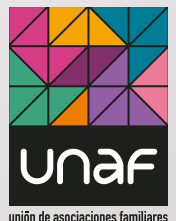


*Informes UNAF*

# ***Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea***



***Inés Campillo Poza***





*Informes UNAF*

**POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN  
DE LA VIDA LABORAL,  
PERSONAL Y FAMILIAR  
EN LA UNIÓN EUROPEA**

Informe de **UNAF (Unión de Asociaciones Familiares)**

Investigadora **Inés Campillo**

Maquetación y diseño **Yo Miento Producciones**

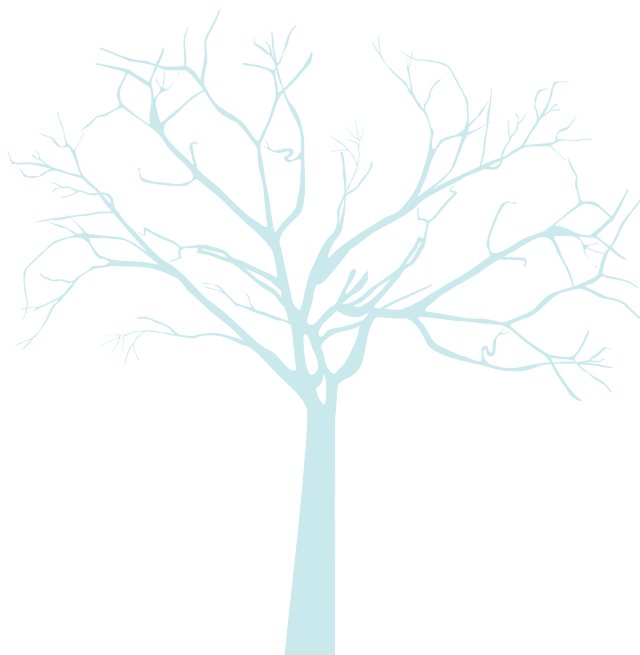
• 2º Edición Mayo de 2019

• 1º Edición Diciembre de 2018

Depósito legal: M-20747-2019

<b>Prólogo: La conciliación como camino hacia la corresponsabilidad real .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Introducción: El porqué de las políticas de conciliación .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Las políticas de conciliación: ¿qué son y de dónde vienen? .....</b>	<b>19</b>
2.1. En busca de una definición .....	19
2.2. Objetivos e instrumentos .....	21
2.3. Breve historia de las políticas de conciliación .....	23
2.3.1. La conciliación como prioridad europea .....	23
-Primera fase: década de los noventa .....	25
-Segunda fase: finales de los noventa-2010 .....	26
-Tercera fase: 2010-actualidad .....	29
2.4. La diversidad de las políticas de conciliación y los regímenes de bienestar .....	31
<b>3. Tiempo para conciliar .....</b>	<b>37</b>
3.1. Regulación del tiempo de trabajo .....	38
3.2. El tiempo parcial .....	43
3.3. Fórmulas de flexibilidad laboral .....	49
3.4. Permisos para cuidados familiares.....	51
3.4.1 Permiso de maternidad, paternidad y parental .....	52
Definiciones .....	52
Cobertura .....	54
3.4.2 Otros permisos para el cuidado de hijos/as .....	70
3.4.3 Permisos para cuidados de otros familiares en situación de dependencia .....	76
<b>4. Servicios para cuidar .....</b>	<b>81</b>
4.1. Servicios de cuidado y educación infantil .....	83
4.2. Servicios de cuidados de larga duración o a la dependencia .....	92

<b>5. Dinero para conciliar .....</b>	<b>99</b>
5.1. Prestaciones monetarias para familias con hijos/as .....	100
5.2. Prestaciones monetarias para la dependencia .....	106
<b>6. Conclusiones .....</b>	<b>111</b>
6.1. Una mirada al caso español .....	114
<b>UNAF, recomendaciones y propuestas para el debate .....</b>	<b>119</b>
En relación al tiempo para conciliar .....	120
En relación a los servicios para conciliar .....	125
En relación a las prestaciones monetarias para conciliar .....	128
<b>Bibliografía .....</b>	<b>131</b>



## Índice de gráficos

• Gráfico 1.1: Evolución de la tasa de actividad femenina .....	13
• Gráfico 1.2: Dificultad para conciliar el trabajo y la familia .....	15
• Gráfico 3.1: Jornada semanal de trabajo por convenio y días de vacaciones pagados .....	39
• Gráfico 3.2: Horas medias de trabajo semanales por sexo, 2017 .....	41
• Gráfico 3.3: Tasa de empleo a tiempo parcial por sexo, 2017 .....	45
• Gráfico 3.4: Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres (15-64 años) .....	46
• Gráfico 3.5: Preferencia de horas semanales de trabajo por sexo .....	47
• Gráfico 3.6: Duración y tasa de reposición de los permisos de maternidad .....	55
• Gráfico 3.7: Duración y tasa de reposición de los permisos de paternidad .....	57
• Gráfico 3.8: Duración total de los permisos remunerados a disposición de madres y padres .....	59
• Gráfico 4.1. Cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil de menores de 3 años .....	85
• Gráfico 4.2. Porcentaje de menores de 3 años al cuidado sólo de sus progenitores, 2017 .....	87
• Gráfico 4.3. Cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil de niños/as de 3 años a la edad de escolarización obligatoria .....	90
• Gráfico 4.4. Gasto social en cuidados de larga duración, como % del PIB, por tipo de gasto .....	93
• Gráfico 4.5. Receptores de cuidados de larga duración, como % de la población de 65 años o más .....	95
• Gráfico 5.1. Gasto social dedicado a familias, como % del PIB, por tipo de prestaciones .....	101
• Gráfico 5.2. Gasto social dedicado a familias, como % del PIB, por condicionalidad de las prestaciones.....	103

## Índice de tablas

• Tabla 3.1 Derechos a fórmulas flexibles de trabajo, UE-28 .....	50
• Tabla 3.2 Permisos parentales, UE-28 .....	63
• Tabla 3.3 Otros permisos para el cuidado de hijos e hijas, UE-28 .....	71
• Tabla 3.4 Permisos para el cuidado de otros familiares en situación de dependencia, UE-28 .....	77



## PRÓLOGO

# LA CONCILIACIÓN COMO CAMINO HACIA LA CORRESPONSABILIDAD REAL

La crisis económica tambaleó los cimientos sociales de Europa, dando paso a un momento crucial como el actual, donde el proyecto social europeo debe renovarse. Recuperar la confianza sobre la base de un nuevo pacto social basado en la protección y los derechos sociales, que respondan a las necesidades de todas las generaciones y de las familias europeas de hoy, es una necesidad urgente.

Las sociedades europeas, tras la crisis económica, exigen a los actores económicos una inaplazable responsabilidad social sobre sus acciones que se traduzca en compromisos efectivos. Un compromiso no sólo medioambiental, sino que incluya también la lucha contra la desigualdad social y la promoción de la igualdad real entre hombres y mujeres. Retos sociales de los que depende también el crecimiento económico del futuro.

En este sentido, las políticas de conciliación deben ser un instrumento clave para lograr una mirada más amplia, **un verdadero enfoque de “corresponsabilidad” que comprometa a las instituciones y a las empresas, a los varones y**

**sociedad en su conjunto**, superando la visión de la conciliación como un *“asunto de las mujeres trabajadoras”*.

Ante el reto de la exclusión social, las políticas efectivas de **conciliación son también un antídoto frente a la pobreza**, pues permitirían a más personas de familias trabajadoras conciliar y mantener sus empleos, en vez de verse obligadas a abandonar el mercado de trabajo para cuidar, constituyendo por tanto una red de protección para todas las familias.

Los permisos bien remunerados y los acuerdos de flexibilidad laboral podemos pensarlos como un derecho de ausencia del trabajo para cuidar, o un **derecho de “corresponsabilidad con el cuidado” que debe ser compatible con un mercado laboral socialmente responsable**.

La conciliación no puede verse sólo como un beneficio para las familias jóvenes. **Es un derecho de todos y de todas en distintos momentos del ciclo vital**, que responde a necesidades de todas las generaciones y que mejora las condiciones de empleo, el bienestar laboral y la pro-

ductividad de todas las empresas e instituciones que cuentan con medidas para garantizar la conciliación de la vida personal y familiar.

**El reto demográfico, el envejecimiento de la población y la desigualdad de género** son retos inaplazables en las sociedades europeas que requieren de una **combinación de ambiciosas políticas de conciliación que garanticen la corresponsabilidad de toda la sociedad ante estos desafíos**. Por eso, si la **Unión Europea** quiere recuperar la confianza de las sociedades europeas en unas instituciones comprometidas con la cohesión social como pilar fundamental del proyecto europeo, **debe jugar un papel clave liderando respuestas integrales** que armonicen las acciones de los diversos estados miembros frente a estos retos, para lograr un crecimiento económico más justo y más sostenible.

Desde UNAF venimos trabajando desde hace años con este enfoque, de la mano de COFACE Families Europe, para promover ante las instituciones europeas la adopción de la Directiva de equilibrio de la vida personal, familiar y laboral aprobada recientemente (abril de 2019).

La Directiva es un buen paso en este sentido, pero exigirá **complementarse con una verdadera perspectiva de género y una mirada en términos de corresponsabilidad en todas las políticas públicas, desde el nivel europeo y hasta el**

**nivel local, que afecten a la organización social del tiempo, mercado laboral, derechos de las familias, etc.**

Una buena implementación de esta Directiva requerirá medidas legislativas y no legislativas basadas en **tres pilares fundamentales**:

- Disponibilidad de **RECURSOS ECONÓMICOS** para las familias que permitan niveles de vida dignos y prevención de la pobreza.
- **SERVICIOS DE ATENCIÓN** asequibles, accesibles y de calidad para garantizar el cuidado de todas las generaciones, menores y mayores.
- Nueva **ORGANIZACIÓN del TIEMPO**, a través de permisos y de fórmulas flexibles del tiempo de trabajo que promuevan la corresponsabilidad.

Con la vocación de aportar un **análisis detallado y en profundidad sobre las políticas públicas de conciliación que se desarrollan actualmente en los distintos países de la Unión Europea**, presentamos este informe que analiza la **trayectoria de las políticas de conciliación en el ámbito europeo y sus principales características** teniendo en cuenta estos **tres pilares fundamentales: recursos, servicios y organización del tiempo**.



Tres pilares básicos a desarrollar para que las familias, a lo largo de todo el ciclo vital, puedan realmente llevar adelante sus trayectorias vitales, sociales, profesionales y familiares desde un verdadero enfoque de corresponsabilidad para todos y todas, mejorando así su bienestar y sus derechos como familias.

Quiero agradecer a la investigadora D<sup>a</sup> Inés Campillo su trabajo y dedicación en la realización de este informe que nos permite seguir profundizando en el trabajo que UNAF desarrolla, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito de los **derechos de las familias con una perspectiva de género.**

Desde UNAF nos gustaría que sirviera para enriquecer un debate social en torno a la corresponsabilidad que las asociaciones de familias y el movimiento feminista demandan desde hace tiempo, y que necesariamente exige de la participación activa y del compromiso de las organizaciones sociales y empresariales, de las instituciones públicas y privadas, y de la sociedad en su conjunto. Porque la corresponsabilidad es un objetivo posible, necesario e irrenunciable.

**Ascensión Iglesias Redondo**  
*Presidenta de UNAF*





# 1. INTRODUCCIÓN

## EL PORQUÉ DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar desempeñan un papel cada vez más importante en la sociedad contemporánea. Los desajustes a los que responden y las medidas que se ofrecen ocupan un lugar central en la agenda política y ciudadana, por más que la crisis económica de la última década rebajara puntualmente su prioridad en favor de problemas como el desempleo o la precariedad (con los que guarda, no obstante, una estrecha relación).

La recuperación económica y la relajación de las políticas de austeridad, así como la eclosión del movimiento feminista, han contribuido a la revitalización de este asunto en el debate público, tanto en España –donde se están tramitando diversas leyes, como la de permisos parentales iguales e intransferibles o la de tiempo de trabajo corresponsable– como en Europa, donde se está discutiendo la implementación de la Directiva Europea de Conciliación.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar remite, con una denominación relativamente reciente, a un problema más profun-

do y más antiguo: el conflicto que se plantea entre las demandas del trabajo asalariado y las responsabilidades familiares de cuidado. La tensión entre las dinámicas del mercado laboral y la provisión de cuidados se resolvía, hasta hace no tanto, con una rígida división sexual del trabajo: el modelo de familia de “varón sustentador” (Lewis, 1992) implicaba una estricta especialización de tiempos y actividades, con los hombres dedicados a tiempo completo al mercado laboral y las mujeres confinadas en su rol de madres y amas de casa. De este modo, ese modelo familiar se convertía en el “gran mecanismo de conciliación” de la época (Saraceno, 2006: 31).

