstaculiza injustificadamente el acceso a tal prestación cuando la trabajadora ha disfrutado previamente de una o varias excedencias para el cuidado de hijos, menores acogidos y/o familiares: no es posible alegar razones de control o limitación del fraude como en el caso de la IT.

Por lo que a la prestación por desempleo se refiere, la situación pretende paliarse en parte permitiendo retrotraer el cómputo del período de seis años anteriores a la situación legal de desempleo establecido en los arts. 207 y 210 TRLGSS por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia (art.4 Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad).

Con todo, ello no permite computar como período cotizado el tiempo de excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos o familiares a efectos del acceso, duración y cuantía de la prestación por desempleo, pudiéndose generar situaciones de necesidad que no van a quedar debidamente cubiertas por el sistema de protección social. Así, por

ejemplo, cuando el/la trabajador/a sólo ha trabajado durante 4 meses antes de iniciar la excedencia y, durante su disfrute – al cabo de 8 meses de su inicio -, es despedido/a. En tal caso, el trabajador no podrá considerar como período de cotización efectiva los 8 meses que llevaba disfrutando de la excedencia y, por tanto, no podrá acceder a la prestación por desempleo al no acreditar el período de cotización mínimo.

Tampoco resulta justificable la exclusión del beneficio de la prestación por IT en base al elevado nivel de fraude que parece darse en punto a esta prestación, pues la consideración como período de cotización a estos efectos de parte del período de excedencia no añadiría nada nuevo a tal situación, debiéndose reforzar el control de tal prestación por otras vías y no a través de la penalización del disfrute de la excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos o familiares.

Finalmente, interesa precisar que, a la hora de calcular la base reguladora de las distintas prestaciones de Seguridad Social, la doctrina judicial mayoritaria no aplica la denominada <doctrina del paréntesis> al período en que el/la trabajador/a permaneció en situación de excedencia para el cuidado de hijos, de modo que tal período se tendrá en cuenta en el cálculo de la base reguladora sin que pueda ser sustituido por los 15 meses inmediatamente anteriores al inicio de la excedencia. De ahí, pues, que se tengan en cuenta a tales efectos las bases mínimas de cotización en lugar de las bases de cotización del período de 15 meses anteriores a la excedencia actualizadas por el IPC. Así, la STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 5 de mayo de 2003 (AS 2003/2391) estima que:

“no desconoce esta Sala la <doctrina del paréntesis> que tiene por objeto evitar el perjuicio a la hora de determinar la base reguladora que supone para el solicitante de una prestación de Incapacidad Permanente el hecho, que no le es imputable o que no se deriva de su voluntad, de que la misma haya estado precedida de la antigua invalidez provisional, de la actual Incapacidad Temporal Prorrogada o de cualquier otro período de Incapacidad Temporal sin obligación de cotizar, lo que lleva mediante una interpretación finalista del art.140.1 LGSS a prescindir de dichos períodos no cotizados y sustituirlos por los inmediatamente anteriores a la fecha de la baja, en los que sí se cotizó; en el presente caso pretende la actora se aplique analógicamente tal doctrina a su situación, pretensión que no puede ser acogida; ciertamente la actora se ha encontrado, mientras se permanecía en situación de excedencia voluntaria para cuidado de hijos, haciendo uso del derecho que a los trabajadores concede el art.46.3 ET, en situación asimilada a la de alta (D.A.3ª Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre), durante la que no existe obligación de cotizar por lo que su base reguladora ha de integrarse en la forma en que dispone el art.140.4 LGSS, y tal situación no es equiparable analógicamente a la que contemplan las Sentencias del Tribunal Supremo que se citan porque, mientras la doctrina del paréntesis se ha aplicado para obviar los períodos no cotizados por hechos no imputables o no dependientes de la voluntad del trabajador, como la Invalidez Provisional, la Incapacidad Temporal Prorrogada o el desempleo involuntario no subsidiado, la excedencia de que ha disfrutado la actora ha sido voluntaria en el ejercicio no obligatorio de un derecho que ciertamente obedece a la política de promoción de condiciones de conciliación de la vida profesional y familiar pero que no deja de ser un derecho al que voluntariamente pueden acogerse los trabajadores de uno y otros sexo (...)”.

Conviene referirse ahora al segundo beneficio previsto por la normativa de Seguridad Social en punto a las prestaciones familiares consistente en la consideración como situación asimilada a la de alta del período de excedencia para el cuidado de hijos, menores acogidos y familiares, cuya finalidad, ya se ha dicho, es la de asegurar el acceso del trabajador a determinadas prestaciones de Seguridad Social cuando la contingencia protegida tiene lugar durante la suspensión del contrato de trabajo por excedencia.

Una de las cuestiones más controvertidas tanto en la doctrina científica como judicial es la de si tal beneficio se extiende o no a la prestación económica por maternidad. El debate tiene su origen en el art.17 del RD 356/1991, de 15 de marzo, dictado en desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por cuanto que, a la hora de precisar el alcance de la consideración como período de cotización efectiva, se indica que los beneficiarios de tal beneficio, además, van a ser considerados en situación de alta para acceder a las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, *“salvo en lo que se refiere a la incapacidad laboral transitoria”*.

Como quiera que, en 1994, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social vino a configurar la maternidad como contingencia específica y diferenciada de la de IT, se empieza a discutir si la exclusión a que se refiere el art.17 RD 356/1991 alcanza o no a la maternidad.

Dicho debate fue zanjado temporalmente por el Tribunal Supremo con ocasión de la Sentencia, dictada en unificación de doctrina, de 14 de noviembre de 2002¹¹⁴, en que se concluyó, por un lado, que la maternidad sobrevenida a quien se encuentra en el primer año de la situación de excedencia por cuidado de hijos debe ser considerada en principio como una “situación protegida” a efectos de la prestación de maternidad de la Seguridad Social, la cual, se extiende, de acuerdo con el art.133 bis LGSS a los períodos de descanso maternal del art.48.4 ET, pues esta fórmula es la única que permite respetar los descansos maternales mínimos establecidos en la ley. Por otro lado, el Alto Tribunal estima que, a partir de la Ley 42/1994, el legislador ha establecido una regulación separada de la maternidad respecto de la incapacidad temporal, por lo que la excepción prevista en el reglamento (RD 356/1991) ha de interpretarse de manera estricta, sin ir más allá de lo que contiene su tenor literal, de modo que el requisito de alta o situación asimilada se cumple a los efectos de la prestación de maternidad en el supuesto de maternidad sobrevenida en situación de excedencia por cuidado de hijos.

No obstante, por no resultar aplicable al caso concreto desde una perspectiva temporal, la doctrina expuesta no tuvo en cuenta lo dispuesto en la D.A.3ª del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, donde expresamente se excluye de la consideración de situación asimilada a la de alta a efectos de las prestaciones de incapacidad temporal y maternidad el período de excedencia por cuidado de hijo, acogimiento familiar o cuidado de familiar. Exclusión que, según un importante sector doctrinal, resulta “ultra vires”, pues el art.17 del RD 356/1991, por el que se desarrolla el art.180 TRLGSS, únicamente excluye a la ILT, luego sustituida por la IT.

¹¹⁴ RJ 2003/3042.

En todo caso, aunque no totalmente zanjada, la controversia parece quedar resuelta con la nueva redacción del art.180 TRLGSS, resultante de las modificaciones introducidas por la Ley 52/2993, por cuanto que, como se avanzó, la consideración de parte del período de excedencia por cuidado de hijos, acogimiento familiar o cuidado de familiares como de cotización efectiva se extiende expresamente a los supuestos de maternidad, de donde resulta que la consideración del período de excedencia como situación asimilada a la de alta lo es también a efectos de la prestación económica por maternidad, pues no cabe desconocer que uno y otro beneficio se encuentran estrechamente ligados en el propio art.17 RD 356/1991.

Otra de las cuestiones controvertidas a nivel judicial respecto del beneficio de que se trata era la relativa a si la consideración del período de excedencia por cuidado de hijos o por acogimiento de un menor como situación asimilada al alta se limitaba al primer año de excedencia o se extendía a todo el período de excedencia (3 años). El debate arrancaba de la anterior configuración de la excedencia por cuidado de hijos como excedencia voluntaria a partir del segundo año de disfrute de la misma, sin reserva, por tanto, del puesto de trabajo. Sin embargo, la Ley 4/1995, de 23 de marzo, dió una nueva redacción al art. 46.3 ET, en cuya virtud se estableció a favor del trabajador en situación de excedencia por cuidado de hijo un derecho a la reincorporación, que se mantiene durante el primer año a su puesto de trabajo, y en el período posterior, a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, distanciándose, así, de la regulación de la excedencia voluntaria.

Desde la perspectiva de Seguridad Social, el art. 4 de la citada Ley 4/1995 sólo reguló expresamente la situación de asimilación al alta a los efectos de la prestación por desempleo, indicándose que tal asimilación se extendía al período de tres años. Ahora bien, la regulación de la excedencia por cuidado de hijo introducida por la Ley 4/1995, tuvo también su incidencia en la regulación de Seguridad Social. En efecto, desde la entrada en vigor de la Ley 4/1995, en la excedencia por cuidado de hijo existía la reserva de puesto de trabajo, después del primer año, y esa situación no encajaba, desde la perspectiva del derecho de Seguridad Social, con la exclusión del período posterior como situación de asimilación al alta. Esta exclusión podía derivarse de la situación anterior, en la que no existía la reserva de puesto de trabajo y, por ello, la excedencia para el cuidado de hijo se equiparaba, una vez transcurrido el primer año, a la excedencia voluntaria, situación que no se considera como de asimilación al alta. A partir de la entrada en vigor de dicha Ley, podría deducirse que, al existir reserva de puesto de trabajo, la situación de excedencia por cuidado de hijo se considera como de asimilación al alta, al existir obligación empresarial de readmitir.

En la actualidad, tras la entrada en vigor del RD 1251/2001, las dudas sobre la situación de excedencia para el cuidado de hijos después del primer año deben resolverse a favor de su consideración como situación asimilada al alta, pues la D.A.3ª de la citada norma reglamentaria separa los efectos previstos en el art.17 del RD 356/1991, respecto a la prestación no económica por hijo a cargo - considerar como cotizado el primer año de excedencia para cuidado de hijo -, de la consideración como situación de asimilación al alta, indicándose claramente que dicha situación se extiende a todo el período de excedencia (véase en este sentido la STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2002 – AS 2002/3502 -).

3.3.3. Reducción de jornada para el cuidado de menores, minusválidos o familiares

Desde la perspectiva de Seguridad Social, una de las principales cuestiones que plantea el derecho de reducción de jornada que contempla el art.37.5 ET es la relativa a las cotizaciones que deben ser tenidas en cuenta a efectos del cálculo de la base reguladora de ciertas prestaciones de Seguridad Social y, particularmente, de la prestación por desempleo y por IT. Y es que, como se sabe, la reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada una disminución proporcional del salario, y, por ende, de las cotizaciones.

En este punto, contamos con abundante doctrina judicial, dividida en torno a dos posibles tesis, diametralmente opuestas.

De un lado, se defiende, significativamente por el TSJ de Cataluña¹¹⁵, que

“a la situación de reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de un familiar regulada en el art. 37.5 ET no cabe aplicarle, a efectos de la determinación de la base reguladora de la prestación por desempleo, los mismos criterios que si se tratase de un contrato a tiempo parcial por cuanto, en la línea señalada por el Tribunal Supremo (sentencia de 11-12-01) en relación al importe de la indemnización que corresponde a una trabajadora con jornada reducida por guarda legal de un hijo menor de seis años, dicha reducción de jornada está prevista legalmente para atender una finalidad específica: la de protección de la familia y del menor, permitiendo conciliar adecuadamente la vida familiar con la laboral, sin que el ejercicio del derecho de reducción de jornada prevista en dicho precepto pueda ocasionar perjuicio alguno al trabajador que se acoge al mismo, sienta tan intensa la protección que el legislador hace de estas situaciones, que incluso el art. 55.5.b) ET sanciona con la nulidad el despido de los trabajadores que se encuentren disfrutando de dicho derecho. Además, la aplicación de la base reguladora postulada por la entidad gestora, situaría a la demandante en peor situación que si hubiera ejercido su derecho de excedencia por maternidad y no hubiera sido readmitida por la empresa en su puesto de trabajo, ya que la prestación contributiva de desempleo sería completa tanto por la jornada como por la base de cotización, pues al estar en situación asimilada al alta, según el art.4 de la Ley 4/1995, el importe y la duración de la prestación derivan directamente del tiempo y las cotizaciones anteriores al momento del inicio de la excedencia”.