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a lo largo de las últimas décadas (ver gráfico 1.1) ha supuesto el colapso de ese modelo. El aumento de la participación laboral femenina se ha visto influida por el acceso de las mujeres a la educación superior, la expansión del sector servicios y la reducción de los salarios y de la seguridad en el empleo en el capitalismo neoliberal. Pero también debe entenderse como la expresión de un cambio

cultural más profundo, que ha traído consigo la diversificación de las pautas familiares y los estilos de vida, así como la difusión de nuevos valores y actitudes. El paso del modelo familiar de “varón sustentador” al de “dos sustentadores”, el aumento de la inestabilidad familiar, el alargamiento de la esperanza de vida y la multiplicación de los hogares unipersonales y las familias monomarentales, han puesto al descubierto el conjunto de tareas domésticas y de cuidado familiar y personal de las que antes se hacían cargo las mujeres, y que ahora se hace difícil cubrir. Es lo que las economistas feministas han llamado “la crisis de los cuidados”.

Este profundo cambio sociocultural no ha evitado que el grueso de ese trabajo doméstico y de cuidados siga recayendo, mayormente, sobre las mujeres, que asumen lo que Arlie Hochschild (1989) llamó “el segundo turno” que les espera a muchas de ellas al volver del empleo a casa. Pero es cierto que también se han desarrollado diversos arreglos sociales para externalizar una parte de ese trabajo fuera de las familias y lograr su provisión por medio del Estado y/o el mercado (desde las escuelas infantiles al empleo del hogar), y para incentivar el compromiso de los hombres con el cuidado. Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal pueden verse como un esfuerzo en múltiples direcciones por reducir los desajustes y aliviar las tensiones que plantea la

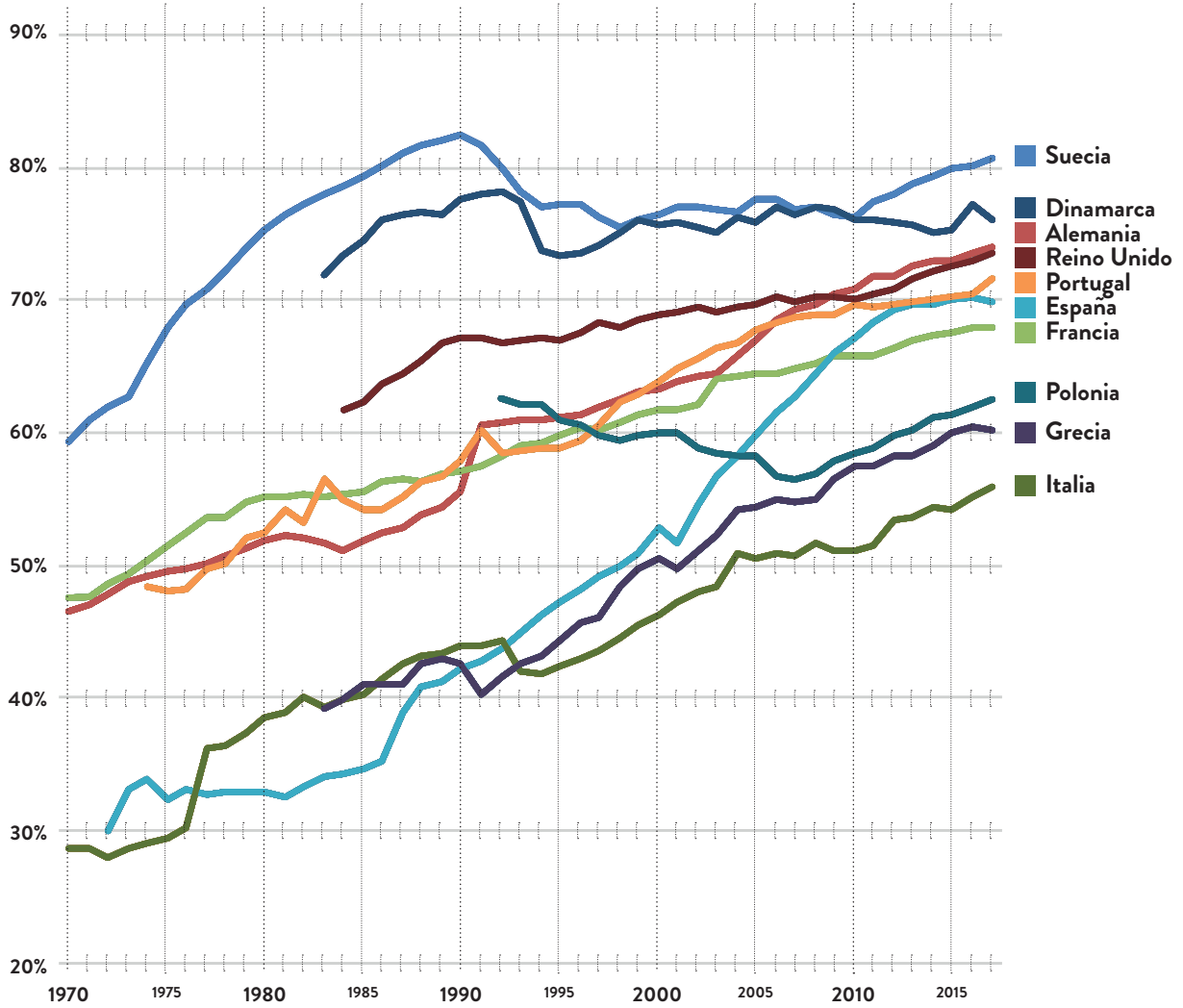
“crisis de los cuidados” y promover la corresponsabilidad.

El desarrollo de las políticas de conciliación y la evolución de los conflictos a los que busca dar respuesta no deben separarse del contexto económico-político que los rodea. En las últimas tres o cuatro décadas el “modelo social” de Europa se ha visto erosionado por la desregulación laboral, la precarización del empleo y el estancamiento de los salarios, los recortes del Estado de bienestar y la privatización de los servicios públicos, las políticas económicas restrictivas y el aumento de la desigualdad. Así las cosas, si bien es cierto que la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un área de intervención prioritaria para los Estados de bienestar europeos desde los años noventa, lo ha hecho dentro de un contexto económico-político que muchas veces camina en dirección contraria y obstaculiza el logro de sus objetivos. Por esa y otras razones, la conciliación sigue siendo una asignatura pendiente.

Este cuadro general debe completarse con una mención a las variedades nacionales: las dinámicas sociales y las políticas públicas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral han adoptado una forma distinta en cada país. Como puede verse en el gráfico 1.1, se ha producido un proceso generalizado de incorporación de las mujeres al mercado laboral (si

## Evolución de la tasa de actividad femenina

Gráfico 1.1



Fuente: OCDE.

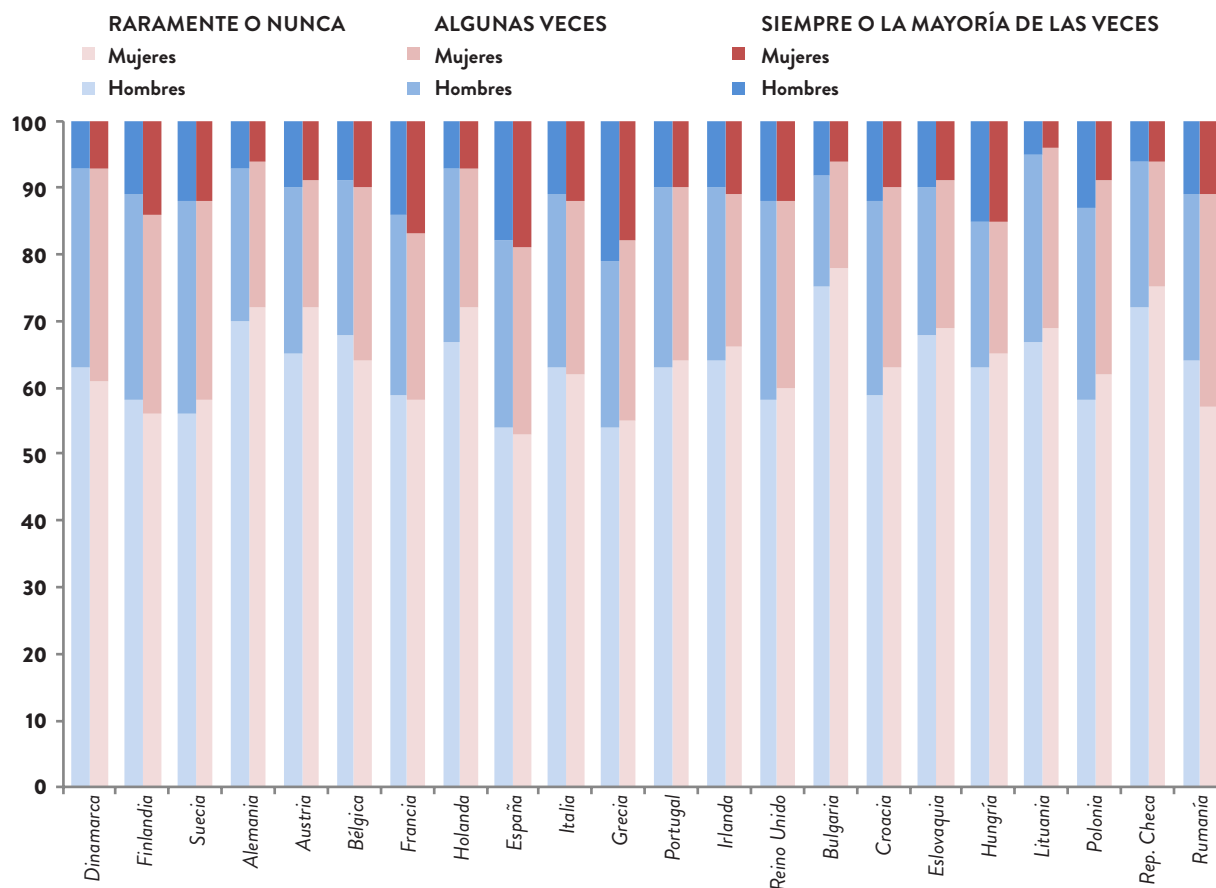
bien su participación es más heterogénea que la de los hombres), pero el momento y el ritmo han variado notablemente: en Suecia o Dinamarca el porcentaje de mujeres que tienen un trabajo remunerado o buscan empleo creció muy pronto hasta estabilizarse en torno al 75% en los años ochenta; en países como Alemania o Francia siguió un ritmo más lento y hasta el cambio de siglo no superó el 65%, mientras que en países como Grecia o Italia las tasas de actividad femeninas giran en torno al 60% y el 55% respectivamente a día de hoy.

España es un caso singular porque se partía de una situación de rezago inicial pero, desde finales de los años ochenta, la tasa de actividad de las mujeres ha crecido a gran velocidad hasta estabilizarse en torno al 70% a partir de 2012, por encima de Francia y lejos de su vecino italiano (el caso de Portugal, que vivió la incorporación laboral de las mujeres mucho antes, es también particular, y responde en gran medida al impulso de Revolución de los Claveles, ver Fishman, 2010). Además de desarrollarse de formas diferentes, este proceso ha conocido también retrocesos en algunos países: en el gráfico 1.1 se incluye el caso de Polonia, que es representativo del resto de repúblicas exsoviéticas, en las cuales la participación laboral de las mujeres descendió durante los años noventa para recuperarse en la década siguiente (el retroceso de Suecia y Di-

namarca parece responder más bien a la grave recesión económica que vivieron a comienzos de la década de los noventa).

La diversidad de las dinámicas sociales nacionales va acompañada de la variedad de políticas públicas de cada país. Como veremos más adelante, la investigación social ha tendido a agrupar a los países de diferentes zonas en función de los rasgos que comparten sus “regímenes” de bienestar, empleo y conciliación. Dentro de la enorme heterogeneidad de las políticas públicas, pueden distinguirse diferentes lógicas que informan el desarrollo y los resultados de cada uno de los regímenes. Uno de los propósitos de este trabajo es ofrecer una panorámica de esta diversidad de regímenes y políticas, con el fin de estimular la imaginación política y enriquecer el debate público.

Por último, a la hora de analizar la conexión entre dinámicas sociales y políticas públicas también hemos de prestar atención a los efectos de retroalimentación que pueden darse y que pueden consolidar ciertas inercias institucionales o impulsar determinados cambios sociales. En concreto, hemos de considerar cómo han cambiado las propias familias que son objeto de las políticas de conciliación: por un lado, el tamaño de los hogares se ha reducido conforme aumentaba la esperanza de vida y disminuía la fecundidad; por otro, los hogares



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015.

Notas: La pregunta en concreto era así “En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha sentido que el trabajo le impedía dedicarle el tiempo que quería a su familia?”.

se han vuelto más inestables y diversos, al aumentar el número de divorcios y separaciones, de cohabitaciones y hogares unipersonales, o de hijos/as fuera del matrimonio, familias de madres lesbianas o padres gays, familias monoparentales (la mayoría, monomarentales). Pero también hemos de dirigir nuestra atención a los cambios graduales en las actitudes de hombres y mujeres, que contribuyen a reconfigurar las relaciones de género y la división sexual del trabajo, así como a las preferencias de la gente a la hora de tomar decisiones relativas al empleo y la familia.

Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se proponen aliviar los desajustes y conflictos entre las exigencias contradictorias del mercado de trabajo y las necesidades de cuidado familiar y personal. Estas tensiones se manifiestan en decisiones tan íntimas como tener un hijo o dónde vivir, y afectan a aspectos de nuestra vida como las relaciones amorosas, el cuidado de nuestros familiares o nuestras carreras laborales. Lo que las personas vivimos como problemas y malestares individuales se incrusta en procesos sociales más profundos, que el diseño y la aplicación de políticas públicas puede ayudar a moldear, en un grado u otro, en función de su dirección y su ambición.

El análisis de las políticas de conciliación, por tanto, pasa no sólo por el examen minucioso

de la forma y el alcance de estas políticas, sino también por el estudio del contexto social al que se aplican y los deseos, las insatisfacciones y las necesidades expresadas por la gente a la que pretenden favorecer. En el gráfico 1.2 podemos ver un indicador de la experiencia subjetiva de los problemas de conciliación: las respuestas que dan las personas encuestadas a la pregunta de con qué frecuencia han sentido que el trabajo les impidiera dedicarle el tiempo deseado a su familia durante el último año. Como puede apreciarse, en promedio alrededor de cuatro de cada diez personas señalan que lo han sentido así algunas o la mayoría de las veces. En el caso de España, esta proporción llega casi a la mitad y una de cada cinco personas siente que el trabajo le impide dedicar el tiempo que querría a su familia siempre o la mayor parte del tiempo. Ciertamente, hay que comparar los datos de los diferentes países con cautela, pues las respuestas recabadas están sujetas también a las distintas expectativas que albergue la gente en cada lugar. Pero el gráfico deja claro que estamos ante un problema de primer orden.

El objetivo de este informe es doble: en primer lugar, se propone ofrecer una panorámica de las principales políticas de conciliación en la Unión Europea (atendiendo, en la medida de lo posible por la limitación de espacio, a los detalles cualitativos de algunas de ellas); y en



segundo lugar, pretende identificar los enfoques dominantes, los casos ejemplares, las carencias y los retos a enfrentar, tanto a escala europea como, en particular, para el caso de España.

Para ello, el informe está estructurado del siguiente modo. En el segundo apartado, se hace una presentación más completa del concepto de “políticas de conciliación”, así como de los objetivos e instrumentos asociados a ella y de su evolución, al tiempo que se presenta un sencillo esquema teórico para analizar su variedad. En los tres siguientes apartados, se examinan respectivamente tres grupos de políticas de conciliación: las que guardan relación con el “tiempo” que deja disponible el trabajo, los “servicios” provistos por el Estado, y el “dinero” que proporcionan diferentes prestaciones. En cada uno de estos tres apartados se desgranar diversos indicadores relativos a las políticas de conciliación comparando la situación de los 28 países que conforman la Unión Europea. Por último, se incluyen unas conclusiones en las que se aborda de forma resumida los contenidos del informe y se reflexiona sobre las deficiencias y los retos a afrontar apuntados en el análisis previo.





## 2. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: ¿QUÉ SON Y DE DÓNDE VIENEN?

### 2.1. En busca de una definición

La expresión “conciliar”, referida a los encajes y equilibrios entre las exigencias del empleo y las relaciones familiares, se ha popularizado desde hace un tiempo y ha saltado de los documentos políticos y los trabajos académicos al lenguaje coloquial. Sin embargo, el término apenas se utilizaba hasta hace dos décadas, cuando su uso estaba restringido a la esfera de la legislación social europea, donde se acuñó y desarrolló en un inicio. De allí se trasladaría, poco a poco, al vocabulario académico, al discurso mediático y al lenguaje común.

No existe una definición unívoca y consensuada de “políticas de conciliación”. Es más, hay varios términos en circulación que, aun encerrando significados o énfasis diversos, se utilizan comúnmente de forma indistinta para abarcar el mismo tipo de políticas, como son “políticas favorables a la familia” (*family-friendly policies*), “políticas favorables a la mujer” (*woman-friendly policies*), “políticas de equilibrio entre trabajo y vida” (*work-life ba-*

*lance policies*), o “políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar” (*reconciliation of work, private and family life policies*) o, circunscrito al contexto español, “políticas de corresponsabilidad”. Todas estas expresiones tienen algo en común: marcan una ruptura con el contenido normativo de las políticas familiares tradicionales, que tendían a legitimar la división sexual del trabajo propia del modelo de familia del varón sustentador, y ponen el foco en nuevos objetivos políticos, entre los que destacan el aumento de la participación laboral femenina y, más en general, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por esta razón, hay quien se ha referido a este tipo de políticas como “segunda generación de políticas familiares” (Flaquer, 2000: 28).

Podemos definir las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar como aquellas políticas destinadas a ampliar los recursos (renta, servicios y tiempo) para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el

mercado de trabajo de hombres y mujeres. Esta definición reelabora la que ofrece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que restringe la conciliación de la vida laboral y familiar a conciliación de trabajo y crianza (OCDE, 2007: 13).

A diferencia del uso habitual de la expresión que hacen la OCDE y la mayoría de estudios europeos sobre políticas de conciliación, que se ocupan principalmente de la conciliación de la vida laboral y el cuidado infantil o la crianza, la definición usada aquí abarca intencionadamente todos los tipos de cuidados, incluido el llamado –en la terminología institucional europea– “cuidado de larga duración” (*long-term care*): esto es, el cuidado de las personas mayores y/o en situación de dependencia.

Esta opción no es del todo original, pero puede resultar controvertida (Daly y Lewis, 1998), porque hace más complejo el análisis en tres sentidos: en primer lugar, los diferentes tipos de cuidados suelen ser competencia de distintos cuerpos administrativos; en segundo lugar, las políticas en una u otra área pueden (y suelen) responder a distintos fines y no tienen la misma relevancia en la agenda política; por último, estas políticas son estudiadas habitualmente de forma independiente.

No obstante estas dificultades, cualquier investigación que adopte una perspectiva de

género sensible al problema de los cuidados ha de incluir, dentro de la definición de las políticas de conciliación, aquellas referidas a los cuidados de larga duración, pues tanto el cuidado infantil como el de las personas en situación de dependencia forman parte de los cuidados necesarios y tradicionalmente realizados por las mujeres. En este sentido, ambos tienen efectos sobre, y se ven afectados por, los cambios sociales mencionados en el apartado anterior: las nuevas pautas laborales de las mujeres, las transformaciones de los hogares y el envejecimiento de la población.



## 2.2. Objetivos e instrumentos

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar movilizan tres tipos de recursos básicos:

- 1. Tiempo.** Los recursos temporales de conciliación se refieren básicamente a la regulación, flexibilización y reducción del tiempo de trabajo, los permisos y las excedencias.
- 2. Servicios.** Los recursos de servicios de conciliación hacen referencia a los servicios de cuidado y educación infantil hasta la edad de escolarización obligatoria, la atención domiciliaria, los servicios de cuidadores informales o profesionales en el hogar, los centros de día y las residencias para personas ancianas o en situación de dependencia.
- 3. Prestaciones económicas.** Los recursos económicos de conciliación se refieren a: prestaciones monetarias de la seguridad social y beneficios fiscales.

Todos estos instrumentos de política pública constituirían el abanico completo de medidas que los gobiernos pueden tomar a la hora de poner en marcha una determinada política de conciliación de la vida laboral y familiar. No

obstante, los poderes públicos eligen y priorizan unas medidas sobre otras atendiendo a una serie de factores: desde las posiciones político-ideológicas de los actores hasta los contextos institucionales en los que operan, pasando por los “marcos interpretativos” de que disponen para conceptualizar el problema que se pretende solventar (Lombardo y Bustelo, 2007) o el objetivo primordial que se pretenda alcanzar con ellas. De ahí que exista una gran variabilidad en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar entre un país u otro.

Los principales objetivos políticos que han guiado las diferentes políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en Europa han sido: la ampliación de la participación laboral femenina, el aumento de la natalidad y la corresponsabilidad; aunque estas políticas también han contemplado la lucha contra la pobreza infantil y la promoción del desarrollo infantil, la atención a las necesidades crecientes derivadas del envejecimiento de la población o el impulso de nuevas áreas de mercado.

A menudo se ha pretendido que una sola medida o paquete de medidas de conciliación puede favorecer todos esos objetivos políticos a la vez. Aunque es evidente que los unos no tienen por qué estar reñidos con los otros, no

debería presuponerse que sean siempre necesariamente complementarios: una política de conciliación cuyo objetivo sea ampliar la participación laboral de las mujeres puede tener como consecuencia la disminución de la desigualdad de género en el empleo, pero también puede tener efectos no deseados, como aumentar la carga total de trabajo de las mujeres, limitar su deseo de descendencia o imposibilitar la atención a sus criaturas o familiares en situación de dependencia (especialmente en el caso de las familias monomarentales).

Los efectos de una determinada política de conciliación variarán según el tipo de medidas que se hayan priorizado para la consecución del objetivo primordial y según también el contexto cultural e institucional en el que se inserten. Volviendo al ejemplo anterior: no es lo mismo impulsar la participación laboral femenina en un contexto en el que existe un sistema de educación infantil universal, gratuito y de calidad que hacerlo donde la oferta de educación infantil es mayormente privada, costosa y de menor calidad. Tampoco es lo mismo impulsar la participación laboral femenina allí donde hay tasas de desempleo mínimas, las jornadas laborales semanales son más reducidas o el trabajo a tiempo parcial no es sinónimo de precariedad. Como han señalado Lewis y Daly, “el significado de reformas que parecen muy similares sobre el papel puede

ser muy diferente, debido al contexto en el que aquellas se insertan y porque la motivación que se esconde tras ellas es a menudo diferente” (1998: 14). Esta precaución es especialmente importante en el área que nos ocupa, en la que el impulso, los marcos interpretativos y los objetivos dominantes han provenido de la Unión Europea y han debido trasladarse y adaptarse a contextos culturales y trayectorias institucionales muy diferentes.



## 2.3. Breve historia de las políticas de conciliación

### 2.3.1. La conciliación como prioridad europea

La suerte de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en la mayoría de países miembros está irremediablemente ligada a la agenda política europea. De hecho, como se ha apuntado anteriormente, la propia expresión “conciliación de la vida laboral y familiar” nace en la Unión Europea. Aparece por primera vez en un documento<sup>1</sup> de 1974, en el que la Comunidad se comprometía a “asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1974: 8). Desde sus orígenes, el objetivo europeo de la conciliación se halla estrechamente vinculado al objetivo de la igualdad de trato en el empleo, en la línea del Artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (1957).

El término, sin embargo, no vuelve a aparecer en la normativa europea hasta finales de los

años ochenta (Stratigaki, 2004; Caracciolo di Torella y Masselot, 2010). En el ínterin, otra expresión con tintes políticos muy diferentes ocupa su lugar: el reparto igualitario de trabajo remunerado y familiar entre hombres y mujeres. Esta expresión, reivindicación histórica del movimiento feminista, se introduce en el preámbulo de la Declaración de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial sobre las Mujeres que tuvo lugar en México en 1975 y, de ahí, se traslada a los textos de otras organizaciones internacionales, como la Comunidad Económica Europea. De esta forma, en los años ochenta, diversos documentos<sup>2</sup> consideran el reparto del trabajo remunerado y familiar un requisito clave para la igualdad de género, pese a que la perspectiva dominante siga siendo la de la igualdad de trato en el empleo. Para impulsar ese reparto, los programas animan a los Estados miembros a promover el desarrollo de permisos parentales, la inversión en atención y educación infantil y la reorganización del tiempo de trabajo.

No obstante, a finales de los años ochenta, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales

1 El Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea.

2 Como los documentos del I Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1981-1985) o los del II Programa (1986-1990).

Fundamentales de los Trabajadores (1989), reaparece el término conciliación. En el capítulo dedicado a la igualdad de trato para hombres y mujeres, la Carta recomienda el desarrollo de medidas que “permitan a hombres y mujeres conciliar sus obligaciones ocupacionales y familiares” (cit. en Stratigaki, 2004: 42). A partir de entonces, los Programas Comunitarios de Igualdad de Oportunidades abandonan el lenguaje del reparto del trabajo y lo sustituyen por el lenguaje de la conciliación.

Ahora bien, las políticas europeas de conciliación no experimentan un gran impulso hasta la década de los noventa. La conciliación de la vida laboral y familiar deja entonces de ser un área subsidiaria, objeto únicamente de recomendaciones, programas de acción y demás legislación no vinculante, para convertirse en un terreno clave de la agenda política. Una serie de oportunidades políticas facilitan esta transformación: la existencia de redes de mujeres, creadas a la sombra de los programas comunitarios de igualdad de oportunidades, con cierto acceso al proceso de toma de decisiones; la entrada en vigor, en 1993, del Tratado de Maastricht, que amplía el poder del Parlamento Europeo y permite una mayoría cualificada en el Consejo para aprobar medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el mercado; y la entrada en la

Unión Europea de Finlandia, Suecia y Austria, tres países con un largo recorrido en políticas de igualdad (Pollack y Hafner-Burton, 2000).