A ello se añade que:

“si bien el contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser en algunos casos una opción ejercitada por los trabajadores para conciliar la vida familiar y laboral, lo cierto es que no obedece su formalización al ejercicio de esas responsabilidades familiares en el resto de la jornada, lo cual es compatible con la aplicación de una base reguladora de desempleo proporcional al tiempo trabajado. En cambio, la trabajadora demandante, al encontrarse en reducción de jornada en el momento en que se extingue su contrato de trabajo por despido (al igual que el trabajador que estuviera en situación de desempleo parcial por aplicación del art.47 ET), pierde toda opción de desempeñar de nuevo su jornada completa de trabajo en el momento que estime necesario, siendo ésta la situación que debe proteger la prestación de desempleo, y por tanto, la cuantía de la misma debe ser acorde a la jornada completa”.

¹¹⁵ Por todas, SSTSJ Cataluña de 27.10.2003 – AS 2003/4024 – y de 6.6.2001 – AS 2003/2602 -).

De donde se concluye que:

“no puede tenerse en cuenta a efectos de computar la base reguladora de la prestación por desempleo, el período en que la actora estuvo en situación de reducción de jornada por guarda legal de su hijo menor de seis años, y desde esta perspectiva, el motivo y con ello el recurso debe ser desestimado. La prestación por desempleo debe calcularse sobre la jornada completa y no sobre cotizaciones efectuadas durante el período de ejercicio del derecho de reducción de jornada por guarda legal.(...) Penalizar al trabajador, desde el punto de vista de la Seguridad Social, mediante la reducción de la base reguladora a efectos de computar la prestación por desempleo, supone desnaturalizar todos los derechos antes mencionados. Por tanto, aunque la legislación reguladora de la prestación por desempleo no prevea explícitamente supuestos como el presente y por tanto no haga excepciones respecto al importe de las bases de cotización que hay que tener en cuenta a la hora de calcular la base reguladora en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, la falta de previsión ha sido ampliamente superada por el contenido de la Ley 39/1999, en concordancia con el mandato constitucional establecido en los arts. 39 y 40 de la Carta Magna, así como por la línea jurisprudencial existente y a la que se ha hecho referencia”.

Idéntica doctrina se sigue por el TSJ de Aragón en el cálculo de la base reguladora de la prestación por IT por accidente de trabajo cuando previamente se ha disfrutado de la reducción de jornada por cuidado de hijo¹¹⁶, señalándose que:

“la solución debe buscarse, en primer lugar, en la esencia misma de la prestación por incapacidad temporal prevista en los arts. 128 y concordantes del TRLGSS, que no es otro que mitigar parcialmente la pérdida de la retribución, mediante un subsidio, que las normas refieren a unos cálculos cuyo resultado es la denominada base reguladora. El Decreto 1646/72, de 23 de junio (para aplicación de la Ley 24/72, de 21-3), en su art. 13, que aquí interesa, tiene en su espíritu un propósito, acorde con los principios informadores en la materia, de acomodación de la base de la prestación a la realidad socio-laboral del trabajador que se sitúa en incapacidad temporal; en el punto uno (caso más ordinario), se tiene en cuenta la base de cotización del último mes; el punto tres -precisamente en línea con lo que aquí se viene exponiendo- prevé que (por ingreso en el trabajo dentro del mes de la baja) no se haya completado una mensualidad, en cuyo caso la base de la prestación la refiere al cociente de dividir la base de cotización por los días del mes de ingreso. No se contempla una situación como la presente; sin que sea válido afirmar sin más -en contra de la esencia misma de la prestación y su naturaleza- que la norma reglamentaria, implícitamente, ha previsto la posibilidad de situaciones como la que nos ocupa y que, por tanto, debe resolverse con la literalidad que los recursos pretenden. Lo que, en definitiva, vendría a producir la consecuencia de que la hoy recurrente, que sufre un accidente que genera la incapacidad temporal cuando está trabajando a jornada ordinaria (y correspondiente retribución), por haber tenido reducida la jornada (y retribución) en el mes anterior ve también reducida la prestación. En suma, hay un vacío reglamentario, que debe ser integrado, en línea con lo que ha resuelto la sentencia, acudiendo a los principios informadores y, a través de ellos, integrar el supuesto en el punto tres del art. 13, equiparando, por analogía, el regreso a la jornada ordinaria con el ingreso que expresa ese punto, lo cual acomoda

¹¹⁶ STSJ de Aragón de 13.11.2002 – JUR 2003/34 -.

proporcionalmente la prestación o subsidio al real y efectivo detrimento patrimonial por pérdida de retribución, que ha supuesto la baja. En suma, la sentencia no ha incurrido en las vulneraciones denunciadas y los recursos deben ser desestimados”.

Frente a tal tesis interpretativa, conviene destacar la segunda línea de interpretación seguida por otros Tribunales Superiores de Justicia, entre ellos el de Navarra, que vendría a sostener que:

“el carácter oneroso de la prestación de desempleo obliga a adecuar las prestaciones devengadas a las cotizaciones efectivas dentro del período de cómputo legal, dado el carácter reglado de la disposición de los fondos públicos. Y aunque sería deseable que se ampliasen las siempre reducidas prestaciones por desempleo, especialmente ante una reclamación como la presente, debe igualmente protegerse la coherencia del sistema de prestaciones, ante el carácter escaso y limitado de los fondos públicos; siendo deber de la Jurisprudencia el ajustarse a las previsiones normativas, que son las que deben efectuar, por los cauces legales previstos al efecto, el reconocimiento y ampliación de las prestaciones a favor de aquellos colectivos que se estimen más desprotegidos o necesitados. Sin que pueda hablarse de discriminación por no reconocerse la plenitud de una prestación de desempleo, puesto que por la misma razón que la reducción de jornada lleva consigo una reducción salarial, no es discriminatorio que produzca también una reducción de la prestación de desempleo, que es una prestación contributiva...” (STSJ de Navarra de 16.9.2003 – JUR 2004/3166 -).

Con todo, téngase en cuenta que la Orden 2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, contempla la posibilidad en su art.21 de suscribir un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social por los trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo por cuidado de menor, minusválido o familiar, siendo la cotización a completar la correspondiente a las situaciones y contingencias de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

En tales casos, no será preciso que los trabajadores acrediten un período mínimo de cotización de 1.080 días (art.3.2.3 Orden), lo que, sin duda, favorece la celebración de este tipo de convenios. Con todo, consideramos que la reducción de jornada por cuidado de menor, minusválido o familiar debería tener idéntico tratamiento que la excedencia por cuidado de hijos, acogimiento familiar o cuidado de familiares en punto a la consideración del período de reducción de jornada – período no trabajado - como de cotización efectiva a todos los efectos. Con ello se fomentaría en mayor medida el recurso a esta vía intermedia de conciliación de la vida privada y familiar, habida cuenta que no se haría recaer en el trabajador el coste del complemento de cotización. Piénsese que la reducción de jornada resulta, a menudo, la fórmula más realista de conciliación de la vida familiar y laboral para buena parte de la población trabajadora, pues no sólo permite seguir cobrando parte del salario sino que, además, garantiza la continuidad en la carrera profesional del trabajador, de suerte que para muchos hombres es la vía más “realista” y, por ello mismo, la que permite asegurar en mayor medida, en el estado actual de la sociedad, un reparto igualitario de las cargas familiares.

3.3.4. Responsabilidades familiares y desempleo: ¿constituyen las responsabilidades familiares una causa justificada para rechazar una oferta de empleo adecuada?.

Por último, reseñar brevemente que, a juicio del Tribunal Supremo¹¹⁷ la tutela y guarda de un menor, sin otras circunstancias relevantes, no constituyen causa justificativa del rechazo de ocupación adecuada, considerándose que:

“en principio, la protección por la contingencia de desempleo no solamente exige la voluntad de querer trabajar, sino también la disponibilidad al efecto, lo que, excluye qué circunstancias normales personales o familiares puedan esgrimirse como causa de rechazo de trabajo adecuado, ya que el objeto de protección no es una situación de conveniencia, sino de necesidad y voluntad de realizar una actividad laboral que se ve truncada en la realidad”. Y es que “la trabajadora, una vez aceptado el trabajo e ingresada en la plantilla de la empresa, pudo compatibilizar en cierta manera trabajo y hogar acudiendo a los mecanismos legales regulados en el art. 37.4 y 5 ET - reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses o por razón de guarda legal directa de un menor de seis años - sin que pueda aceptarse en un mercado laboral, caracterizado por la falta de puestos de trabajo y la escasez de medios para proteger la situación de desempleo, que se rechace una oferta de puesto de trabajo por el solo motivo de guarda de un menor próximo a cumplir la edad de un año. No se entiende, pues, que el cuidado del menor constituya una especie de contingencia que distorsione «per se» la contingencia objetiva de la prestación por desempleo, cuando legalmente aquella situación produce otras consecuencias (descanso por maternidad, reducción de jornada en la forma legalmente prevista, o situación de excedencia)”.

Tesis jurisprudencial que podría verse alterada por la nueva regulación de la protección por desempleo resultante de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, por cuanto que si bien es cierto que tal norma opera una redefinición de la noción de “ocupación adecuada” en términos muy amplios, limitando, por tanto, las posibilidades de elección o rechazo de un empleo por parte del trabajador, no es menos cierto que, a la hora de valorar si se trata o no de una oferta de empleo adecuada, dicha norma expresamente impone a los Servicios Públicos de Empleo que atiendan a las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como *la conciliación de su vida familiar y laboral*, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.

¹¹⁷ STS de 8.2.1995 - RJ 1995/ 786 -.

3.4. CONCLUSIONES A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

El tratamiento jurídico de la conciliación familiar y laboral viene a ser el fiel reflejo de lo que podría definirse como una falta de política familiar en nuestro Estado. No cabe duda de que la Ley 39/1999 (en adelante LC) marca un antes y un después en el posicionamiento activo del legislador y en las posibilidades de desarrollo efectivo de la conciliación. Pero se trata de una Ley que no define cuáles son los diferentes bienes jurídicos a proteger, que arrastra algunas concepciones, o incluso regulaciones, anteriores que en la actualidad carecen de sentido, y que está presionada por una regulación comunitaria que, como tal, debe adaptarse a la realidad social, jurídica y productiva interna.

El resultado, en general, podría valorarse positivamente especialmente desde el momento en que se recupera la figura masculina y se la integra, en unos casos con mayor y en otros con menos fortuna, en las responsabilidades relacionales familiares. Más allá de su tradicional papel económico o patrimonial, el legislador le otorga derechos cualitativos que le colocan en situación de semi-igualdad con la mujer.

Ahora bien, cabe señalar que el cuidado de la familia no es sólo un derecho, sino especialmente un deber (art. 39 CE), del que responden en igualdad jurídica los progenitores y todos los sujetos declarados responsables, con independencia del sexo, con lo que se hace incomprensible que desde la propia ley se distinga entre hombres y mujeres o se atribuya la titularidad derivada de determinados derechos a los hombres, previa renuncia de las mujeres.

La única explicación posible y que, de hecho es la que explica algunas de las incoherencias en la propia LC y entre la LC y la normativa en materia de Seguridad Social (con efectos prácticos particularmente nocivos), es la confusión del legislador sobre qué es lo que se pretende proteger con las disposiciones legales de conciliación de la vida familiar y laboral.

La LC ha de ser una ley que permita proteger a la familia en su dimensión actual y jurídica, tanto el derecho como el deber, y tanto a los sujetos responsables como a los dependientes, con independencia del sexo y régimen de absoluta igualdad.

La LC no puede ser una ley para facilitar el acceso y el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo, aunque incuestionablemente una regulación adecuada y su cumplimiento en la práctica, lo favorezca.

La LC no puede ser una ley para proteger la salud de la madre, del feto y del hijo. Ya existe una ley, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, encargada de hacerlo.

No diferenciar estas dimensiones, por mucho que en la práctica puedan interrelacionarse, lleva a regulaciones incompletas, paradójicas y poco efectivas.

Y no asumir una regulación que previamente haya observado la realidad a regular, que sea sensible a ella, sino una regulación general o indefinida en algunos casos, lleva a que afloren multitud de conflictos jurídicos y que los jueces sean (en cada uno de los Tribunales y en cada uno de los diferentes niveles del organigrama jurisdiccional) los

encargados de dirimir el conflicto sin más elementos que la letra de la ley y su sentido común.