No obstante, el desarrollo de las políticas de conciliación europeas no ha seguido una tendencia lineal ni un enfoque completamente coherente. Su prioridad dentro de la agenda social europea, el número e intensidad de los instrumentos recomendados para abordarla y los diversos objetivos políticos perseguidos han variado, si bien el énfasis principal siempre ha estado en el empleo: en el aumento de la participación laboral de las mujeres.

Pueden distinguirse tres fases en la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea desde los años noventa<sup>3</sup>: la década de los noventa; el periodo desde finales de los noventa hasta 2010, año de profundización de la crisis económica y de giro en las políticas de austeridad de la Unión Europea; y una tercera fase que se prolongaría desde entonces hasta la actualidad, en la que toma protagonismo el paradigma de la inversión social, con su énfasis en la lucha contra la pobreza infantil y en los cuidados de larga duración, y el objetivo de promover el rol cuidador de los hombres, incentivando el uso que hacen de las herramientas de conciliación existentes.

---

3 Esta división se basa, con algunos cambios, en la temporalización de Caracciolo di Torella y Masselot (2010).



### **-Primera fase: década de los noventa**

---

En esta fase las políticas europeas de conciliación se desarrollan principalmente a través de instrumentos directos y vinculantes de política pública, las directivas, si bien éstas conviven con recomendaciones y programas de acción varios. Cuatro son las directivas clave para la promoción de la conciliación en este periodo. En primer lugar, la directiva 92/85/CEE relativa a la seguridad de las trabajadoras embarazadas, aprobada en 1992, obliga a los Estados miembros a reconocer un permiso mínimo de maternidad de catorce semanas, así como permisos retribuidos en caso de pruebas médicas o desempeño de un trabajo en condiciones de riesgo para el embarazo (Consejo de la Unión Europea, 1992).

En segundo lugar, la directiva 96/34/CE relativa al permiso parental, suscrita en 1996, reconoce el derecho individual de padres trabajadores y madres trabajadoras con al menos un año de antigüedad en el empleo a una excedencia, recomendable remunerada e intransferible, para el cuidado de niños y niñas menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantenimiento del puesto de trabajo (Consejo de la Unión Europea, 1996).

En tercer lugar, la directiva 97/81/CE relativa al trabajo a tiempo parcial, aprobada en 1997, prohíbe las desigualdades de condiciones y derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial en relación a quienes trabajan a tiempo completo, y promueve la creación de empleos a tiempo parcial, así como el paso flexible del tiempo completo a parcial o viceversa (Consejo de la Unión Europea, 1997).

Por último, la directiva 99/70/EC sobre el trabajo temporal prohíbe –en línea con la directiva 97/81/CE de trabajo parcial– las desigualdades en condiciones y derechos de las personas trabajadoras temporales con respecto a quienes trabajan a tiempo completo (excepto para quienes obtienen empleo a través de agencias de empleo temporal), y fuerza a los gobiernos a introducir medidas para impedir el uso excesivo de este tipo de contratos (Consejo de la Unión Europea, 1999).

Los derechos que recogen estas directivas se corresponden con algunas de las medidas de acción recomendadas por los más ambiciosos planes de acción y otras formas de legislación “blanda” del periodo, como el III Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (1991-1995) (European Commission, 1995) o la Recomendación 92/85/CEE del Consejo sobre Cuidado Infantil (Council of the European Communities, 1992).

Las cuatro directivas mencionadas se compa- decían bien con las recomendaciones de política económica y de empleo impulsadas por la Comisión Europea desde principios de los noventa. El Libro Blanco sobre “Crecimien- to, competitividad, empleo” de 1993 proponía crear 15 millones de empleos hasta el fin de si- glo e identificaba a las mujeres como un “grupo particular” desfavorecido en relación al empleo, por lo que planteaba el refuerzo de medidas de igualdad, como la eliminación de ciertas medi- das fiscales o de seguridad social discrimina- torias, como una condición necesaria para la promoción de su participación laboral (European Commission, 1993: 141). La prominencia de los objetivos de empleo se percibe, asimismo, en el Libro Blanco sobre “Política social europea. Un paso adelante para la Unión” de 1994, que abogaba por la transformación del Modelo So- cial Europeo, que debía pasar “del objetivo de la asistencia al objetivo de la creación de empleo” (European Commission, 1994: 11). Para ello, se recomendaba la aprobación de directivas en el campo del empleo atípico y, concretamente, en el campo del empleo a tiempo parcial, y la implementación de “una directiva marco que cubra los temas de la conciliación de la vida profesional y familiar”, con el fin de “facilitar la plena integración de las mujeres en el mercado de trabajo” (European Commission, 1994: 31).

### **-Segunda fase: finales de los noventa-2010**

---

La consonancia entre los objetivos de empleo y las políticas de igualdad de oportunidades eu- ropeas, especialmente las políticas de concilia- ción, se refuerza a finales de los años noventa, cuando éstas se trasladan al primer plano de la política pública europea a través de la Estrategia Europea de Empleo, puesta en marcha en 1997 en la Cumbre de Luxemburgo. En un primer momento, las directrices de esta estrategia in- cluían una línea de acción dirigida a “reforzar las políticas de igualdad de oportunidades” y, más específicamente, incorporaban un subapartado denominado “Conciliando el trabajo y la vida familiar”, en el que se animaba a los estados miembros a implementar políticas sobre tiem- po parcial, permisos parentales o servicios de atención a la infancia y a las personas en situa- ción de dependencia, “a fin de apoyar la entra- da y la continuidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo” (Council of the European Union, 1997).

En 2003, el pilar dedicado a la igualdad de oportunidades desaparece de las directrices de la Estrategia Europea de Empleo, supuesta- mente como consecuencia de la adopción del principio de la “transversalidad de género” en todas las políticas de la Unión (Lewis, 2006). A partir de entonces, la conciliación de la vida laboral y familiar aparece incluida en el pilar de-

nominado “Mejorar la calidad y la productividad del trabajo” (Consejo de la Unión Europea, 2003, 2005, 2008).

La Estrategia Europea de Empleo no establece estrategias claras ni instrumentos vinculantes, sino que se basa en un modelo “voluntarista” de gobernanza: el Método Abierto de Coordinación (MAC). Este modelo supone un movimiento desde la regulación vinculante (directivas) a los instrumentos no vinculantes de política pública. La adopción de nueva regulación se hace depender de la persuasión: las instituciones europeas acuerdan una serie de objetivos generales de actuación y construyen indicadores para facilitar la comparación e identificar las mejores prácticas. Los estados miembros, por su parte, deben elaborar Planes de Reforma Nacionales que recojan las actuaciones previstas para alcanzar esos objetivos, y deben participar en el proceso de seguimiento, evaluación, revisión y control de las actuaciones del resto de estados miembros (Moreno y Serrano, 2009).

En el marco de esta estrategia, el Consejo de la Unión Europea establece unos objetivos de conciliación de la vida laboral y familiar claros para el 2010: todos los Estados miembros deberían alcanzar una tasa de empleo total superior al 70%, una tasa de empleo femenino superior al 60% (Consejo de la Unión Europea,

2003), una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 0 a 3 años del 33% y una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 3 años a la edad de escolarización del 90% (European Council, 2002). Para ello, los estados miembros pueden hacer uso de los diversos instrumentos recomendados –tiempo parcial o flexibilidad de los tiempos y condiciones de trabajo, permisos para el cuidado, servicios de atención infantil y a personas en situación de dependencia–, pero cada país es libre de priorizar unos instrumentos sobre otros y de decidir los ritmos, los criterios –público/privado, colectivo, individual, universalidad/selectividad– y las medidas concretas que va a utilizar para alcanzar tales objetivos.

La integración de las políticas de igualdad de oportunidades y, específicamente, de las políticas de conciliación, en la Estrategia Europea de Empleo no significa que éstas desaparecieran de los programas comunitarios para la igualdad de oportunidades ni de la regulación vinculante europea. Con respecto a los programas comunitarios, el IV Programa de Acción Comunitario de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (1996-2000) introduce el principio de la “transversalidad de género”, que se convierte en principio central de los siguientes programas de igualdad (V Programa de Igualdad de Oportunidades, 2001-2006; Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres, 2006-

2010). No obstante, dos décadas después, no puede afirmarse que tal principio haya sido implementado de forma efectiva o haya supuesto un viraje en las políticas de conciliación europeas, aunque sí ha supuesto la marginación de las medidas de acción positiva (Stratigaki, 2005; Lombardo y Meier, 2006).

En cuanto a los instrumentos de política de conciliación vinculantes, merece la pena señalar que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que recogía tanto el derecho a la protección contra el despido por causas relacionadas con la maternidad, como el derecho a disfrutar de un permiso remunerado de maternidad o parental, se incluye en 2007 en el Tratado de Lisboa, con lo que se convierte en vinculante jurídicamente y, por ello, apelable al Tribunal Europeo de Justicia (Caracciolo di Torella y Masselot, 2010).

Asimismo, en la primera mitad del periodo se aprueban dos directivas clave en el campo de la igualdad de oportunidades en el empleo: la directiva 2002/73/CE (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2002), que modificaba la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2006/54/CE (Parlamento Europeo

y Consejo de la Unión Europea, 2006), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En octubre de 2008, la Comisión de las Comunidades Europeas publica una comunicación titulada “Un mejor equilibrio entre vida y trabajo: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”, que marca un giro en la terminología utilizada en este campo: de “políticas de conciliación de la vida laboral y familiar” a “políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar” o “políticas de equilibrio entre trabajo y vida” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2008). Este viraje responde a la intención de ampliar el enfoque, poniendo el énfasis en una flexibilización del tiempo de trabajo que incluya también a quienes no tienen hijos/as pero deben cuidar de sus progenitores o familiares.

La comunicación propone dos objetivos fundamentales: fortalecer el derecho de las personas trabajadoras a permisos familiares, en línea con las recomendaciones del Plan de trabajo para la igualdad (2006-2010), que proponía modificar las directivas 92/85/CEE de protección a las trabajadoras embarazadas y la directiva 96/34/CE de permisos parentales; y asegurar la igualdad de trato de las personas que ejercen una actividad autónoma. Con respecto al pri-

mer objetivo, se realizan dos acciones . Por un lado, se propone revisar la ya desfasada directiva 92/85/CEE de maternidad. La nueva propuesta plantea mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que sigue concibiéndose como una baja por enfermedad, incluyendo nuevas realidades, y ampliando la duración tanto del permiso obligatorio postnatal (de 2 a 6 semanas) como del permiso total de maternidad (de 14 a 18 o 20 semanas). Tras siete años de negociaciones, la propuesta fue retirada en 2015, por falta de acuerdo y la negativa de los agentes sociales.

En cambio, los agentes sociales sí aprueban una segunda acción en esta área: la directiva 2010/18/UE relativa a la aplicación del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, que enmienda la directiva 96/34/CE (Consejo de la Unión Europea, 2010). Aunque no introduce grandes novedades, esta normativa aumenta la duración mínima de aquél de tres a cuatro meses, estableciendo que al menos uno de ellos sea intransferible, anima a los estados miembros a ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen menores con una discapacidad o una enfermedad de larga duración, y recomienda que se facilite una reincorporación flexible al trabajo tras el disfrute del permiso parental.

En el mismo año, siguiendo las prioridades marcadas por la comunicación de la Comisión en 2008, se aprueba la directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

### ***-Tercera fase: 2010-actualidad***

---

Con el agravamiento de la crisis económica y el viraje de la Unión Europea hacia un rígido programa austericida, los principales objetivos marcados por la Estrategia Europea de Empleo para 2010 se quedan sin cumplir en muchos estados miembros. En 2010, la Comisión Europea impulsa una nueva versión de la Estrategia Europea de Empleo llamada “Europa 2020. Una estrategia europea para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, que se plantea objetivos de empleo más modestos: desaparece el objetivo del 60% de tasa de empleo femenino y se establece el objetivo general de conseguir una tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años del 75% (European Commission, 2010). De este modo, pese a seguir siendo una línea de acción, la conciliación desaparece de las prioridades de la agenda política de la Unión Europea durante tres o cuatro años.

Sin embargo, la cuestión ha reaparecido en los últimos cinco años, de la mano del “Paquete de Inversión Social” de la Comisión Europea (Eu-

ropean Commission, 2013), con su Recomendación “Invertir en la infancia” y sus orientaciones en relación a los cuidados de larga duración (European Commission, 2013b). Gracias a la presión de organizaciones como COFACE Families Europe, el Parlamento Europeo propuso 2014 como Año Europeo de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Asimismo, en 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamó, en sus principios 9, 11 y 18, que el acceso a servicios de cuidado de calidad es un derecho básico de niños y niñas, padres, madres y personas con necesidades o responsabilidades de cuidado. Esta declaración motivó que la Comisión presentara una propuesta de directiva de “equilibrio entre trabajo y vida para progenitores y personas cuidadoras”, cuyo fin era regular ciertos mínimos que debían cumplir los estados miembros en relación a los permisos de paternidad, parental y para cuidados a familiares enfermos o en situación de dependencia.

Tras dos años de negociaciones, a principios de 2019 se llega a un preacuerdo que rebaja, en varios puntos, la ambición de la propuesta inicial de la Comisión<sup>4</sup>. De este modo, la futura

directiva reconocerá el derecho de los padres y de “segundos progenitores” a un permiso de paternidad de al menos 10 días laborables, remunerado como mínimo al nivel de la baja por enfermedad (66% del salario previo), siempre que se haya trabajado para el empleador durante al menos seis meses. El permiso parental de al menos 4 meses hasta los ocho años del/de la menor ya reconocido en la legislación europea se reformará para incluir la obligación de hacer dos de ellos necesariamente remunerados (al nivel que marquen los estados miembros) e intransferibles y para extender el derecho a parejas del mismo sexo, siempre que se haya trabajado para el empleador al menos un año. Se introducirá también un permiso de mínimo 5 días al año para cuidar a familiares gravemente enfermos o en situación de dependencia, pero su remuneración quedará a la voluntad de los gobiernos nacionales. Por último, se reconocerá el derecho de padres y madres de menores de 8 años y personas trabajadoras cuidadoras de otros familiares a reclamar fórmulas flexibles de trabajo, ya sean horarios flexibles, reducciones de jornada o teletrabajo.

---

4 La propuesta inicial de la Comisión preveía la conversión total del permiso parental de cuatro meses ya existente en un permiso enteramente remunerado (al menos al 66% del salario previo) e intransferible, y extendía su posibilidad de disfrute hasta los doce años del/de la menor. También planteaba la remuneración, al menos al 66% del salario previo, del permiso para atender enfermedades graves o dependencia de un familiar y reconocía el derecho de padres y madres (de niños/as hasta doce años) y personas cuidadoras a solicitar fórmulas de trabajo flexible –teletrabajo, horarios flexible, reducción de jornada– para ocuparse de sus obligaciones familiares.

## 2.4. La diversidad de las políticas de conciliación y los regímenes de bienestar

Las políticas de conciliación son plurales por la variada combinación de instrumentos de política pública que movilizan, pero también por los contextos culturales e institucionales que las modelan y que son, a su vez, modelados por ellas. A esos contextos se les ha denominado “regímenes de bienestar”. De forma más precisa, los regímenes de bienestar hacen referencia a “los ordenamientos cualitativamente diferentes entre Estado, mercado y familia” (Esping-Andersen, 1993: 47) en la provisión del bienestar.

Aunque existen distintas tipologías, la más utilizada es la formulada por el sociólogo danés Gøsta Esping-Andersen (1993, 2000), que diferencia tres tipos ideales de regímenes de bienestar: el régimen liberal o anglosajón, el conservador o continental y el socialdemócrata o nórdico. En los estudios de bienestar europeos es habitual complementar esta clasificación con un cuarto tipo, el régimen de bienestar mediterráneo, que incluiría a los países del sur de Europa (Ferrera, 1996). Cada uno de estos regímenes se caracterizaría por una determinada interacción entre el sector público, el mercado y las familias, por fomentar un determinado tipo de estratificación social,

por una concepción diferente de los derechos sociales de ciudadanía y por una significación distinta del sentido de la división sexual del trabajo y de las relaciones de género.

Los regímenes anglosajones, como Reino Unido e Irlanda, se han caracterizado históricamente por un liberalismo individualista y un familiarismo institucionalizados que han jugado en contra de políticas de bienestar universalistas. El mercado privado y las familias (o, más bien, las mujeres) han sido los principales proveedores de bienestar y la asistencia social estatal ha estado reservada a situaciones de pobreza y exclusión. Esto es, el bienestar de las familias en estos países ha dependido fundamentalmente de la participación en el mercado, la capacidad adquisitiva y los lazos y herencias familiares. A pesar del calado de la ideología familiarista, las tasas de empleo femenino son relativamente altas en estos países, si bien la relación de las mujeres con el empleo se ha caracterizado tradicionalmente por la discontinuidad y por las altas tasas de empleo a tiempo parcial. Frente a la escasa cobertura estatal, esta pauta laboral se ha convertido en la primera estrategia de conciliación de las mujeres y las familias. De ahí

que el modelo liberal de conciliación haya sido denominado el modelo de “un sustentador y medio” (Lewis, 2001). Pero las familias (y las mujeres) despliegan otras estrategias de conciliación, entre las que cabe subrayar el acceso a los servicios privados de cuidados, que en estos países están muy desarrollados y son variados y flexibles, y el recurso a la ayuda de familiares. No obstante, sólo las familias de clase media y alta pueden permitirse costear el precio de unos servicios privados de cuidados de calidad, lo que genera una estratificación familiar dual. La principal forma de intervención estatal son los beneficios fiscales y los incentivos para la provisión de cuidados en el mercado. No obstante, el sector de los servicios de cuidados, tradicionalmente débil, se ha desarrollado significativamente en los últimos veinte años, especialmente en el área de cuidado y educación infantil.

Los regímenes continentales o corporativistas, como Alemania, Austria, Bélgica, Francia u Holanda, proceden de una tradición fuertemente estatista, corporativista y religiosa. Según Esping-Andersen, estos regímenes se han caracterizado tradicionalmente por un sistema público de servicios sociales poco desarrollado (salvo Francia, más próxima a los países nórdicos en este sentido), por un mercado privado del bienestar marginal (aunque creciente en los últimos veinte años) y, en cambio, por

un potente sistema de seguridad social que garantiza generosos derechos a las personas empleadas, mayoritariamente varones cabeza de familia. Estos derechos aparecen, además, fuertemente vinculados a la situación y estatus laboral, lo que significa que existe una marcada segregación en cuanto al tipo y alcance de los derechos y subsidios según el tipo de ocupación y el tiempo que se haya estado trabajando. Esta segregación afecta especialmente a las mujeres, dado que su estatus como trabajadoras suele ser más precario. De ahí que estos regímenes apenas tengan efectos redistributivos. La influencia histórica de la Iglesia y los partidos democristianos da cuenta, en buena parte, de la persistencia de una ideología familiarista que ha dado por hecho la división sexual del trabajo en las familias. Así, salvo en Francia, donde los servicios de cuidados están muy desarrollados, las ayudas estatales a las familias han consistido tradicionalmente en beneficios fiscales y transferencias monetarias para compensar el trabajo de cuidados en el hogar, lo que ha tendido a desincentivar la participación laboral femenina. De hecho, la tasa de empleo femenino ha sido tradicionalmente baja en estos países y se ha caracterizado también por la discontinuidad y el tiempo parcial. No obstante, en los últimos veinte años, el empleo femenino, incluso el empleo materno, ha crecido mucho en estos países y el impulso europeo a



la conciliación se ha traducido también, como en los regímenes liberales, en la promoción de los servicios de cuidados, especialmente en el área de cuidado y educación infantil.

Por último, Esping-Andersen agrupa a los países nórdicos, como Suecia y Dinamarca, en el régimen socialdemócrata. Este sería producto principalmente de la fortaleza histórica de los partidos socialdemócratas y los sindicatos, y de las alianzas entre las organizaciones de mujeres y la socialdemocracia. Esta combinación de fuerzas explicaría que estos países presenten un mercado del bienestar casi inexistente y, en cambio, un extenso sistema estatal de seguridad social y de servicios sociales de cuidados. De hecho, el desarrollo de un sistema universal de servicios de cuidado infantil de 0 a 6 años y de servicios de distinto tipo para personas en situación de dependencia está en la base de la temprana y masiva integración de las mujeres escandinavas en el mercado de trabajo. No obstante, en las últimas dos décadas, los países nórdicos han promovido el desarrollo de un mercado de cuidados, con la introducción de sistemas de cheques o bonos para escuelas, servicios sanitarios de atención primaria o cuidados a personas en situación de dependencia (Peterson, 2017; Pelling, 2019).

Esta triple tipología de regímenes del bienestar ha sido ampliada por algunos autores (Ferrera,

1996; Moreno, 1997; Guillén y León, 2011), que han defendido que los países mediterráneos o del sur de Europa –Portugal, Italia, España y Grecia– no son simplemente rezagados del modelo continental, como sostiene Esping-Andersen, sino que conforman un modelo de bienestar con una tradición y unas características distintivas. Estos países comparten ciertas peculiaridades institucionales y políticas: unos mercados de trabajo precarizados y con altas tasas de paro; unos programas de transferencia de rentas caracterizados por una alta protección en ciertos casos (pensiones) y grandes zonas de protección exigua o de total desprotección (familia; dependencia; vivienda); la influencia de la religión; una presencia fuerte del sector privado en muchos ámbitos de provisión de servicios; una mezcla peculiar entre sector público y privado; y un familiarismo peculiar, que no involucra sólo a la familia nuclear sino también a la familia extensa (Naldini, 2006). Son precisamente las solidaridades familiares las que han sustituido tradicionalmente la falta de y la poca flexibilidad de los servicios públicos y privados de cuidados. Exceptuando a Portugal, las tasas de empleo femenino han sido especialmente bajas en los países mediterráneos hasta recientemente, si bien la relación de las mujeres con el empleo se ha caracterizado –a diferencia de lo que ha ocurrido en los países anglosajones y

continentales— por la continuidad y el tiempo completo. No obstante, cabe subrayar la espectacular transformación que está sufriendo el familiarismo mediterráneo en los últimos años (Guillén y León, 2011; León y Migliavacca, 2013; Calzada y Brooks, 2013) y que se manifiesta en la transformación de las actitudes hacia la familia y los estilos de vida, en las altas tasas de empleo de las mujeres entre 25 y 49 años (en España y Portugal, esas tasas son similares a las de Suecia y Dinamarca) y en el creciente (aunque insuficiente) desarrollo de los servicios de educación infantil y de atención a la dependencia.

Si bien las investigadoras feministas han subrayado que la tipología cuatripartita que acabamos de presentar no es del todo adecuada para captar las especificidades de las diferencias de género y de la organización de los distintos cuidados (infantiles o de personas con dependencia) en los diferentes países (Lewis, 1992; Bettio y Plantenga, 2004), aquí vamos a utilizarla para facilitar la exposición, lectura y análisis de los datos de los 28 países que conforman la Unión Europea en la actualidad. Aunque no es considerado propiamente como un régimen de bienestar distintivo, agruparemos a los países post-comunistas de Europa Central y del Este en un quinto tipo, puesto que las diferencias entre estos países son me-

nores que las que les separan de los otros tipos europeos (Fenger, 2007).







### 3. TIEMPO PARA CONCILIAR

Resulta habitual que el análisis de las políticas de conciliación relativas al empleo se restrinja al estudio de los permisos para cuidados familiares –en especial, los permisos materno, paterno y parental– que se ofrecen en cada país. En este informe se pone el foco tanto en este aspecto como en el tiempo de trabajo: su regulación y su duración (en especial, la incidencia del empleo a tiempo parcial y medidas de flexibilidad laboral). Todos estos elementos se examinan considerando los contextos institucionales de los diversos regímenes de bienestar y empleo en los que se insertan.

Merece la pena subrayar que los estudios sobre conciliación de la vida laboral y familiar en Europa raramente abordan la regulación y la situación general de los mercados de trabajo. Esta ausencia resulta incomprensible, puesto que, como hemos subrayado anteriormente, las mismas medidas de política pública tienen efectos muy diferentes (e incluso, contraproducentes) dependiendo de los contextos institucionales en los que se introducen. Cuando, además, las medidas de conciliación que se priman están relacionadas con la situación de

empleo de las potenciales personas beneficiarias –por ejemplo, derechos a bajas de maternidad, paternidad o parentales que dependen de estar en el empleo con un determinado historial de contribuciones a la seguridad social–, la atención a la situación de los mercados de trabajo es ineludible para una correcta evaluación de su impacto.

La presente sección se divide en cuatro apartados: el primero revisa la regulación y magnitud del tiempo de trabajo en los veintiocho estados miembros de la Unión Europea; el segundo se concentra en el trabajo a tiempo parcial, la variabilidad de su carácter y manifestaciones; el tercero aborda la legislación sobre las fórmulas flexibles de trabajo; y el último se ocupa de describir los distintos tipos de permisos para cuidados familiares que existen en cada estado miembro.