Desde esta óptica, no cabe duda de que nuestra regulación adolece en la actualidad de defectos importantes:

1. no es una regulación universal, sino que deja fuera a determinadas relaciones laborales especiales, al trabajo autónomo y, en algunos casos, a los no trabajadores, exclusión que afecta gravemente al colectivo femenino que presta sus servicios en estos regímenes y, por derivación, a los hombres (padres) que no podrán disfrutar derivadamente de los derechos que les sean negados a sus parejas femeninas por este motivo. Parece un contrasentido que se proteja sólo a las familias de asalariados y que se perjudique la voluntad de los hombres que quieren participar activamente en el cuidado de sus familiares, simplemente por el vínculo contractual suscrito o no suscrito por las (“sus”) mujeres.
2. es una regulación que presenta problemas de aplicación en la práctica, no exclusivamente derivados de las reticencias empresariales o de la rigidez en los modelos de organización, sino también por el escaso compromiso de los organismos públicos asistenciales y de Seguridad Social.
3. Desde la perspectiva pública, los condicionantes presupuestarios provocan, como veremos más adelante, que se limite el acceso a las prestaciones o que se haga depender su percepción del esfuerzo contributivo, general o adicional, del sujeto que quiere ejercer los derechos de conciliación. En este sentido, deberían ajustarse más los bienes a proteger y las situaciones de necesidad. El ejemplo paradigmático lo constituye la suspensión del contrato durante las seis semanas posteriores al parto, que no puede recibir el mismo tratamiento que el resto de períodos de suspensión. Igualmente, la reducción de la jornada por cuidado de familiares, de todas, la medida menos traumática, pero con un peor régimen prestacional.
4. Desde la perspectiva empresarial, el análisis de las tasas de judicialización, ponen de manifiesto que la mayor parte de los problemas derivan de la rigidez o de la negativa en ajustar las jornadas de trabajo o en otorgar permisos o suspensiones breves para atender a los familiares y de actuaciones empresariales en represalia por el uso de los derechos de conciliación. De una muestra de 56 pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia de los 2 últimos años, el 39’2% versa sobre conflictos en materia de ordenación del tiempo de trabajo (reducción de jornada, permiso de lactancia, permisos y excedencias) y el 42’8% sobre despidos (trabajadoras embarazadas o después de haber ejercido derechos de conciliación).
5. Los ámbitos materiales que podrían ser objeto de revisión, una vez contrastada la negociación colectiva y la doctrina judicial, y de acuerdo con las propuestas lanzadas desde diversos sectores de la doctrina son:
 - a. la suspensión por maternidad: segregar las 6 primeras semanas en caso de parto y atribuirlo con prestación incondicionada a la madre.

- b. el resto del período de suspensión atribuirlo a ambos progenitores con titularidad individual y no derivada
- c. transformar el permiso por nacimiento en una suspensión temporal más extensa a partir de éste, de titularidad exclusivamente masculina.
- d. reformular los permisos para integrar las situaciones no graves
- e. reformular el permiso de lactancia para ajustarlo a su verdadera razón de ser o integrarlo en otros períodos de suspensión y definir el derecho del padre como un derecho individual no derivado.
- f. reformular el derecho a la reducción de jornada y coordinarlo en materia laboral y, especialmente de Seguridad Social, con la excedencia.

4. CAPITULO 4. ANÁLISIS DE CONTENIDO EN CONVENIOS COLECTIVOS (SETIEMBRE 2003-FEBRERO 2004). CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN

4.1. COMENTARIOS A LAS CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN

Para la elaboración de las siguientes conclusiones, se han analizado los Convenios Colectivos publicados en el BOE desde septiembre del 2003 a febrero del 2004 extrayendo las cláusulas relacionadas al tema de la conciliación. El resumen estadístico figura al final de este capítulo.

Del análisis de las cláusulas, es posible afirmar que, en la actualidad, la conciliación de la vida familiar y laboral dista mucho de ser una realidad en el panorama de la negociación en nuestro país ya que, como se verá a continuación, dichos Convenios configuran un marco normativo general poco alentador para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares. Del texto convencional se desprende, en general, una falta de sensibilidad hacia esta materia por parte de los interlocutores sociales. Tanto es así que teniendo a su alcance la posibilidad de mejorar los mínimos regulados en el ET y en la Ley 39/1999 (en adelante LC), a través del procedimiento de negociación colectiva, las más de las veces los Convenios se limitan a verter en su articulado el contenido de las referidas cláusulas legales.

Resulta, en primer lugar, especialmente destacable el hecho que la mayoría de Convenios sólo se ocupen de prever medidas destinadas a la familia “tradicional” (formada por dos cónyuges y su descendencia). Esto hace que el punto de partida, la misma familia, condicione las acciones que se emprenden para permitir conciliar ésta con el trabajo. Sirva de ejemplo el que tan sólo el 4,6% de los Convenios analizados contempla el permiso en caso de constitución de pareja de hecho y que únicamente el 1,15% prevean ayudas para el caso de que el conviviente de hecho del trabajador sufra una minusvalía; frente al 100% de los Convenios que establecen permisos en caso de matrimonio del trabajador y el 12,64% que estipulan ayudas para los cónyuges disminuidos.

Es igualmente relevante el que los interlocutores sociales confundan, como ha confundido el legislador, el conciliar la vida familiar y laboral con el establecimiento de permisos y excedencias. Si bien es cierto que esto es algo necesario, no es menos cierto que hay aspectos de la relación de trabajo cuya regulación mejoraría sustancialmente la materia que nos ocupa y, sin embargo, nada o muy poco se ha hecho al respecto. En concreto, nos referimos a la jornada de trabajo y a la estructura salarial de la empresa.

El establecimiento de una jornada laboral respetuosa con la vida familiar de los trabajadores es uno de los ejes de la conciliación de la que venimos hablando. De nada sirve que a los trabajadores se les ofrezcan días de permisos y períodos de excedencia, que se agotan, si el día a día del trabajo imposibilita el compaginar con normalidad la vida laboral con la familiar. Así, el priorizar en la elección de los turnos de trabajo a los trabajadores con responsabilidades familiares; el evitar que dichos trabajadores se vean sometidos a turnos rotativos; el establecer regímenes de flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo; el que se procure que coincidan los días de descanso del trabajador con los fines de semana, para aquellos que tengan hijos en edad escolar... Este tipo de medidas, de implantarse en las empresas, permitirían conciliar más

eficazmente la vida familiar y el trabajo no siendo, además, excesivamente costosas o gravosas para los empresarios.

No obstante, recurriendo nuevamente a los ejemplos, la realidad es que tan solo el 10,4% de los Convenios establecen jornadas intensivas en verano y otras fechas similares; únicamente el 3,70% prevén que, en la elección de turno de trabajo, tengan preferencia aquellos trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo y que de los Convenios que contemplan la flexibilidad horaria, sólo el 2,70% lo hacen para permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el salario, como ya hemos mencionado, pasa nuevamente lo mismo. Los empresarios premian, mayoritariamente, la cantidad de horas de trabajo y la disponibilidad en lugar de recompensar la calidad en el mismo. Así, un 12,64% de los Convenios establecen pluses de retén o llamada; un 13,79% otro tipo de complementos por flexibilidad o disponibilidad; y un 16% de los Convenios establecen incentivos económicos a la asistencia al trabajo, que se pierden en caso de disfrutar de excedencias, etc. Esta situación lo que provoca es que los trabajadores que decidan dedicar su tiempo a la familia (o, cuanto menos, que decidan dedicar más tiempo a la familia), vean mermadas sus ganancias, frente a aquellos que empeñen más tiempo en trabajar, lo que convierte a los trabajadores que no pueden tener acceso a la percepción de estos complementos, por sus responsabilidades familiares, en menos competitivos, económicamente hablando.

Frente a este tipo de complementos, ningún Convenio hace lo propio con pluses asociados a la calidad en el trabajo, con independencia de las horas efectivas de presencia o de la mayor o menor disponibilidad en el mismo.

La situación en la que nos encontramos, parte, además, de un tercer problema de base. Con independencia del tipo de familia que se quiera proteger y de la forma de hacerlo; lo que sucede es que en la organización del trabajo no se tienen en cuenta aspectos relacionados con la conciliación de este trabajo y de la familia, sea del tipo de que sea. De hecho, sólo el 1,15% de los Convenios incluye entre sus criterios de organización del trabajo, aspectos relacionados muy tangencialmente con el la familia (en concreto, establecen la preferencia por la proximidad del domicilio del trabajador con el centro de trabajo) pero ningún Convenio prescribe el que uno de los criterios referidos deba ser la posible conciliación de la vida familiar y laboral.

En relación con lo que podrían considerarse medidas estándares o tipo en materia de conciliación en materia de permisos, respecto del permiso por matrimonio, el 86,3% de los Convenios se limita al mínimo legal de 15 días naturales, siendo los 21 días naturales el máximo de días para dicho permiso. Tan solo el 2,3% de los Convenios contempla un permiso por divorcio o separación del trabajador consistente en una media de 1,5 días.

Del permiso por nacimiento de hijo, se debe de hacer referencia al hecho de que el 8,05% de los Convenios sólo conceden este permiso en caso de “alumbramiento de esposa”, haciendo uso de una terminología obsoleta y, nuevamente, tradicional. En los demás casos alrededor del 50% se quedan en el mínimo legal establecido. En caso de adopción, sencillamente el 91,95% de los Convenios no dice nada al respecto y sólo el

2,30% establece permisos retribuidos por el tiempo necesario para realizar los trámites de la adopción.

Estas cifras reflejan nuevamente una concepción de la participación masculina en la vida familiar de carácter marginal, más orientada a lo lúdico (celebración de un nacimiento) que al verdadero compromiso o implicación en las responsabilidades o cargas familiares (más allá de las económicas).

En el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, aproximadamente el 80% de los Convenios se limita a recoger el mínimo legal.

Cabe destacar que otro tipo de permisos, no previstos en los textos legales, pero cuyo establecimiento avanza en la conciliación de la vida familiar y laboral, apenas se contemplan. Por ejemplo, el permiso establecido para el acompañamiento de hijos menores a la consulta médica, sólo aparece en el 8,04% de los Convenios. Entre éstos, el 3,44% se refiere a hijos de hasta 8 años y el resto no establece límite alguno de edad ya sea porque hace mención genérica a “hijos” o por tratarse de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales. Igualmente, sólo el 1,15% de los Convenios establece un permiso para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de hijos minusválidos por el tiempo necesario o bien para la atención de enfermedad de hijos si estos últimos son menores de seis años.

Respecto a los permisos o licencias no retribuidas; el 3,45% de los Convenios contempla licencias, de una media de 60 días, para atender “asuntos familiares”. El 2,30% lo establece por enfermedad de hijo menor de 6 años y el 1,15% para atender a familiares en estado terminal.

El 2,30% de los Convenios establece un permiso para acompañar a un hijo al médico la edad media del cual se sitúa en 13 años.

El problema, en todos estos casos, es que tan sólo anecdóticamente se prevén permisos para el caso de enfermedades leves o no graves, las más habituales en la práctica, o no se prevén mecanismos de flexibilización que permitan compensar el absentismo en estos casos. Sin duda esta rigidez puede ser un factor importante de mantenimiento de las tasas de absentismo o, en su caso, que dificulta conocer las razones reales del absentismo, ya que en muchos casos los trabajadores pueden alegar causas diferentes a las que realmente motivan su inasistencia al trabajo.

Dirigido a la mujer que haya dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión del contrato, el 2,30% de los convenios establece un permiso de 90 días de media siempre y cuando el recién nacido tenga enfermedad grave. A su vez, el mismo porcentaje de Convenios ofrece un permiso de 90 días de media en el caso de que habiendo fallecido el cónyuge se tenga bajo cuidado un menor cuya edad media sea de 14 años. Por último, el 13,79% de Convenios establece una licencia, de una media de 102 días por causas justificadas, valorables discrecionalmente por la empresa. Aún así, el 4,60% exige una media de 1,25 años para poder disfrutarla.

En materia de excedencias por cuidado de hijos y familiares cabe destacar que la mayoría de los Convenios se limita a recoger el mínimo legal recogido en el art. 46.3 del ET (el 98,85% y el 94,25% respectivamente). En el caso de mejorar los mínimos y haciendo referencia al cuidado de familiares, estas mejoras se basan sobre todo en la ampliación del tiempo de disfrute de uno hasta tres años. Aún así, es necesario destacar

que, en algunas ocasiones, es necesario acreditar una cierta antigüedad en la empresa. Se trata, en todo caso, de medidas de escasa repercusión práctica, por la merma total que se produce sobre la rentas salariales del trabajador y por la menor protección (en comparación con la situación ordinaria de prestación) en materia de Seguridad Social.

Algo muy parecido sucede en el caso de reducción de jornada por motivos familiares (Art. 37.5 ET). El 95,40% de los Convenios se limita al mínimo legal ya sea porque no la mencionan o bien porque se limitan a transcribir íntegramente dicha cláusula. Tan solo el 4,60% de los Convenios mejora dicho permiso, ampliando de seis hasta ocho o incluso nueve años la edad del menor, sujeto causante del permiso.

Otras posibilidades “más creativas” de atribución de este derecho (reducciones inferiores, compactaciones continuas o discontinuas, etc....) no se prevén en absoluto, en línea con lo que es una tendencia generalizada en la negociación colectiva a no escapar de los parámetros fijados por el marco legal y, consiguientemente, a desaprovechar el potencial regulador que le atribuye el propio legislador.

El permiso de lactancia también se caracteriza por la misma situación. El 97,70% de los Convenios se limita a recoger el mínimo legal, tan solo el 2,30% mejora dicho permiso, ampliando de nueve hasta diez o incluso doce meses la edad del hijo. Este permiso consiste en una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose dividir en dos fracciones o bien, en la reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen (lo que no parece tener demasiado sentido).