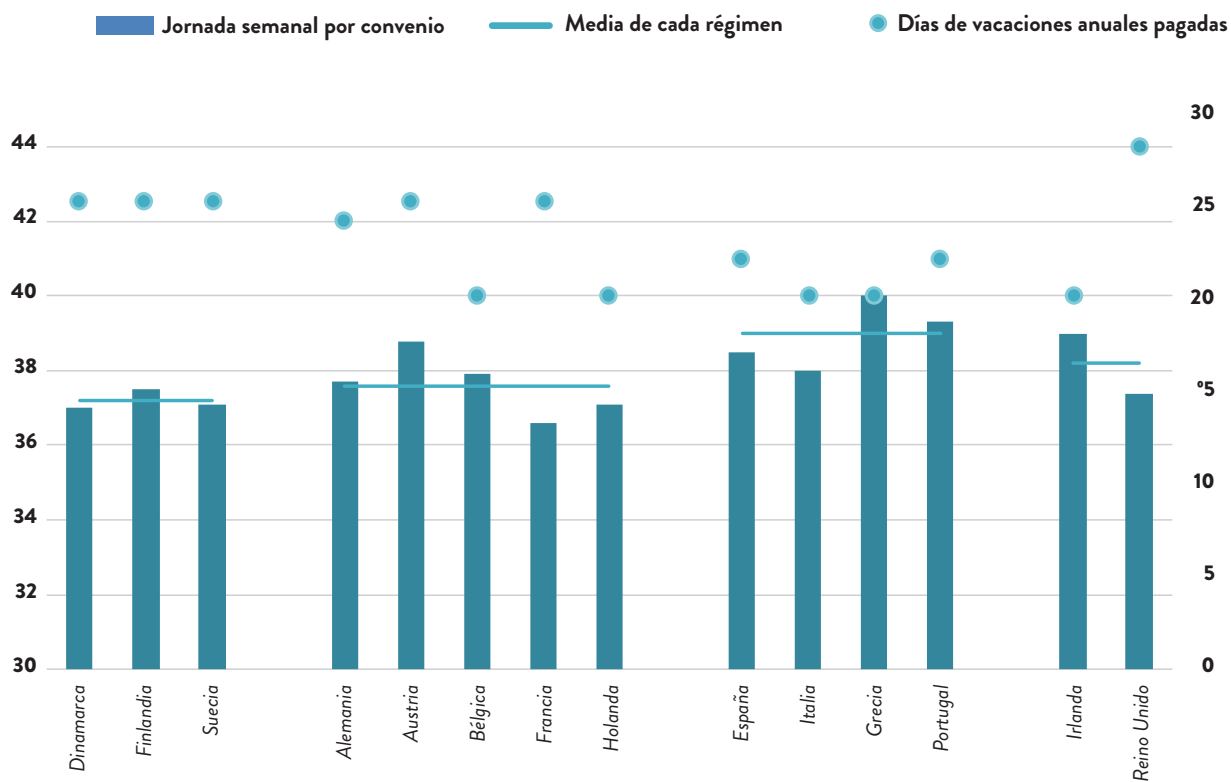
## 3.1. Regulación del tiempo de trabajo

A menudo se ignora la regulación del tiempo de trabajo en el debate de la conciliación. Ésta aparece únicamente en tanto que se abordan medidas de flexibilidad como, principalmente, el tiempo parcial y la posibilidad de reducción horaria y, menos habitualmente, el control sobre entradas y salidas, los bancos de horas o el teletrabajo. No obstante, la regulación general del tiempo de trabajo es de una relevancia clave en este campo, especialmente si queremos abandonar el estrecho enfoque de la conciliación restringido a la vida laboral y familiar y promover más bien el derecho de todas las personas a un equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

El tiempo de trabajo está regulado en la legislación europea por dos textos fundamentales. En primer lugar, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, vinculante legalmente desde la puesta en marcha del Tratado de Lisboa (2009), establece que “todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”. En segundo lugar, la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece unos requisitos

mínimos para los estados miembros: una duración media del tiempo de trabajo máxima de 48 horas semanales (en relación a un periodo de referencia de cuatro meses), incluidas horas extraordinarias, derecho a una pausa cuando el trabajo supere las 6 horas diarias, un mínimo de cuatro semanas de vacaciones pagadas, un descanso mínimo de 11 horas ininterrumpidas cada 24 horas y un descanso semanal mínimo de 35 horas ininterrumpidas (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2003)..

Casi todos los estados miembros han transpuesto las disposiciones de esta directiva, especialmente en el caso de las pausas y las vacaciones pagadas, aunque algunos países contemplen condiciones para el disfrute de las vacaciones o excepciones a la pausa semanal de 35 horas en algún sector (Comisión Europea, 2017). Como vemos en el gráfico 3.1, mientras algunos países europeos se limitan a reconocer ese mínimo de cuatro semanas pagadas de vacaciones (países de Europa Central y del Este, más Irlanda, Italia, Grecia, Chipre, Holanda y Bélgica), la mayor parte de países de los regímenes continental y nórdico reconocen 24-25 días. A estas vacaciones pagadas se les ha de sumar los días festivos nacionales, mayoritariamente no remu-



Fuente: Elaboración propia a partir de: Eures, 2018; Comisión Europea, 2017 y Eurofond, 2016.

Notas: La numeración del eje vertical izquierdo se refiere al número de horas de la jornada laboral semanal, mientras que la del eje vertical derecho, al número de días de vacaciones remunerados al año.

nerados, que rondan los 10-15 días al año en la mayoría de estados miembros (Eures, 2018).

Si nos concentramos en la regulación de la jornada semanal, de gran relevancia para organizar los arreglos entre trabajo y vida, el límite máximo de 48 horas de jornada semanal se ha transpuesto en todos los países miembros (con excepción de Bulgaria), con algunas particularidades y excepciones. Algunos países contemplan jornadas superiores para determinados grupos de trabajadores (fuerzas armadas, policía, personal médico, trabajadoras domésticas); otros países, como España, utilizan un periodo de referencia más amplio para el cálculo del límite de horas semanal (Comisión Europea, 2017).

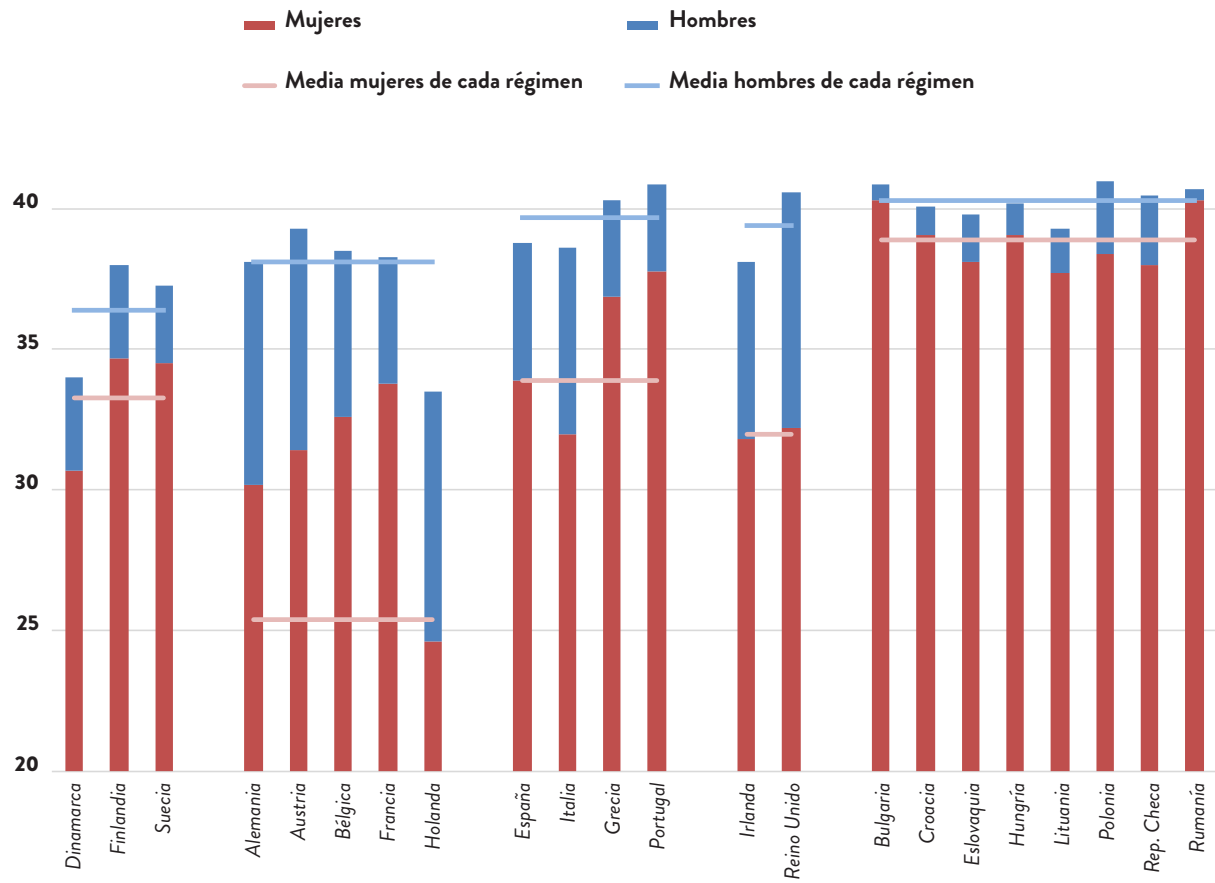
No obstante, en la mayoría de países europeos, la legislación establece una jornada semanal de 40 horas, salvo en Bélgica (38 horas) o en Francia (35 horas), que reconocen jornadas inferiores. En algunos países, la jornada habitual queda marcada por la negociación colectiva, de sector o de empresa (Irlanda, Holanda, Dinamarca), o por la negociación individual en la empresa (Reino Unido). En la mayor parte de países europeos, los convenios colectivos, de sector o de empresa, mejoran las condiciones fijadas por la ley (Eurofond, 2016).

Ahora bien, aunque exista cierta variabilidad en la regulación general del tiempo de trabajo,

lo cierto es que la mayor parte de los países miembros se mueve entre las 37 y las 40 horas de jornada semanal, una pinza demasiado pequeña como para marcar una diferencia significativa en las estrategias de conciliación de la vida laboral y personal, sobre todo para aquellas personas que asumen responsabilidades de cuidados, principalmente mujeres. Por ello es interesante ir más allá de la regulación y analizar cuáles son los usos habituales, las pautas de trabajo semanal reales de las personas trabajadoras. El gráfico 3.2 muestra la media de horas de trabajo a la semana que las personas empleadas dedican a su trabajo principal en 2017, según sexo, con independencia de su contrato laboral.

Como podemos observar, hay una brecha clara entre la dedicación media semanal al trabajo de los hombres (38,9 horas) y de las mujeres (33,4 horas) europeas, con independencia del tipo de contrato. Esa brecha es menor en los países nórdicos, que se caracterizan por tiempos parciales largos y jornadas completas menores a 40 horas, y en los países de Europa Central y del Este, donde ambos sexos suelen trabajar a tiempo completo. Sin embargo, la brecha en las horas medias de trabajo semanal es mayor en los países liberales y en los continentales, donde los hombres suelen trabajar a jornada completa larga y las mujeres a tiempo parcial. En España, los hombres trabajan una





Fuente: Eurostat

media de 38,8 horas semanales y las mujeres 33,9, con lo que la brecha entre ambos es un poco menor a la media europea (4,9 horas aquí, frente a las 5,5 horas europeas).

Como vemos, la dedicación media de los hombres al trabajo suele ser superior a la jornada laboral normal pactada por convenio y muy cercana a las 40 horas en casi todos los países, excepto en los países nórdicos. De hecho, en la mayoría de países de Europa Central y del Este, y en Reino Unido, Portugal y Grecia, los hombres trabajan de media incluso más de 40 horas a la semana. Las mujeres trabajadoras de la Europa Central y del Este también tienen una dedicación media al trabajo mayor que el resto de trabajadoras europeas, siendo las mujeres de los países continentales y liberales las que tienen una menor dedicación al trabajo. Las mujeres españolas trabajan, en promedio, más horas a la semana que las mujeres de los países continentales y liberales, pero menos que las griegas, portuguesas y de los países del Este.

Si atendiéramos a las horas medias de trabajo semanales de las personas trabajadoras a tiempo completo, veríamos que la brecha temporal de género se reduce en este caso (40,9 horas de promedio para los hombres y 39,3 horas de promedio para las mujeres europeas), si bien las trabajadoras siguen trabajando alrededor

de una hora menos que sus compañeros en todos los países. La sobrerrepresentación de las mujeres en el sector público, cuya jornada de trabajo semanal es más reducida, puede explicar esta diferencia.

Merece la pena señalar que, por el contrario, cuando se trata de personas trabajadoras a tiempo parcial, las mujeres suelen tener una dedicación horaria mayor a la semana que los hombres, salvo en la mayoría de los países mediterráneos (Italia, Grecia, Portugal), y en Bélgica, Bulgaria y Lituania.

No obstante, para tener una idea más aproximada de cuáles son las pautas reales de trabajo semanal de las personas trabajadoras en cada país, deberíamos complementar los datos anteriores con las tasas de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo en cada país, pues hay una gran variabilidad entre países.



## 3.2 El tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es un trabajo claramente feminizado. Las recomendaciones e informes europeos han tendido a considerarlo una herramienta básica para la incorporación de las mujeres (especialmente, las madres) al empleo y para el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar. La normativa europea se ha concentrado, pues, en mejorar sus condiciones y derechos asociados y promover el paso flexible entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, en lo que puede entenderse como una medida de lucha contra la discriminación indirecta de género. No obstante, pese al énfasis europeo, el trabajo a tiempo parcial adopta diferentes intensidades, características y usos según los contextos culturales (actitudes hacia el empleo femenino, especialmente el empleo materno, cultura familiar) e institucionales (mercados de trabajo, políticas de bienestar) de los diferentes países europeos.

En 2017, el 19,4% de las personas empleadas en la Unión Europea lo era a tiempo parcial: ese porcentaje descendía a 8,8% entre los hombres, y alcanzaba el 31,7% entre las mujeres trabajadoras. Sin embargo, existe bastante variabilidad entre países. Entre los países donde la incidencia del trabajo a tiempo parcial femenino es mayor destaca, con diferencia, Holanda,

donde tres de cada cuatro trabajadoras trabajan a tiempo parcial. Reino Unido y la mayoría de países continentales y nórdicos también tienen tasas de empleo parcial femenino por encima de la media europea. En los países mediterráneos, la incidencia del tiempo parcial es variable: Grecia y Portugal tienen tasas menores, Italia tiene una tasa ligeramente superior a la media de la Unión Europea y España se sitúa en un lugar intermedio (24,1%). Por el contrario, los países de la Europa Central y del Este muestran tasas menores al 15%.

Cabe señalar que, en general, en los países que presentan una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial femenino, las tasas han tendido a mantenerse en los últimos diez años, salvo en Suecia, donde éstas han descendido significativamente. Sin embargo, en algunos países del Centro y Este de Europa y en la mayoría de países mediterráneos las tasas de empleo a tiempo parcial femenino han aumentado significativamente en la última década, desde el estallido de la recesión económica y la concomitante crisis de empleo, lo que ha hecho aumentar el promedio europeo.

El empleo a tiempo parcial tiene poca incidencia entre los trabajadores varones europeos, con tasas generalmente en torno o menores al

10%, excepto en Holanda (27%), Dinamarca (16,2%) y Suecia (13,1%). España se sitúa por debajo de la media europea, con una tasa de empleo parcial masculino de 7,2%.

La feminización del trabajo a tiempo parcial se suele achacar a que las mujeres optan por este tipo de contratos para poder cuidar de sus hijos/as o de familiares en situación de dependencia o atender otras responsabilidades familiares o personales. Sin embargo, el sentido y los usos del tiempo parcial varían significativamente de un país a otro de la Unión Europea. Si atendemos a los datos del gráfico 3.4, observamos que aquella no es siempre la principal razón que aducen las mujeres en los distintos países. No lo es en los países mediterráneos, ni en Bulgaria, Rumanía, Lituania, Eslovaquia o Croacia, donde el principal motivo es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo; sí lo es en casi todos los países continentales, y especialmente en Luxemburgo y Austria, donde dos de cada cuatro trabajadoras a tiempo parcial lo hacen para poder cuidar de hijos/as o familiares en situación de dependencia o para atender otras responsabilidades familiares o personales. No obstante, es difícil saber si las trabajadoras a tiempo parcial por estos motivos preferirían trabajar a tiempo completo si la oferta de servicios de educación infantil o de atención a la dependencia fuera mayor o más asequible o si

el trabajo a tiempo completo pudiera concentrarse más o ser más flexible.

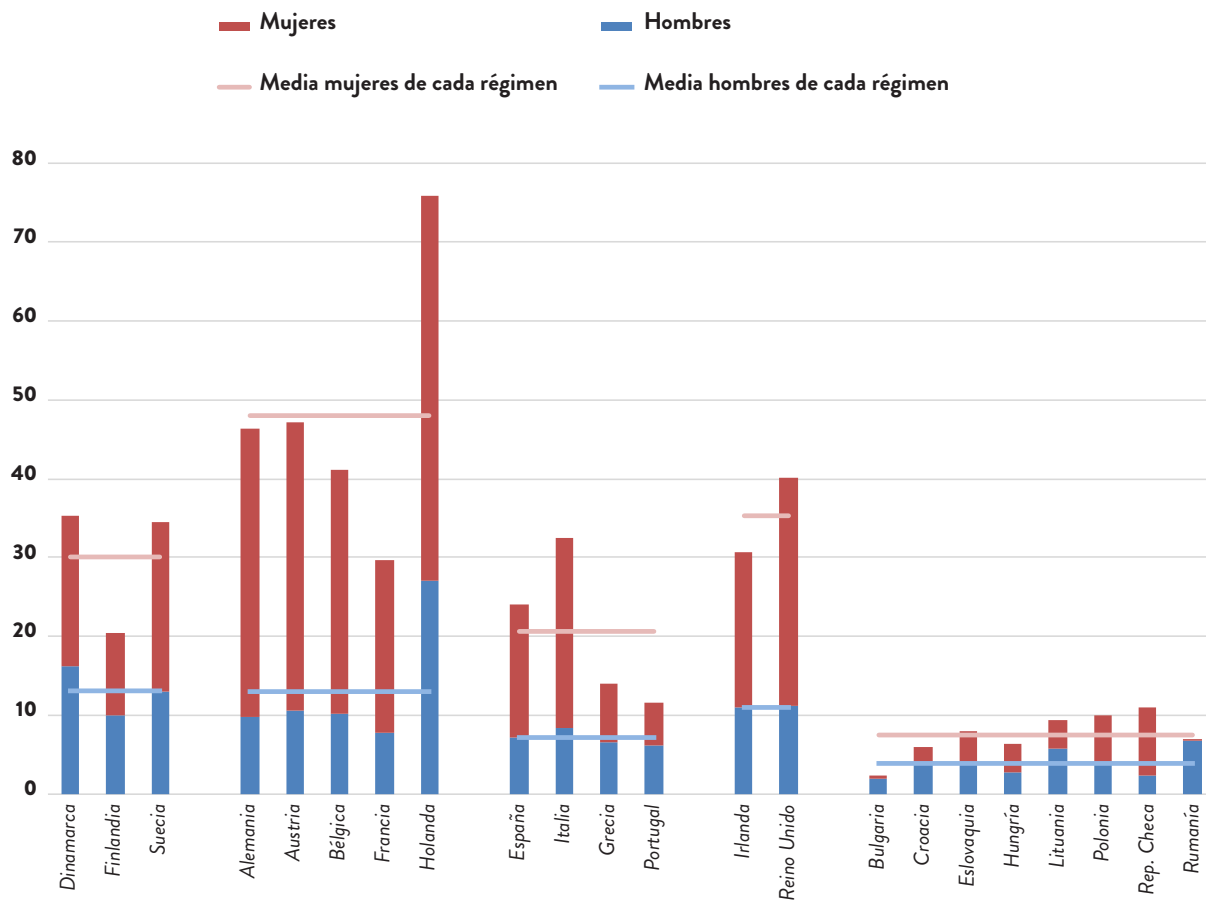
Sin embargo, entre los hombres europeos hay más homogeneidad y no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo es la razón principal para encontrarse en trabajos a tiempo parcial, salvo en Reino Unido, Luxemburgo y Bélgica, donde hay un mayor porcentaje de hombres que señalan que optaron por esos contratos para poder cuidar a hijos/as o familiares en situación de dependencia y atender otras responsabilidades familiares o personales.

Merece la pena subrayar los casos de Grecia, Italia y España, donde el porcentaje de trabajo a tiempo parcial involuntario de las mujeres ha aumentado más de un 50% en los últimos ocho años, desde el agravamiento de la crisis económica y de empleo en estos países. En Irlanda, Luxemburgo, Eslovaquia y Lituania también se ha incrementado, pero desde tasas más bajas. La incidencia del tiempo parcial involuntario en estos países apunta a la incapacidad de estos trabajos, que suelen concentrarse en el sector servicios, para cubrir las necesidades económicas de los hogares en un contexto general de altas tasas de paro, bajada de salarios y políticas redistributivas insuficientes.

A menudo se toma la feminización del trabajo a tiempo parcial y su involuntariedad en estos y otros países como indicador de la poca de-

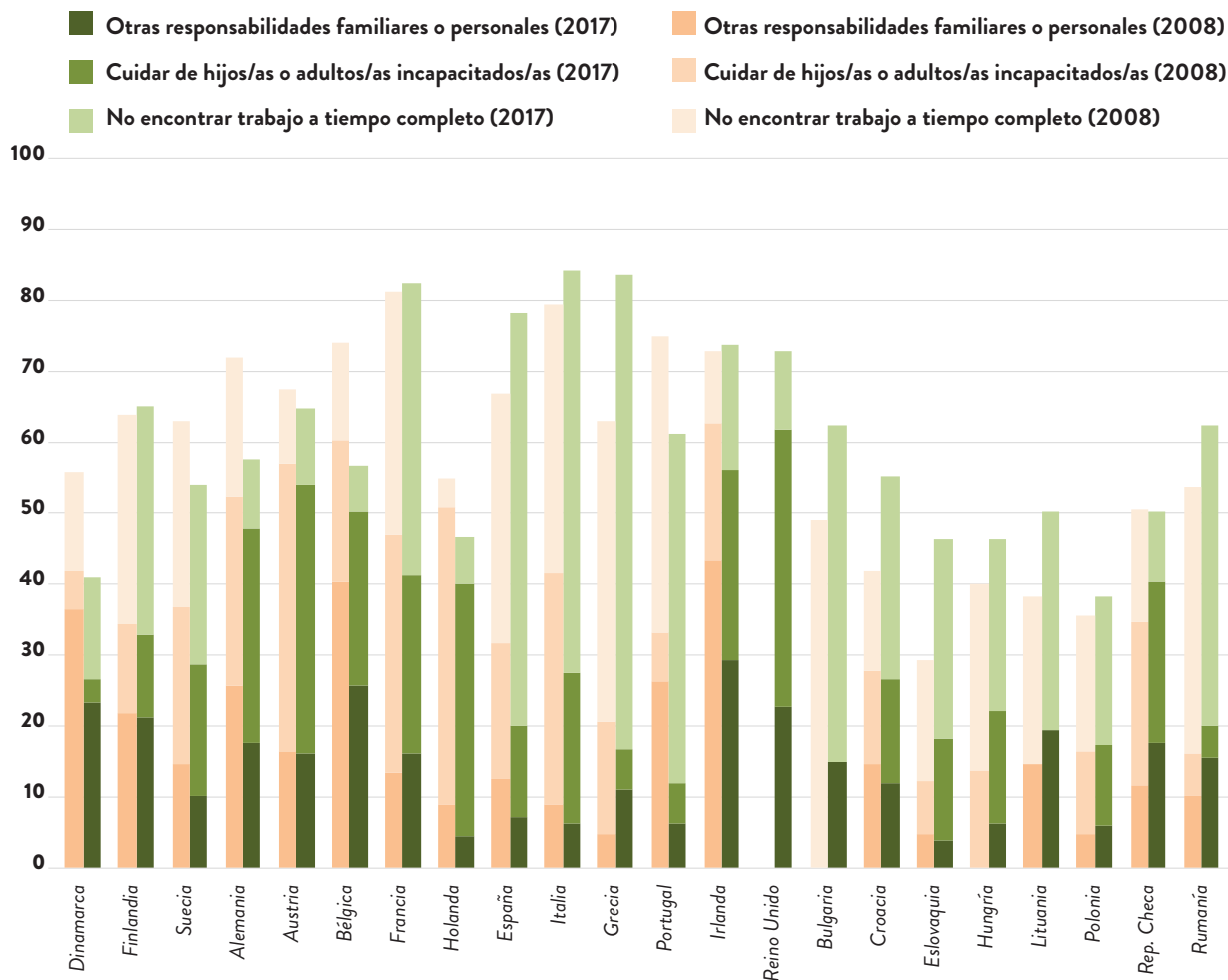
## Tasa de empleo a tiempo parcial por sexo, 2017