En el caso de nacimiento de hijos prematuros la totalidad de Convenios estudiados se queda en el mínimo legal. Ninguno de ellos mejora el derecho de ausentarse del trabajo durante una hora o bien reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (Art. 37.4 bis ET).

Continuando con lo que hemos llamado medidas clásicas en el campo de la conciliación; las mejoras o prestaciones sociales que recogen los textos convencionales tampoco avanzan gran cosa en esta materia; bien por la exigüidad de la mejora, bien por su inexistencia.

Respecto al cuidado de cónyuges o parejas de hecho disminuidas física, psíquica o sensorialmente, ya se han apuntado con anterioridad cuáles son las ayudas previstas. Así, únicamente decir que, en caso de tener a cargo un hijo, familiar o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial el 6,89% de los Convenios establece algún tipo de compensación económica. Lo que sucede es que la prestación media por discapacitado y año se sitúa en los 1541,03€, lo cual apenas llega a 12€ al mes (aunque el 4,60% de los Convenios no establezcan la ayuda exacta ya que considera que ésta deberá valorarse en cada caso). Excepcionalmente, el 1,15% de los Convenios establece que la empresa abonará la diferencia entre ingresos y gastos que ocasione el hijo minusválido.

Respecto a las ayudas para estudios a los hijos de empleados, cabe decir que el 21,84% de los Convenios las establecen por una cantidad media anual de 171,78€. Cabe destacar que de 0 a 3 años, el 11,49% de los convenios concede esta clase de ayuda por 17,65€.

Estas cifras reflejan nuevamente la escasa integración del factor “conciliación” en la negociación colectiva, una vez se constata que hasta los 3 años de edad es cuando afloran con unas características particulares los problemas del cuidado de menores y, si bien existen mecanismos legales de suspensión del contrato de trabajo, salvo en el caso del permiso de maternidad, se trata de medidas que afectan sustancialmente a las rentas salariales de las familias, de modo que se agudiza el problema, incluso hasta el punto de que, en ocasiones (especialmente para trabajos poco cualificados, poco valorados y con poca proyección profesional) el trabajador/a optará por abandonar la actividad productiva.

Esta falta de conciencia “conciliadora” queda suplantada claramente por una voluntad de incentivo a la formación de los hijos de los trabajadores. Así, segmentamos en función de las edades o estudios cursados a partir de los 3 años, el porcentaje de Convenios que establecen este tipo de ayudas va disminuyendo, aunque a su vez las cantidades aumentan considerablemente hasta alcanzar la cifra de 287,06 € para estudios universitarios o de postgrado (11,49%).

En el caso que hablemos de hijos discapacitados que necesitan ayuda o educación especial, tan solo el 6,90% la establece específicamente por una cantidad media anual de 2417,15€. Aún así, existen aquellos que no marcan una cifra exacta ya que establecen que ésta se valorará en cada caso y otros que sufragan el importe porcentual o íntegramente.

A su vez, pueden existir diversas ayudas que premien el matrimonio (17,24%) con una prestación media de 446,6€, la natalidad (12,64%) con 212,56€ o bien los hijos hasta 19 años (6,90%) con 122,57€. Incluso el 2,30% de los Convenios establece campamentos de verano para los hijos de los empleados.

Respecto a los préstamos, el 18% de los Convenios los establecen, ya sea para la adquisición de la vivienda habitual o su acondicionamiento (10,34%), de vehículos (1,15%) o otros tales como enfermedad o intervención quirúrgica o educación de los hijos (9,19%). Cabe destacar que tan solo el 5,55% de los Convenios que establece dichos préstamos en su concesión valoran criterios familiares. Aflora claramente en este caso, una visión patrimonial y no humana de la familia, estrechamente asociada más que con el ámbito relacional, con los actos de consumo.

Por último, el 27,59% de los Convenios analizados establece preferencias para asignar las vacaciones. Solo el 37,5% de éstos se refiere a criterios familiares tales como tener hijos en edad escolar (10,34% del total), basándose el resto en criterios de antigüedad, turnos, no preferencia en años anteriores, etc. La explicación a estas cifras reside, sin lugar a dudas, en la voluntad de evitar el conflicto social y beneficiar a determinados colectivos frente a otros. Sin embargo, y pese a que desde la lógica organizativa o de política de personal, esta tendencia sea comprensible, no cabe duda de que afecta los derechos de aquellos que tienen cargas familiares y que deben coordinar los momentos de ocio, derechos que, a diferencia de lo que ocurre con cualquier otro derecho laboral en juego en la negociación colectiva, tienen relevancia constitucional (39 CE) y, por tanto, deberían ser atendidos prioritariamente.

Y, respecto a la formación cabe decir que el 13,79% de los Convenios establece la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo, considerándose

expresamente en el 25% de estos casos la asistencia obligatoria. En cambio, el 8,05% de los Convenios regula que la formación se realizará, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo y, solo el 4,60% que la formación sólo se realizará dentro ésta. No cabe duda de que éste es un tema especialmente complejo y de no fácil solución en aquellos casos en los que se tienen cargas familiares y en los que se está disfrutando de reducciones de jornada o períodos de suspensión para hacerles frente. Previa la debida diferenciación entre formación necesaria (que debe desarrollarse siempre dentro de la jornada) y formación accesorio (que puede desarrollarse fuera), una solución podría venir de manos de las nuevas tecnologías o, en general, de la formación a distancia. Se trata, sin embargo de soluciones que difícilmente van a tener un encaje en la negociación colectiva, especialmente porque ésta en su mayor parte se remite a los Acuerdos Interconfederales de Formación Continua.

4.2. ESTADÍSTICAS

A no ser que se diga lo contrario, todos los porcentajes están calculados sobre el total de Convenios Colectivos analizados, es decir, todos aquellos publicados desde septiembre del 2003 a febrero del 2004. Éstos ascienden a una cifra de 87 Convenios Colectivos, representando así el 49,44% de todos los publicados durante el último año (desde marzo del 2003 hasta febrero del 2004).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Número de Convenios que incluyen, entre sus criterios organizativos, la conciliación de la vida familiar y laboral: 1ⁱ (1,15%)

ACCESO AL EMPLEO

Número de Convenios que incluyen cláusulas de igualdad de oportunidades o de no discriminación: 10 (11,50%)

Número de Convenios que estipulan el acceso preferente de hijos de empleados para cubrir la vacante que dejan sus padres, por causas ajenas a su voluntad: 2ⁱⁱ (2,30%)

JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO

Jornada partida:

Número de Convenios que la contemplan: 22 (25,29%)

- Como único tipo de jornada: 1ⁱⁱⁱ (1,15%)
- Junto con otras modalidades (turnos, continuada, etc.): 21 (24,14%)

Número de Convenios que establecen jornada intensiva en Verano (u otras fechas similares, como septiembre): 9 (10,34%)

Jornada irregular:

- Número de Convenios que la establecen: 19 (21,84%)
- Número de convenios que establecen una bolsa horaria de distribución irregular: 2^{iv}
- Compensación de la jornada irregular: número de Convenios que establecen un complemento por este motivo: 1^v

Jornada continuada:

- Número de Convenios que la prevén: 27 (31,03%)

Turnos

Número de Convenios que establecen régimen de trabajo a turnos: 27 (31,03%)

- Rotativos: 14 (16,09%)
- Número de Convenios que entre los criterios para adscribir a un trabajador a un turno contemplan las cuestiones de conciliación de la vida familiar y laboral: 1^{vi} (3,70% del total que establecen el régimen de trabajo a turnos)

Forma de compensación:

- De los turnos fijos o rotativos: plus de turnicidad: 20 (22,99%)

Flexibilidad horaria:

Número de Convenios que la establecen (sea del tipo que sea): 25 (28,74%)

Flexibilidad voluntaria del trabajador (llega más tarde porque quiere):

- Número de Convenios que la establecen: 9 (10,34%)
- De éstos, número de Convenios que explicitan que lo hacen, entre otros, para permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar: 2^{vii} (2,30%)

Flexibilidad por necesidades de la empresa (por ejemplo: para evitar horas extraordinarias en casos de reparaciones, puntas de demanda...):

- Número de Convenios que la establecen: 19 (21,84%)

Situación de disponibilidad:

Número de Convenios en los que se establece que un colectivo determinado de trabajadores (por ejemplo, el Equipo de Refuerzo) deberá trabajar en régimen de disponibilidad: 23 (26,44%)

Forma de compensación:

- Plus de retén y/o llamada: 11 (12,64%)
- Otros Pluses de disponibilidad (flexibilidad): 12 (13,79%)

Asistencia al trabajo:

Convenios que establecen incentivos económicos a la asistencia: 14 (16,09%)

Convenios que establecen premios a la asistencia: 1^{viii} (1,15%)

- De éstos dos tipos anteriores, Convenios en los que establezca expresamente la posibilidad de percibir el premio o el incentivo de haber estado en excedencia o disfrutado de un permiso retribuido: 2^{ix} (13,33% respecto al total de convenios que establecen dichas cláusulas)

Trabajo nocturno:

Número de Convenios que establecen régimen de trabajo nocturno: 43 (49,42%)

LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Traslados forzosos con cambio de residencia: compensación:

- Número de Convenios que abonan viajes al trabajador y acompañante, antes del traslado, con objeto de poder buscar vivienda: 1^x (1,15%)
- Número de Convenios que establecen que la empresa facilitará al trabajador una vivienda de categoría similar a la que tenía: 3 (3,45%)
- Número de Convenios que disponen que la empresa prestará dinero al trabajador para:
 - o la adquisición de nueva vivienda o el alquiler de una nueva vivienda: 5 (5,75%)
- Número de Convenios que establecen que la empresa avalará al trabajador si éste hipoteca la nueva vivienda: 2 (2,30%)
- Número de Convenios que establecen licencia retribuida por traslado forzosa: 5^{xi} (5,75%)
- Número de Convenios que sufragan los gastos del traslado del trabajador y de los que conviven con él:
 - o íntegramente: todos (100%)
 - o hasta un tope máximo (y media de ese tope máximo): 1 (a negociar) (1,15%)
- Número de Convenios que establecen una compensación en metálico (cantidad a fondo perdido) por el traslado: 9 (10,34%)
- Número de Convenios que establecen que, en cuanto haya una vacante en el lugar de origen, regresarán al trabajador a su destino original: 2 (2,30%)

LACTANCIA

Mínimo legal: art. 37.4 ET: <<Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen>>.

Número de Convenios que se limitan a recoger el mínimo legal: 85 (97,70%)

Número de Convenios Colectivos que amplían el permiso (el mínimo legal): 2^{xii} (2,30%)

NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

Mínimo legal: art. 37.4 bis ET: <<En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (...)>>

Número de Convenios que se quedan en el mínimo legal: 87 (100%)

Número de Convenios que amplían el mínimo legal: 0 (0%)

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Mínimo legal: art. 37.5 ET: <<Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente a enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.>>

Número de Convenios que se limitan al mínimo legal (bien sea porque no lo mencionan, bien porque se limitan a transcribir íntegramente la cláusula del ET): 83 (95,40%)

Número de Convenios que mejoran o amplían el permiso: 4^{xiii} (4,60%)

FALTAS

Faltas leves por retrasos o impuntualidad:

- Número de retrasos (medio)/mes para que se considere falta leve: 2,7
- Número de días de no asistencia al trabajo: 1

Faltas graves por retrasos o impuntualidad:

- Número de retrasos medios/mes para que se considere falta grave: 4,13
- Número de convenios que indican expresamente que la reincidencia en falta leve de retraso o impuntualidad no será falta grave: 7 (8,05%)

Faltas graves por retrasos o impuntualidad:

- Número de retrasos medios/mes para que se considere falta grave: 4,8

PERMISOS RETRIBUIDOS

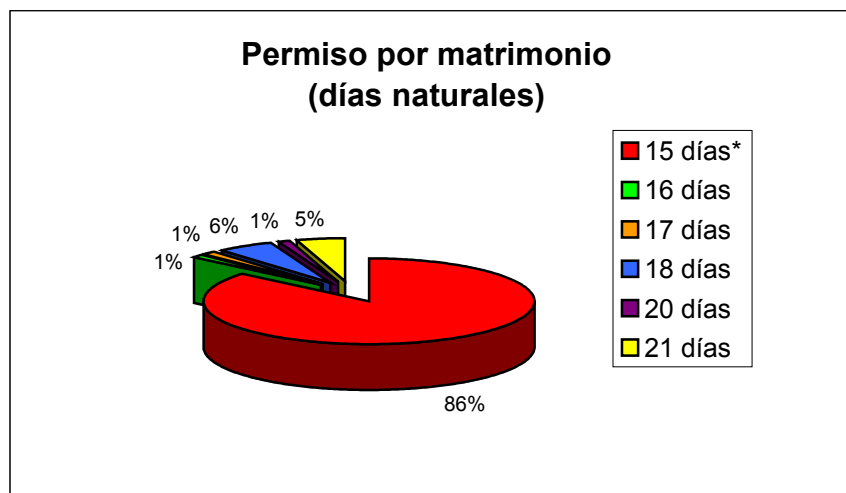
Matrimonio:

Mínimo legal: 15 días (Art. 37.3.a) ET)

Número de convenios con el mínimo legal: 76 (86,2%)

Media de días naturales de permiso retribuido: 15,54 días

Número máximo de días: 21 naturales / 15 laborables^{xiv}

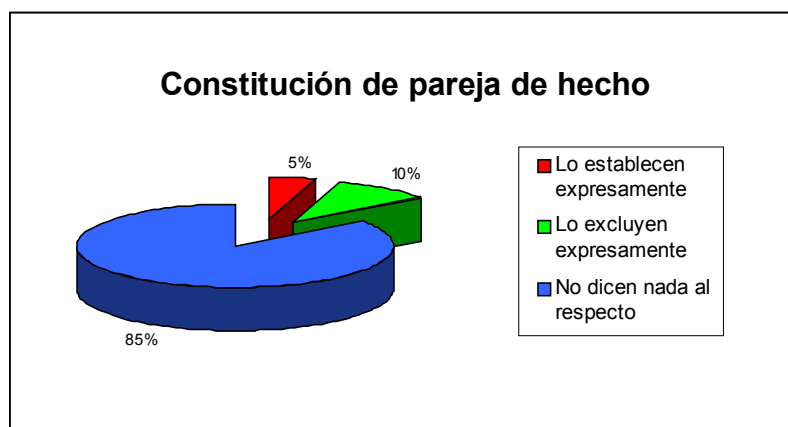


Constitución de pareja de hecho:

Número de convenios que lo establecen expresamente: 4 (4,6%)^{xv}

Número de convenios que lo excluyen expresamente: 9 (10,44%)^{xvi}

Número de convenios que no dicen nada al respecto: 74 (85,06%)



PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

(Art. 26.5 Ley de Conciliación)

Número de convenios que lo establecen expresamente: 8^{xvii} (9,2%)

Nacimiento de hijo:

Mínimo legal: 2 días; 4 si hay desplazamiento (Art. 37.3.b) ET)

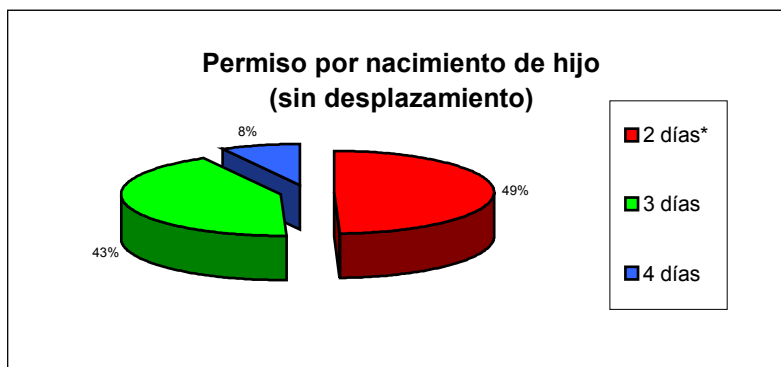
Convenios que **sólo** conceden el permiso en caso de “alumbamiento de esposa”:7 (8,05%).^{xviii}

Número de convenios que se quedan en el mínimo legal sin desplazamiento:43 (49,42%)

Convenios que establecen 3 días de permiso sin desplazamiento: 37 (42,53%)

Convenios que establecen 4 días de permiso sin desplazamiento: 7 (8,05%)

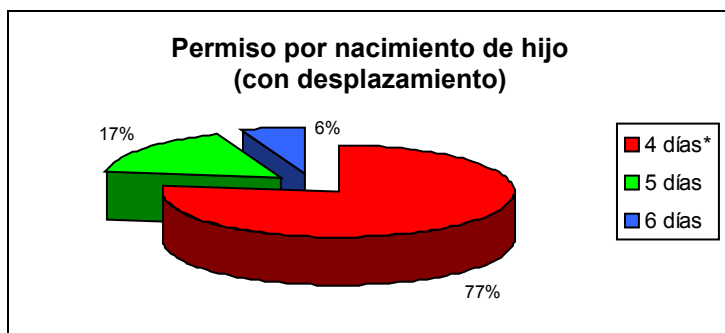
Media de días naturales de permiso retribuido sin desplazamiento: 2,59 días



Convenios que se quedan en el mínimo legal por desplazamiento: 62 (75,61%)

Convenios que establecen 5 días por desplazamiento: 15 (18,29%)

Convenios que establecen 6 días por desplazamiento: 5 (6,1%)



Convenios que establecen permiso retribuido por el nacimiento de nieto: 1(1,15%) (1 día)^{xix}

Convenios que amplían el permiso para acudir al Registro Civil: 2 (2,29%)

Incremento del permiso por desplazamiento: media de 4,3 días naturales

Incremento del permiso en caso de parto con cesárea: media 5 días; lo establecen el 3,45% de los Convenios

Incremento del permiso por gravedad: media 5 días; lo establecen el 3,45% de los Convenios analizados

Cláusulas por debajo del mínimo legal: tan sólo hay 1 Convenio^{xx}

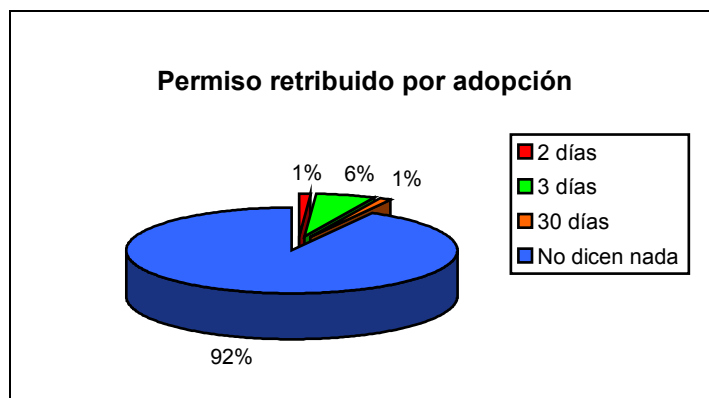
Adopción:

Media de días naturales de permiso retribuido: 2,83 días^{xxi}

Convenio que establece el número máximo de días: 30 días^{xxii}

Número de convenios que no dicen nada al respecto: 80 (91,95%)

Convenios que establecen permisos retribuidos por el tiempo necesario para realizar los trámites de la adopción: 2 convenios^{xxiii}



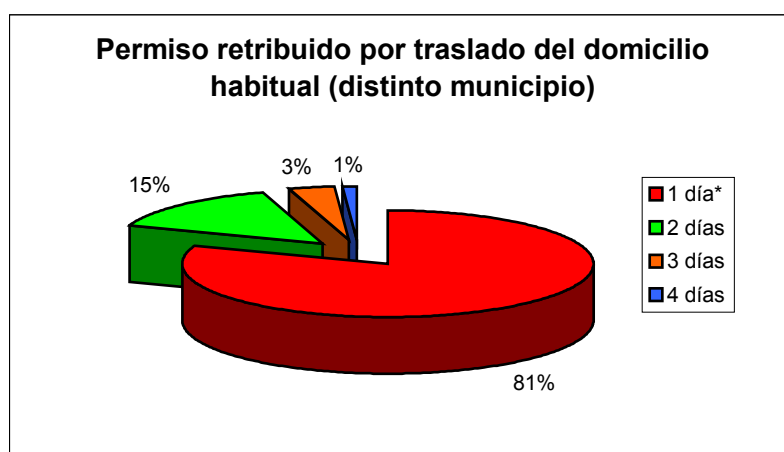
Traslado del domicilio habitual:

Mínimo legal: art. 37. 3. c) ET: << Un día por traslado del domicilio habitual >>.

Número de convenios que se quedan en el mínimo legal: 74 (85,06%)

Media de días naturales de permiso retribuido: 1,16 días

Convenio que establece el número máximo de días: 3 días^{xxiv} o 4 días (en el caso de traslado a distinta provincia)^{xxv}



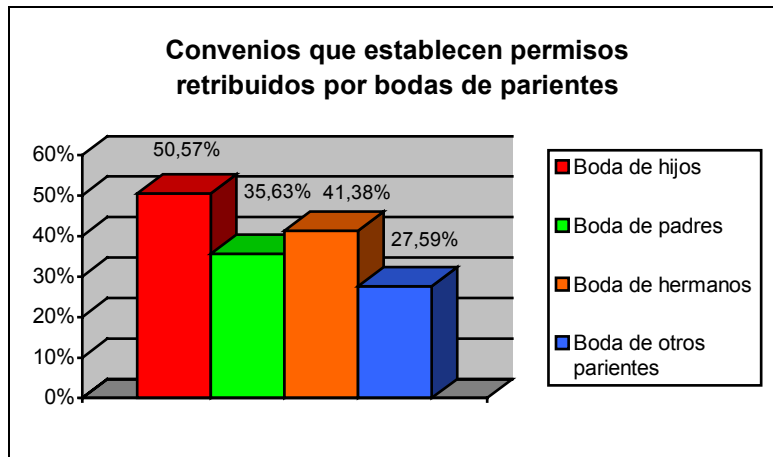
Boda de un familiar:

Convenios que establecen el permiso retribuido por boda de hijos: 44 (50,57%)

Convenios que establecen el permiso retribuido por boda de padres: 31 (35,63%)

Convenios que establecen el permiso retribuido por boda de hermanos: 36 (41,38%)

Convenios que establecen el permiso retribuido por boda de otros parientes: 24 (27,59%)



Por divorcio o separación (del trabajador):

Número de Convenios que contemplan este permiso: 2^{xxvi} (2,3%)

Media de días: 1,5 días

Por fallecimiento:

Mínimo legal: dos días (parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad). Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo mínimo será de cuatro días (Art. 37.3.b) ET)

Del cónyuge:

- Media de días sin desplazamiento: 2,28 días
- Media de días con desplazamiento: 4,15 días
- Número de Convenios que se limitan al mínimo legal: 80,46%

Del compañero/ compañera/pareja de hecho:

- Convenios colectivos en los que aparece (número): 4
- Media de días sin desplazamiento: 3,5 días
- Media de días con desplazamiento: 5,3 días

De los padres:

- Media de días sin desplazamiento: 2,23 días
- Media de días con desplazamiento: 4,15 días
- Convenios que se limitan al mínimo legal: 81,61%

De los hijos:

- Media de días sin desplazamiento: 2,29 días
- Media de días con desplazamiento: 4,17 días
- Convenios que se limitan a recoger el mínimo legal: 79,31%

De abuelos y nietos:

- Media de días sin desplazamiento: 2,08%
- Media de días con desplazamiento: 4,06%
- Convenios que se limitan al mínimo legal: 91,95%

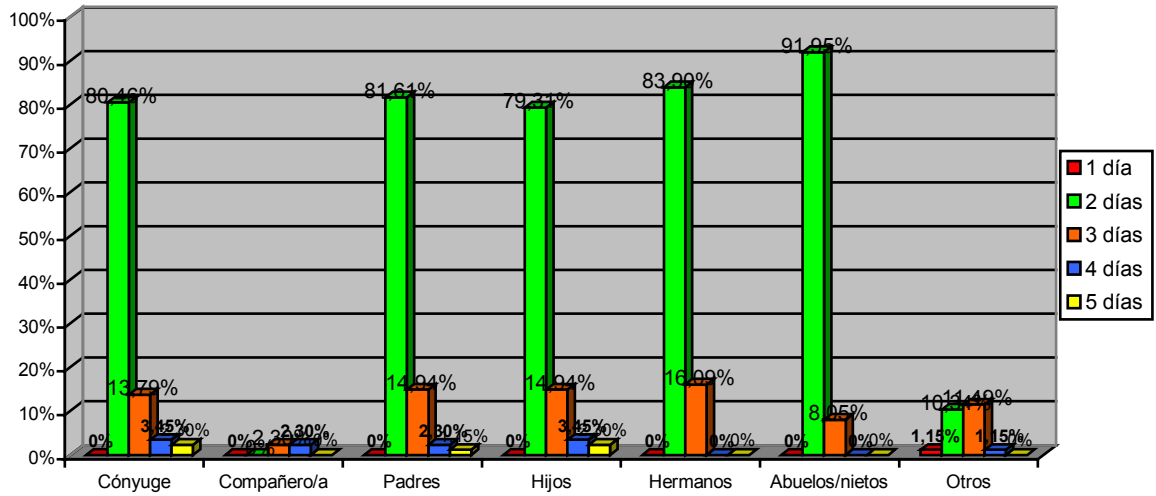
De hermanos

- Media de días sin desplazamiento: 2,16 días
- Media de días con desplazamiento: 4,13 días
- Número de Convenios que se limitan al mínimo legal: 83,91%

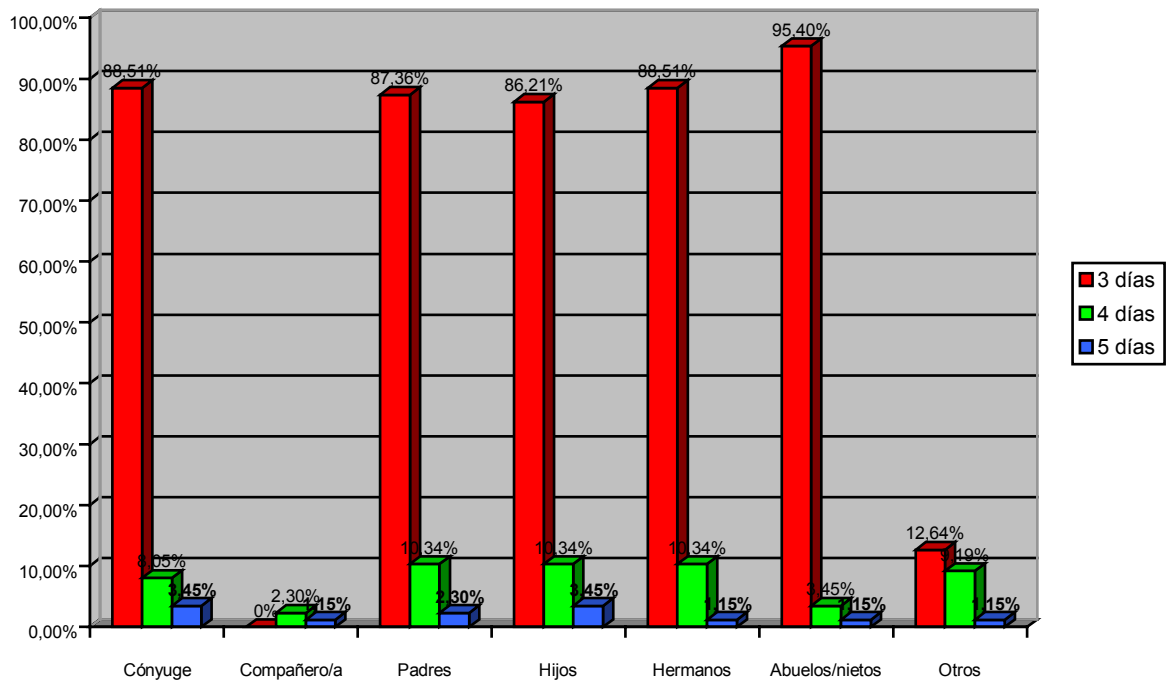
De otros parientes:

- Media de días sin desplazamiento: 2,52 días
- Media de días con desplazamiento: 4,5 días

**Permiso retribuido por fallecimiento de familiares
(sin desplazamiento)**



**Permiso retribuido por fallecimiento de familiares
(con desplazamiento)**



Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes:

Mínimo legal: dos días sin desplazamiento, cuatro con desplazamiento (art. 37.3.b) ET) para parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Del cónyuge e hijos: media de días de permiso: 3,2

Del compañero o compañera:

- Número de Convenios que lo recoge expresamente: 12,3%
- Media de días: 3,2

De otros parientes: media de días de permiso: 2,4

Desplazamiento: media de incremento:4,2

Por acompañamiento de hijos menores a la consulta médica:

Número de Convenios que lo contemplan:

Edad de los hijos:

- Hasta 8 años: el % de los que prevén este permiso: 3,44%
- Sin límite de edad
 - o en caso de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales: el % de los que prevén este permiso: 2,30%
 - o sin límite de edad (mención genérica a "hijos"): 2,30%

Permiso para acompañar a un familiar por el tiempo necesario para ir a urgencias:

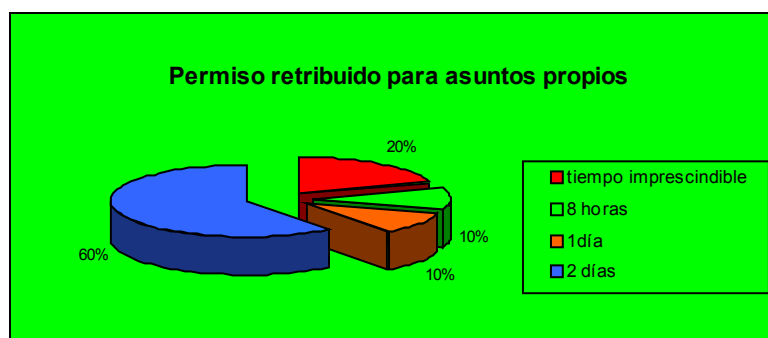
Número de Convenios que lo establecen:

- De éstos, número de Convenios que lo prevén para hijos: 4 (4,60%)
- Número de Convenios que lo prevén para otros familiares^{xxvii}: 4 (4,60%)

Permiso/licencia/días para asuntos propios (retribuido):

Número de Convenios que lo establecen: 13 (14,94%)

Media de días de permiso: 2 días



Número de Convenios que prevén (permisos no retribuidos o retribuidos) licencia para asuntos familiares:

Número de Convenios que prevén el permiso para asuntos familiares: 2 (2,30%)

Número de Convenios que prevén el permiso para asuntos propios (retribuido y no retribuido): 20 (22,99%)

Número de Convenios que prevén ambos (asuntos familiares/asuntos propios): 2 (,30%)

Otros:

Para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de hijos minusválidos: 1^{xxviii} (permiso por el tiempo necesario)

Para la atención de enfermedad de hijos: 1^{xxix} (1,15%)

Por bautizos y comuniones:

- Número de Convenios que lo contemplan: 3 (3,45%)
- Número de Convenio, de entre éstos, que asimilen el bautismo, comunión, etc. a otros ritos de similares de otras religiones: 1^{xxx}

PERMISOS O LICENCIAS SIN RETRIBUIR:

Por la boda de un familiar (además del permiso retribuido):

Número de Convenios que lo contemplan: 2 (2,30%)

Media de número de días:2

Por asuntos urgentes

Número de Convenios que lo contemplan: 1 (1,15%)

Media de número de días: 3

Para atender asuntos familiares:

Número de Convenios que lo contemplan:3 (3,45%)

Media de días de permiso: 60

Número de Convenios que no establecen máximo de días: 2 (2,30%)

Número de Convenios que lo establecen por enfermedad de hijo menor de 6 años: 2 (2,30%)

Número de Convenios que lo establecen para atender a un familiar en estado terminal: 1 (1,15%)

Para la mujer que haya dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión del contrato:

Número de Convenios que lo establecen:2 (2,30%)

Media de días de permiso:90

Número de Convenios que exigen enfermedad grave del recién nacido: 2 (2,30%)

Para acompañar a un hijo al médico:

Número de Convenios que lo establecen: 2 (2,30%)

Media edad del hijo: 13

Por fallecimiento del cónyuge, teniendo bajo su cuidado un menor:

Número de Convenios que lo establecen:2 (2,30%)

Media de días de permiso:90

Media de edad máxima (años) del menor:14

Licencia por causas justificadas (valorables discrecionalmente por la empresa):

Número de Convenios que la establecen:12 (13,79%)

Número de Convenios que exigen años de permanencia para poder solicitarla: 4 (4,60%)

Media de años necesarios de permanencia en la empresa para poder solicitarla: 1,25

No se especifican años: 8 (9,19%)

Número de Convenios que especifican plazo:7 (8,05%)

Plazo medio de licencia (en días):102,2

No se especifica plazo: 5 (5,75%)

Licencia por otras causas:

Número de Convenios que la establecen:21 (24,14%)

Número de Convenios que exigen años de permanencia para poder solicitarla: 7 (8,05%)

Media de años necesarios de permanencia en la empresa para poder solicitarla:1,5

No se especifican años:14 (16,09%)

Número de Convenios que especifican plazo: 21 (24,14%)

Plazo medio de licencia (en días) por cada año:47,11

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Mínimo legal:art. 46.3 ET:<< Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento a, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (...)>>

Excedencias por cuidado de hijos:

Número de Convenios que se limitan a recoger el mínimo legal:86 (98,85%)

Número de Convenios que mejoran el mínimo legal:1^{xxxii} (1,15%)

Excedencias por cuidado de familiares:

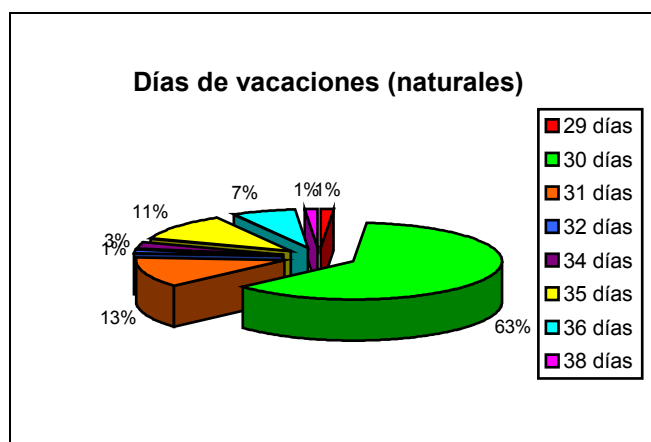
Número de Convenios que se limitan a recoger el mínimo legal:82 (94,25%)

Número de Convenios que mejoran el mínimo legal:5^{xxxiii} (5,75%)

VACACIONES

Mínimo legal: 30 días naturales

Media de días de vacaciones (naturales): 30,91 días



Número de Convenios que establecen preferencias para asignar las vacaciones: 24 (27,59%)

- Número de Convenios que prevén criterios de preferencia familiares: 9 (10,34%)
- Número de Convenios que prevén criterios de preferencia basados en el tiempo de permanencia en la empresa (antigüedad): 6 (6,9%)
- Número de Convenios que prevén otro tipo de criterios (turnos, no preferencia en años anteriores): 8 (9,19%)
- Número de convenios que establecen preferencia u obligatoriedad para el disfrute de las vacaciones en el periodo estival: 27 (31,03%)

FORMACIÓN

Número de Convenios que establecen la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo: 12 (13,79%)

- De éstos:
 - o Se dice expresamente que la asistencia es obligatoria en: 3 (3,45%)
 - o Se dice expresamente que la asistencia es voluntaria en: 2 (2,30%)

Número de Convenios en los que no se dice cuándo se realizarán los cursos: 9

Número de Convenios en los que se dice que la formación se realizará, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo: 7 (8,05%)

Número de Convenios en los que se dice que la formación sólo se realizará dentro de la jornada de trabajo: 4 (4,60%)

Número de Convenios que tipifican como falta la inasistencia a dichos cursos: 5^{xxxiii} (5,75%)

MEJORAS O PRESTACIONES SOCIALES

Anticipos:

Número de Convenios que los prevén: 14 (16,09%)

Ayuda por defunción:

Media que se abona a los causahabientes por fallecimiento del empleado: 2 mensualidades

Prestaciones por tener a cargo hijo, familiar o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial:

- Número de Convenios que sólo prevén prestación por hijos o cónyuges: 5 (5,75%)
- Número de Convenios que sólo prevén prestación por hijos: 16 (18,39%)
- Número de Convenios que prevén prestación por hijos, cónyuges o familiares a cargo: 6 (6,89%)
- Prestación media por discapacitado/año: 1541,03€
- Número de Convenios que establecen que la prestación deberá valorarse en cada caso: 4 (4,60%)
- Número de Convenios que establecen que la empresa abonará la diferencia entre ingresos y gastos que ocasione el minusválido^{xxxiv}: 1 (1,15%)
- Número de Convenios que asimilan al cónyuge a la pareja de hecho: 1^{xxxv} (1,15%)

Natalidad:

Número de Convenios que establecen el premio por natalidad: 11 (12,64%)

Cantidad media: 212,56€^{xxxvi}

Ayuda por hijo:

- Número de Convenios que establecen esta ayuda: 6 (6,90%)
- Cantidad Media/año: 122,57€
- Edad mínima (media): 0
- Edad máxima (media): 19 años

Ayuda por cónyuge:

- Número de Convenios que la establecen: 2 (2,30%)
- Cantidad Media/año: 102,25 €
- Número de Convenios que la dan en caso de pareja de hecho: 0

Ayuda para estudios a los hijos de empleados:

- Número de Convenios que la establecen: 19 (21,84%)
 - o Número de Convenios que prevén ayudas para estudios/escuela hijos de 0 a 3 años: 10 (11,49%)
 - o Cantidad media de esas ayudas: 137,65 €
 - o Número de Convenios que prevén ayudas para estudios/escuela hijos preescolar: 13 (14,94%)
 - o Cantidad media de esas ayudas: 159,73 €
 - o Número de Convenios que prevén ayudas para educación obligatoria: 13 (14,94%)
 - o Cantidad media de esas ayudas: 181,23 €
 - o Número de Convenios que prevén ayudas de 16 a 18 años: 11 (12,64%)
 - o Cantidad media de esas ayudas: 206,62 €
 - o Número de Convenios que prevén ayudas para estudios universitarios y de posgrado: 10 (11,49%)
 - o Cantidad media de esas ayudas: 287,06 €

 - o Cantidad media anual de la ayuda: 171,78€
 - o Convenios en los que el valor de la beca depende de las circunstancias concretas: 2 (2,3%)
 - o Convenios que sufragan el importe íntegro de la matrícula: 1^{xxxvii} (1,15%)
 - o Media de la edad máxima hasta la que se concede la ayuda: 19,8 años
 - o Media de la edad mínima hasta la que se concede la ayuda: 1,4 años
 - o Convenios que no establecen ni edades mínimas ni máximas (desde parvulario a tercer ciclo de universidad): 5 (5,75%)

Para hijos discapacitados que necesitan ayuda o educación especial:

- Número de Convenios que la establecen: 6 (6,90%)
 - o Cantidad media anual de la ayuda: 2417,15€
 - o Convenios que establecen que la ayuda se valorará por la empresa en cada caso: 1 (1,15%)
 - o Convenios en los que la empresa sufraga el importe íntegro: 1^{xxxviii} (1,15%)
 - o Convenios en los que la empresa se hace cargo de parte de la factura del Centro de educación especial: 1^{xxxix} (1,15%)

Ayuda matrimonio:

Número de Convenios que la establecen: 15 (17,24%)

Prestación media: 446,6€

Convenios que dan la ayuda por constitución de pareja de hecho: 0

Otros:

Festividad de Reyes: Número de Convenios que la establecen: 2 (2,30%)

Campamentos de verano hijos: Número de Convenios que la establecen: 2 (2,30%)

Bolsas de vacaciones: Número de Convenios que la establecen: 2 (2,30%)

Suministro gratuito o adquisición de productos (beneficios en compras): Número de Convenios que los prevén: 14^{xl} (16,09%)

PRÉSTAMOS

Número de Convenios que establecen préstamos (de cualquier clase):18 (20,69%)

- Número de Convenios que establecen préstamos para la adquisición de vivienda habitual/acondicionamiento, etc.:9 (10,34%)
- Número de Convenios que establecen préstamos para la adquisición de coches, etc.:1 (1,15%)
- Otros (enfermedad o intervención quirúrgica, educación de los hijos...) o más de un préstamo, o no especifican para qué es:8 (9,19%)

Número de Convenios, de los que establecen préstamos, que en la concesión valoran criterios familiares:1 (1,15%)

OTROS

Número de Convenios que establecen cláusulas que hacen referencia a la igualdad de oportunidades o la antidiscriminación: 9^{xli} (10,4%)

ANEXO. EQUILIBRIO VIDA PROFESIONAL/ VIDA PERSONAL EN DANONE

El Grupo Danone, consciente de la problemática del desarrollo sostenible, entendido en sentido amplio, que desde hace algunos años está animando el debate social, pone en marcha el proyecto DANONE Way. Se trata de una herramienta de pilotaje de responsabilidad social para todas las sociedades del Grupo que ayuda a conocer mejor sus Valores, a evaluar y fomentar las mejores prácticas, a fijar las prioridades y que, además, incita a la cooperación transversal no sólo dentro sino también entre las diferentes empresas del grupo.

El proyecto DANONE Way se desarrolla en todas las empresas del Grupo a partir de dos premisas históricamente claves en el Grupo Danone: la mejora continua y el Doble proyecto Económico y Social. DANONE Way funciona como un proceso colectivo y de mejora en las relaciones de la empresa con cada uno de sus “*stakeholders*” (Empleados, Consumidores y Clientes, Proveedores, Medio Ambiente, Comunidades Locales y Accionistas). Además, permite obtener un diagnóstico de los puntos fuertes y de los aspectos a mejorar en cada empresa del Grupo, a partir del cual se establecerán planes de acción.

En el contexto de un proceso rápido de globalización- con una fuerte expansión en número de empresas, en adquisiciones y la presencia de diversas culturas en DANONE- la empresa quiere formalizar su “manera de hacer negocio”, su propia cultura de compromiso y sus valores con el objetivo de mantener una sólida identidad corporativa.

¿Cómo funciona DANONE Way?. Mediante 130 preguntas planteadas en el sitio Internet de DANONE Way, las sociedades se autoevalúan sobre problemas concretos con los que el Grupo se ha comprometido: seguridad alimentaria, política social, respeto hacia el medio ambiente, relaciones con proveedores... Estas preguntas están estructuradas por temas: Empleados, Consumidores, Clientes, Proveedores, Medio Ambiente, Comunidades Locales y Accionistas. Cada tema se divide en ítems (por ejemplo, dentro del tema Medio Ambiente: “*Trabajar con embalajes respetuosos con el medio ambiente*”) y cada ítem se compone a su vez de prácticas observables y medibles.

Como objetivos prioritarios de DANONE WAY se fijan los siguientes:

1. Difundir, compartir y enriquecer el “espíritu DANONE” a través de: comportamientos observables, las mejores prácticas, los valores del Grupo y su historia.
2. Permitir a las diferentes empresas del Grupo conocer los éxitos y logros del Grupo DANONE, con el fin de potenciar una dinámica de mejora continua y de pilotaje a medio plazo.
3. Permitir al Grupo DANONE disponer de un “reporting” más preciso para mejorar la comunicación.

Para DANONE, medir los resultados económicos y sociales de DANONE WAY no es tarea fácil. La responsabilidad social en DANONE constituye una forma de pensar. Fue elegida, desde un inicio, como la manera de entender la empresa, es decir, una forma de

diferenciar a la empresa frente a sus competidores y ofrecer así una ventaja competitiva a largo plazo. La filosofía de la empresa es un doble proyecto en el que los resultados económicos no son posibles sin el fomento del desarrollo social sostenible en paralelo. Dentro de este contexto, DANONE Way es la herramienta especializada en gestionar y medir todo este proceso, y el nivel de mejora atribuible a acciones específicas.

EQUILIBRIO VIDA PROFESIONAL/VIDA PERSONAL

Atraer, desarrollar y retener a los mejores trabajadores, así como reforzar la imagen de DANONE como empleador, son los dos ejes claves de la estrategia del Departamento de Relaciones Humanas y Sociales de DANONE. Esta estrategia alineada con la de la Compañía, ha obtenido excelentes resultados y marca la orientación y rumbo en el diseño e implantación de todas las prácticas y modelos de gestión de Relaciones Humanas.

Pero detrás de esta estrategia hay toda una filosofía y cultura basadas en tratar a sus trabajadores como el activo más preciado de la compañía. En este sentido, se ha manifestado en diversas ocasiones Francesc Martínez Rius- Director del Departamento de Relaciones Humanas y Sociales de DANONE-: “nunca dejar a un empleado solo frente a un problema profesional o personal”.

En este contexto, caracterizado, por una parte, por la estrategia de Relaciones Humanas, y por la cultura y valores de DANONE, por la otra, el diseñar una política de equilibrio entre vida profesional y personal en DANONE, era una tarea obligada pero, en absoluto fácil.

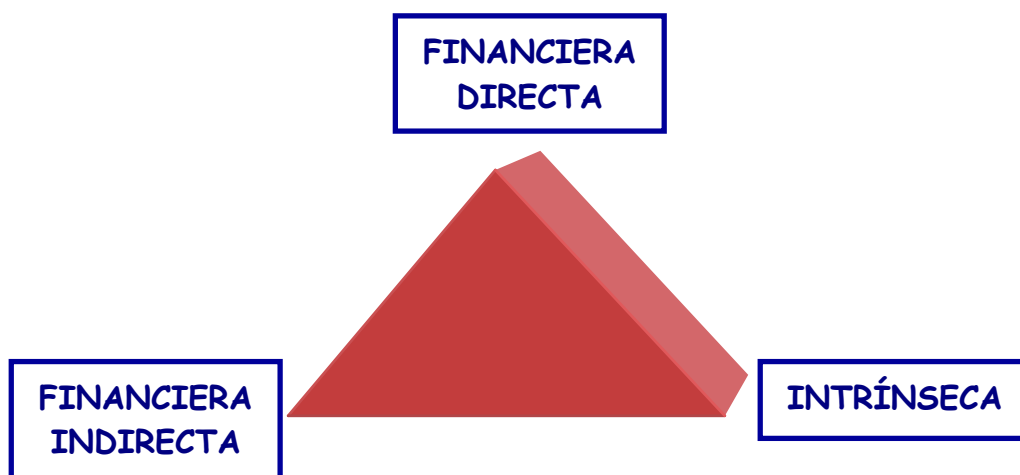
En los puntos siguientes del apartado 3 de este capítulo se explica desde el modelo teórico en el que se encuadra el equilibrio entre vida profesional / vida personal hasta las prácticas concretas que se están implementando progresivamente en DANONE. Sin olvidar, tampoco, un paso intermedio que es la segmentación.

Modelo Teórico. Equilibrio vida personal /vida profesional como Compensación Intrínseca.

El equilibrio entre vida profesional/ vida personal se incluye en DANONE dentro del modelo de Compensación Total. La compensación total se define como todo aquello que percibe un empleado o candidato a serlo, como contraprestación en dinero, en bienes o servicios económicamente cuantificables y en gestión del tiempo de trabajo por su contribución a la empresa. Es decir, todos aquellos argumentos que le harán decidir entre venir a trabajar con nosotros o prestar sus servicios con otros competidores. Estos argumentos son los que en DANONE se gestionan en un proceso de mejora continua para servir a la estrategia de Relaciones Humanas, es decir, para atraer, desarrollar y retener a los talentos y para reforzar la imagen de la empresa como empleador.

En DANONE, el modelo de compensación total (**figura 1**) se compone de tres ejes fundamentales: compensación financiera directa, compensación financiera indirecta (ambos como compensación extrínseca) y compensación intrínseca.

Figura 1. MODELO DE COMPENSACIÓN TOTAL



La compensación financiera directa e indirecta comprende todos aquellos elementos del paquete retributivo que son o cantidades monetarias (salario fijo, bonus, incentivos, participación en beneficios..etc) o cuantificables en dinero (coche, seguro médico, seguro de vida, plan de pensiones), respectivamente. Los objetivos de la empresa, dentro de esta compensación extrínseca, son la equidad interna y la competitividad salarial externa. En otras palabras, persigue aplicar unas reglas de juego y metodología rigurosas que garanticen un grado de igualdad óptimo en la aplicación de las prácticas retributivas y situarse entre las empresas que “mejor pagan a sus empleados” en el mercado de referencia.

El último eje del modelo de compensación total de DANONE es la compensación intrínseca que se entiende como todos aquellos intangibles que los empleados perciben de manera subjetiva como recompensa a la hora de prestar su contribución a la empresa. Es en este ámbito donde en DANONE se apuesta fuertemente por reforzar las políticas de equilibrio entre vida profesional y vida personal.

Una de las claves fundamentales de este modelo, y en concreto de la compensación intrínseca, es que se trabaja con percepciones subjetivas e individualizadas. Cada trabajador de DANONE es único y el objetivo de la empresa es satisfacer sus expectativas ofreciéndole un proyecto profesional atractivo y lo más exclusivo posible para él.

Este modelo de compensación total, que puede resultar fácil o simple en su concepto, es de difícil implantación. No obstante, la cultura y los valores de la empresa- como por ejemplo, los valores proximidad y humanismo- no sólo ayudan a su ejecución sino que puede que sin ellos no fuera posible.

¿Por qué segmentamos y cómo?

En Marketing, se entiende por segmentación la acción de dividir el público objetivo en función de unas variables determinadas; como resultado se obtiene un análisis pormenorizado de los gustos y preferencias de los consumidores a los cuales dirigimos nuestros productos. También en el diseño de una política de equilibrio entre vida profesional y vida personal, es necesario un conocimiento exhaustivo de los empleados de DANONE o, hablando en términos de marketing, conocer en profundidad a nuestro público objetivo; esto es, al que dirigimos en concreto estas prácticas.

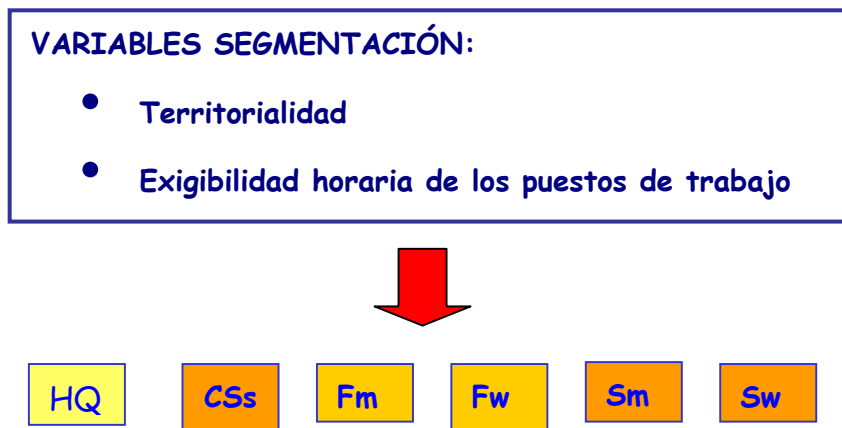
El proceso de segmentación es necesario para el éxito de esta política. Sin embargo, conocer todos aquellos intangibles que los empleados perciben o valoran como positivos o negativos, o como más o menos importantes en su vida profesional y/o personal, es tarea ardua.

Un paso previo al análisis de estas expectativas individuales de los empleados lo constituye el definir de manera objetiva y analítica unas variables de segmentación que respondan a nuestra realidad organizativa. Y por tanto, que den como resultado los diferentes públicos objetivos que en la organización se pueden reconocer. En el proceso de definición de estas variables de segmentación, y desde un conocimiento claro de la empresa y de los puestos de trabajo, hay de base una idea fundamental. En lo referente a prácticas de equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, no se le puede ofrecer lo mismo a un empleado de una de las fábricas de DANONE, que trabaja a turnos en una línea de producción, que a un BM Senior del Departamento de Marketing destacado en oficinas centrales en Barcelona. Relegar esta idea conduciría a un fracaso en el diseño e implantación de esta política.

Las variables de segmentación utilizadas para identificar los diferentes públicos objetivos son: la exigibilidad horaria de los puestos de trabajo y la territorialidad. Es decir, si los empleados de DANONE ocupan puestos de trabajo obligatoriamente sujetos a turnos o no, y dónde o en qué centro de trabajo desarrollan su actividad. Son variables que permiten identificar muy bien los colectivos y las prácticas en las que se tienen que focalizar los esfuerzos. Por ejemplo, prácticas relativas a la flexibilización de jornada serán difíciles de implantar en puestos sujetos al cumplimiento de unos turnos. Mientras que la implantación de prácticas enfocadas a dedicar más tiempo a sus aficiones o a la práctica del deporte serán más difíciles en el caso del BM Senior del Departamento de Marketing, obligado a pasar fuera de casa muchos días al mes por razones de trabajo.

Como consecuencia de la aplicación de estas variables de segmentación se obtienen seis diferentes públicos objetivos (figura 2):

Figura 2. SEGMENTACIÓN



En las Oficinas Centrales situadas en Barcelona:

- HQ: Todo el personal de Oficinas Centrales. Se encuentran las Direcciones de Departamento y todo el personal que trabaja en cada uno de ellos, excepto:
- CSs: Personal de Customer Service. Este es un Departamento situado en Oficinas Centrales, en el que la mayoría de los puestos de trabajo están sometidos a turnos. Sus labores son de apoyo continuo a la fuerza de ventas, clientes, logística y suministro del producto.

En las cinco Fábricas:

- Fm: Personal que trabaja en las cinco fábricas de DANONE desempeñando sus funciones en puestos que no están sujetos a turnos.
- Fw: Todos aquellos empleados que trabajan en las fábricas y en puestos sometidos a turnos.

En Zonas Comerciales:

- Sm: Todo el personal del área de ventas repartido por la geografía del país que no está sometido a turnos.
- Sw: Vendedores que realizan rutas comerciales con la responsabilidad de visitar a unos clientes asignados.

Toda la población de DANONE queda recogida en estos seis públicos objetivos. Con esta segmentación respondemos a la pregunta de a quién se dirige la política de

equilibrio entre vida profesional y vida personal. En definitiva, esta es la segmentación que responde a nuestra realidad organizativa.

No obstante, es necesario hacer el esfuerzo de definir unos conceptos genéricos en los que englobar y situar las distintas prácticas. Además, estos conceptos genéricos ya deberían responder, en la medida de lo posible, a las expectativas individuales y subjetivas que apuntábamos al principio del capítulo. Sin embargo, como ya se decía anteriormente, conocer todos aquellos intangibles que los empleados perciben o valoran como positivos o negativos, o más o menos importantes en su vida profesional y/o personal, es una tarea muy compleja, y así, de la misma manera que no se tendría éxito si se lanzara un nuevo producto a los consumidores sin un estudio en detalle de sus gustos y necesidades, tampoco cabe diseñar una política de equilibrio entre vida personal / profesional sin un análisis pormenorizado de las expectativas individuales y necesidades de los empleados.

Respondiendo a la pregunta ¿qué hechos, áreas o facetas de tu vida valoras positivamente, y por tanto, a cuáles dedicas más tiempo?, se obtienen diversos conceptos genéricos que en DANONE se resumen principalmente en dos: tiempo y apoyo para desarrollar la vida personal de cada uno, y apoyo para las cuestiones relativas a la salud.

Conviene incidir en la relevancia del desarrollo de la vida personal como concepto muy amplio. En DANONE, el apoyo a la familia es un asunto que preocupa y que se cuida, como se verá en el apartado siguiente. Sin embargo, en la población de DANONE, hay un porcentaje amplio de empleados solteros y sin hijos. Por tanto, focalizarse sólo en ser familiarmente responsables no respondería a nuestra realidad organizativa.

Prácticas concretas de equilibrio entre vida personal y vida profesional

Las prácticas de equilibrio entre vida personal y vida profesional se ordenan en función de la segmentación realizada que da como resultado seis públicos objetivos y dos ejes de trabajo: tiempo y apoyo para desarrollar la vida personal de cada uno, y apoyo para las cuestiones relativas a la salud.

DANONE, tanto en el diseño como en la implantación de las prácticas concretas que refuerzan el equilibrio entre vida profesional y vida personal, siempre persigue la universalidad. Es decir, ser capaces de diseñar prácticas que sean aplicables al mayor número de públicos objetivos posibles o incluso a su totalidad.

En el proceso de implantación de dichas prácticas, la comunicación interna es fundamental. La difusión de estas prácticas debe hacerse a todos los empleados a los que se dirijan, con el fin de que conozcan en profundidad qué acciones pone la empresa a su disposición y por qué; y todo ello con total transparencia.

A continuación, se pasa a definir y a comentar algunas de estas prácticas desarrolladas en DANONE:

Relativas al eje apoyo en las cuestiones de salud:

- **Subvención gimnasio:** En Oficinas Centrales, Danone paga la matrícula y una parte de cuota mensual a un gimnasio cercano al lugar de trabajo. A las personas que durante dos meses no asistan al gimnasio serán dadas de baja del Gimnasio por parte

de la empresa y para aquellos cuya asistencia sea superior a la media mensual, Danone abonará la totalidad de la cuota correspondiente al mes siguiente.

- **Programa asistencia empleado.** Programa a través del cual los trabajadores pueden pedir ayuda para cualquier tipo de problema que les cause estrés o ansiedad. Las llamadas son gratuitas pero el servicio que se pueda derivar lo paga cada empleado. Ej.: necesidad de un canguro urgente. Danone te hace la gestión para encontrar el canguro en pocas horas
- **Servicio médico.** En la empresa hay un servicio médico al que los empleados pueden acudir, gratuitamente, para cualquier problema de salud.
- **Revisión médica anual.** Todos los empleados tienen derecho a una revisión médica anual.
- **Centro Deportivo y Cultural de Danone:** Danone ofrece y subvenciona a los empleados y sus familias la práctica de actividades deportivas y culturales: ciclismo, atletismo, fútbol sala, frontón, pesca, bolos..etc.

Relativas al tiempo y apoyo para desarrollar la vida personal de cada uno:

- **Jornada laboral reducida.** Los trabajadores pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
- **Excedencia:** Los trabajadores con una antigüedad de al menos 2 años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia de 1 año. Una vez solicitada la reincorporación, hecho que deberá producirse antes de que expire el plazo convenido, aquélla deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de dicha solicitud.
- **Asesoramiento financiero/fiscal/legal/trayectoria profesional y expatriados.** Los empleados tienen en la empresa a su disposición profesionales a los que pueden acudir a pedir consejo y ayuda práctica en asuntos financieros/ fiscales/ legales/ trayectoria profesional y expatriados.
- **Canastilla.** A aquellos trabajadores que tienen un hijo, se les felicita con una canastilla que contiene diversos productos y artículos para su bebé, en el momento del nacimiento.
- **Lote de Navidad.** Por Navidad se obsequia a los trabajadores con un lote de productos para desearles Felices Fiestas.
- **Subvenciones formación.** Se dan ayudas económicas a los empleados que deseen realizar una formación que mejore su empleabilidad en el mercado de trabajo.
- **Subvenciones para la escolaridad de los hijos de los empleados y estudios hijos.** Ayuda a las familias para pagar la escuela y estudios de los hijos.
- **Colonias:** Se organizan unas colonias anuales en verano para los hijos de los empleados.
- **Tienda de productos DANONE:** En Oficinas Centrales hay una tienda donde se venden productos del Grupo DANONE a precios muy bajos.
- **Obsequio productos:** Se regalan productos DANONE para los empleados que trabajan en las fábricas y zonas comerciales.

- **Tickets guardería:** tickets que se descuentan del salario bruto para pagar la guardería de los hijos, con el ahorro fiscal correspondiente.



	Subvención	Subvención gimnasios cercanos lugar	<i>Subvención</i>
S	Programa asistencia empleado		
	Servicio Médico/ 1 revisión médica anual		
	CDCD		
VP	Jornada laboral reducida		
	Excedencia de un año con reserva de puesto		
	Asesoramiento financiero/fiscal/legal/trayectoria profesional y		
	Canastilla/lote Navidad		
	Subvenciones Formación/Escolaridad hijos/Estudios Hijos/Colonias		
	Tienda	Obsequio Productos Danone/Ofertas	Tienda
	Tickets Guarderia		

REFLEXIÓN FINAL

El objetivo de la Política de equilibrio entre vida profesional y vida personal en DANONE es apoyar a la estrategia de Relaciones Humanas, es decir, atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados y reforzar la imagen de DANONE como empleador. DANONE es consciente de que son muchas las ventajas y beneficios que se obtienen al introducir prácticas que ayuden a los empleados a lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y su vida personal.

La aplicación de una Política de equilibrio entre vida profesional y vida personal es una ventaja competitiva que permite a DANONE mantenerse, de manera sostenible, entre las empresas más atractivas del mercado laboral. Además, los costes que supondría el no equilibrio es un asunto que alerta, cada vez más, a las empresas preocupadas en la implantación de prácticas de relaciones humanas con una visión de largo plazo.

Las claves del éxito de una política de equilibrio entre vida profesional y vida personal son: la implicación de la alta dirección y la comunicación. Sin el apoyo de la dirección, la implantación de una política de equilibrio sería complicada. “Dar ejemplo” es importante, y aún más, desde los niveles superiores de la organización. Por otro lado, la comunicación de las prácticas equilibrio debe estar presente en todo el proceso de

implantación, con el fin de que todos los empleados conozcan en profundidad qué acciones pone la empresa a su disposición y por qué.

El diseño e implantación de prácticas y acciones de equilibrio entre la vida profesional y la vida personal debe buscar la satisfacción de las expectativas individuales de los empleados. Es más, los cambios que se produzcan en estas expectativas de los empleados deben traer como consecuencia cambios o adaptaciones en las acciones de equilibrio que la empresa pretenda implantar. Sin embargo, no es acertado, desde un punto de vista de gestión de recursos humanos, centrar todos los esfuerzos en el diseño de prácticas de equilibrio. Las prácticas de equilibrio son fácilmente copiables por los inmediatos competidores. Por ejemplo, el coste que asume una empresa y el esfuerzo que hace en términos organizativos, cuando decide ampliar un permiso de maternidad o paternidad en una o dos semanas más de lo establecido en la ley, es menos valorado por los empleados cuando el inmediato competidor amplía dicho permiso en tres semanas. Por tanto, las acciones concretas de equilibrio apoyan a la estrategia de Relaciones Humanas, pero no constituyen una ventaja competitiva sostenible.

Los valores y la cultura de DANONE, entendidos como una manera de pensar y entender el negocio y las relaciones humanas, son la clave del éxito en la aplicación de las políticas de gestión de recursos humanos. Y en una política de equilibrio aún adquieren más importancia. El valor proximidad, basado en propiciar la sensación de cercanía al empleado, consigue que el empleado vea satisfechas gran parte de sus expectativas relacionadas con el tiempo y apoyo al desarrollo de su vida personal.

En definitiva, las ideas fundamentales, en que se basa la Política de equilibrio en DANONE, son: buscar la universalidad en la aplicación de nuestras prácticas con independencia de que los empleados a los que van dirigidas sean hombres o mujeres con responsabilidades familiares o no; también, desarrollar el diseño y aplicación de las acciones de equilibrio basándose en los valores y cultura de DANONE, como garantía de obtener una ventaja competitiva sostenible; y por último, servir a la estrategia de Relaciones Humanas, a saber, atraer, desarrollar y retener a los mejores trabajadores.