Gráfico 3.3

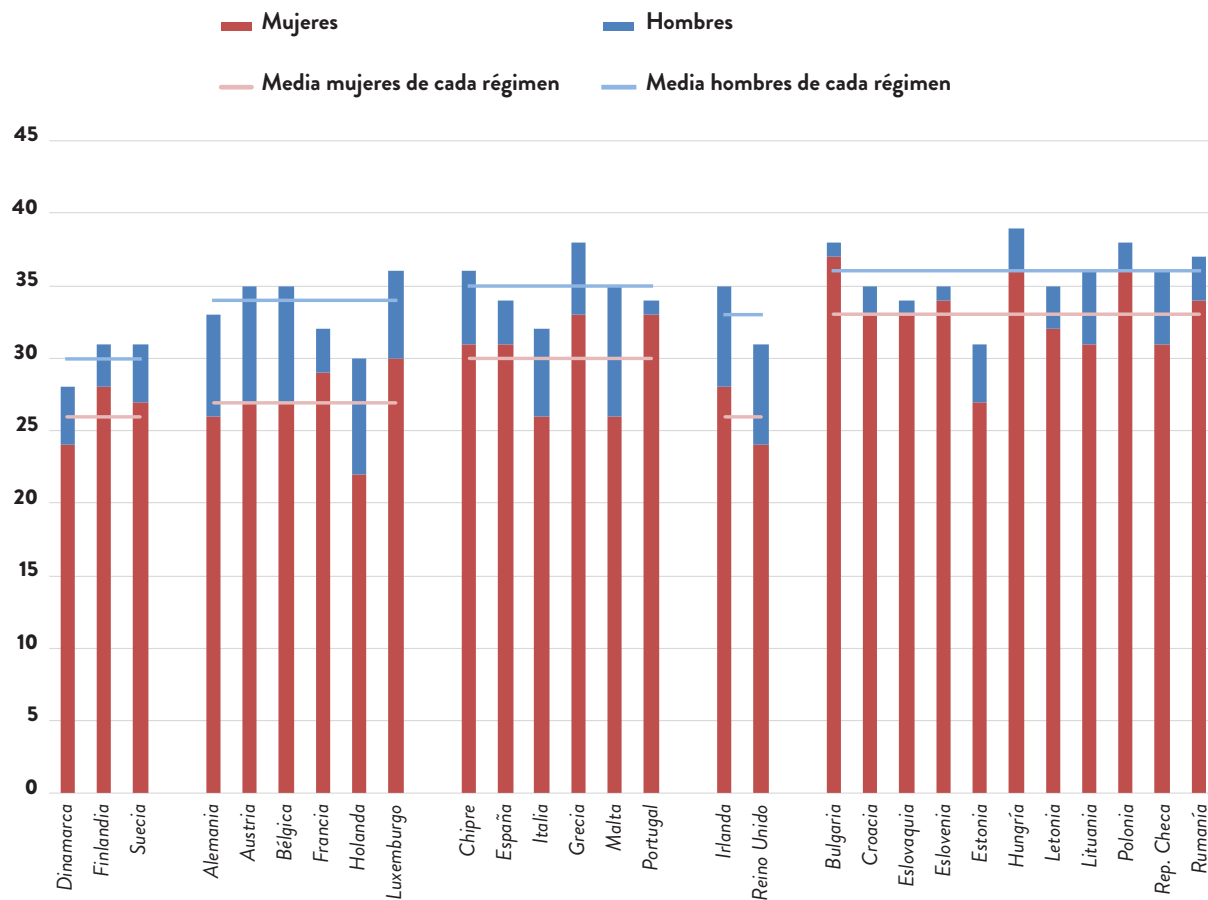


Fuente: Eurostat

**Gráfico 3.4 Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres (15-64 años)**



Fuente: Eurostat

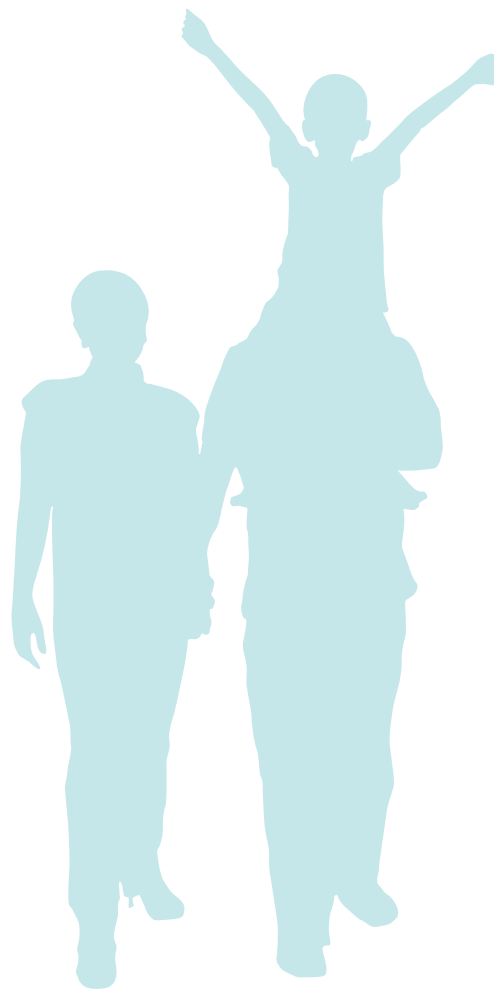


Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Vida, 2016.

seabilidad, en general, del tiempo parcial y la necesidad de acabar con él (una idea que tiene cierto eco en España). Hemos de ser cautas a la hora de esgrimir este tipo de argumentos y objetivos políticos, pues lo cierto es que se alejan de lo que desean amplias capas de la población, que desearían trabajar menos si ello no implicara un salario extremadamente reducido, con el que es imposible vivir.

Como nos muestra el gráfico 3.5, si pudieran elegir, los hombres y las mujeres europeas desearían trabajar menos de las habituales 40 horas que prescribe la legislación en la mayor parte de países: los hombres europeos optarían en promedio por una jornada semanal de 34 horas, mientras que las mujeres preferirían trabajar una media de 29 horas. En España, la brecha de preferencias es más estrecha, pues aunque los hombres desearían trabajar un promedio de 34 horas, las mujeres optarían por unas 31 horas. Si nos fijamos en el gráfico 3.5, parece que los contextos institucionales nacionales condicionan lo que la gente imagina como posible, pues allá donde ya existen jornadas semanales más reducidas, como en los países nórdicos u Holanda, hombres y mujeres señalan preferencias más ambiciosas. Teniendo en cuenta estos datos, resulta sorprendente que la reducción de la jornada semanal no esté en la agenda política de conciliación ni de

la Unión Europea ni de la mayor parte de los países miembros.





### 3.3. Fórmulas de flexibilidad laboral

Pese a que existe un amplio consenso social sobre la utilidad de la flexibilización del tiempo de trabajo a la hora de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cierto es que, hasta la actualidad, la normativa europea y de la mayor parte de los estados miembros se ha concentrado en promover el paso flexible de trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial. La reducción horaria se ha considerado una medida clave para evitar el encasillamiento de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial, facilitar la vuelta al trabajo después de los periodos de permiso parental y fomentar la corresponsabilidad parental. Sin embargo, el derecho a reclamar fórmulas de trabajo flexible, como los horarios flexibles o el teletrabajo, no está recogido aún en la legislación europea vinculante y tampoco en la regulación de la mayor parte de estados miembros. La directiva sobre “equilibrio entre trabajo y vida” se plantea abordar precisamente este vacío, reconociendo ese derecho a padres y madres (de menores de 8 años) y personas trabajadoras con familiares en situación de dependencia.

La tabla 3.1 presenta una visión de conjunto de las normativas de los estados miembros con respecto al derecho al uso de las tres fórmulas de trabajo flexible básicas: el horario flexible

(flexibilidad de entradas y salidas, bolsas de horas), el teletrabajo y la reducción de jornada. Sólo Holanda y Reino Unido reconocen el derecho a reclamar cualquiera de esas tres fórmulas a todas las personas trabajadoras; mientras que en tres estados miembros (Chipre, Estonia y Rumanía) no existe derecho a ninguna de las tres. El resto de países europeos reconoce el derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados a disfrutar de alguna de ellas, principalmente, de la reducción de jornada; aunque este derecho está reservado, en la mayoría de ellos, a las madres y padres de niños y niñas de corta edad, y sólo Dinamarca, Francia y España lo reconocen también para personas trabajadoras con familiares en situación de dependencia. Diez estados miembros (Holanda, Reino Unido, Austria, Bélgica, Croacia, República Checa, Dinamarca, Portugal y Bulgaria) reconocen el derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados a adoptar un horario flexible, aunque algunos de ellos sólo lo reconocen para madres y padres. Como se puede observar en la tabla, el derecho al teletrabajo es el derecho menos reconocido en la Unión Europea.

**Tabla 3.1** *Derechos a fórmulas flexibles de trabajo, UE-28*

	HORARIO FLEXIBLE	TELETRABAJO	REDUCCIÓN DE JORNADA
<b>RÉGIMEN NÓRDICO</b>			
Dinamarca	V*	X	V
Finlandia	X	X	V*
Suecia	X	X	V*
<b>RÉGIMEN CONTINENTAL</b>			
Alemania	X	X	V*
Austria	V	X	V*
Bélgica	V	X	V
Francia	X	X	V
Holanda	V	V	V
Luxemburgo	X*	X	X*
<b>RÉGIMEN MEDITERRÁNEO</b>			
Chipre	X	X	X
España	X	X	V
Italia	X	X	V*
Grecia	X	X	V*
Malta	X*	X*	X*
Portugal	V*	V*	V*
<b>RÉGIMEN ANGLOSAJÓN</b>			
Irlanda	X	X	V
Reino Unido	V	V	V
<b>PAÍSES DE EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE</b>			
Bulgaria	V*	V*	V*
Croacia	V	X	V*
Eslovenia	X	V	V
Eslovaquia	X	X	V
Estonia	X	X	X
Hungría	X	X	V*
Letonia	X	X	V
Lituania	X	X	V*
Polonia	X	X	V*
República Checa	V	X	V
Rumanía	X	X	X

**X\***: El asterisco hace referencia a que ese derecho sí existe en el sector público.

**V\***: En este caso, el asterisco hace referencia a que la legislación de ese país recoge solo de forma parcial el derecho de padres, madres y personas con responsabilidades de cuidado al disfrute de tal fórmula: o bien porque no lo reconoce para personas cuidadoras de familiares en situación de dependencia, o bien porque lo reconoce para padres y madres sólo de niños y niñas de poca edad.

Elaboración propia a partir de Ghailani, D. (2018)

## 3.4. Permisos para cuidados familiares

Como se ha señalado en el capítulo anterior, desde 2008, con la publicación de la comunicación “Un mejor equilibrio entre vida y trabajo: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”, parece estar dándose un cambio de perspectiva en el énfasis de las políticas de conciliación de la Unión Europea: de la concentración en las mujeres para asegurar su participación y permanencia en el mundo del empleo a la concentración en los hombres, en la necesidad de que hagan mayor uso de las herramientas de conciliación y participen en mayor grado en la provisión de cuidados familiares para luchar contra la discriminación de las mujeres en el mundo laboral (brecha de empleo, salarial, de pensiones, etc.).

No es de extrañar, pues, que desde esa fecha se haya aprobado la directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental y, mientras se escriben estas líneas, haya un preacuerdo para una nueva directiva de “equilibrio de trabajo y vida para padres/madres y cuidadores”, que enmendará la citada directiva y abordará, por primera vez, el derecho a un permiso para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

Dicho esto, el presente apartado ofrece una revisión de los principales permisos para cuidados familiares que ofrecen los estados

miembros. En primer lugar, los permisos de maternidad, paternidad y parentales; en segundo lugar, otros permisos puntuales por enfermedad de hijos o hijas; y, por último, los permisos para cuidados de otros familiares en situación de dependencia.



### 3.4.1. Permisos de maternidad, paternidad y parentales

#### Definiciones

---

Los permisos de maternidad, paternidad y parental y de crianza son los principales tipos de permisos a disposición de madres y padres para los primeros años de crianza. El sentido de cada uno de ellos, su evolución histórica y el modo en que se encajan los unos con los otros en los diversos países es muy diferente. El permiso de maternidad cuenta con una trayectoria mucho más dilatada en todos los países europeos, donde los primeros esquemas de permisos se introducen a finales del siglo XIX o principios del XX. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo adoptó su primer Convenio sobre la Protección de Maternidad en 1919.

El permiso de maternidad surge para proteger el derecho a la salud de las mujeres embarazadas, que han dado a luz y/o se encuentran en periodo de lactancia y reconocer la atención a los primeros cuidados postnatales tanto de las madres trabajadoras como de sus criaturas, sin miedo a la pérdida del puesto de trabajo. En este sentido, se considera un derecho fundamental y, como tal, queda recogido en las principales normativas de derechos humanos.

Solo recientemente se ha considerado que los permisos de maternidad son también una herramienta clave para la conciliación de la vida laboral y familiar, porque se ha comprobado que están asociados con la protección del empleo femenino y con mayores tasas de participación laboral de las madres (Rønsen y Sundtröm, 1996; Ruhm, 1998).

A escala internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas recoge la necesidad de asegurar el derecho a la protección por maternidad y la Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación 191 sobre Protección a la Maternidad, insta a sus miembros a ampliar el permiso de maternidad al menos a 18 semanas. A escala europea, como se ha señalado anteriormente, la directiva 92/85/CE establece las disposiciones mínimas que deben cumplir los estados miembros para proteger a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o se encuentran en periodo de lactancia: (1) un periodo de permiso continuado de al menos 14 semanas, que puede organizarse antes y/o después del parto según las prácticas y legislaciones nacionales; (2) un periodo obligatorio de al menos dos semanas antes o después del parto; y (3) una prestación mínima similar a la que recibiría la madre si estuviera de baja médica (66% del salario previo).

Los permisos de paternidad se dirigen a los padres recientes, para que acompañen a sus parejas y participen en los primeros cuidados de sus criaturas. Este tipo de permiso es mucho más corto que el de maternidad, y se ha desarrollado muy recientemente, normalmente a partir de los permisos por nacimiento, de apenas un día o dos, que ya se le reconocían a los padres. En algunos países europeos, el permiso de paternidad se complementa con, o se integra en el esquema del permiso parental, que puede contemplar un permiso específico e intransferible para el padre. No existía normativa internacional con respecto a estos permisos, que ahora sí recoge la nueva directiva europea de equilibrio de vida laboral, personal y familiar de la UE que reconoce el derecho de los padres a 10 días laborables de permiso.

Los permisos parentales son habitualmente complementarios a los permisos maternales y paternales, ofreciendo a padres y madres un periodo extra para la crianza temprana que pueden repartir y organizar con mayor flexibilidad. Hay gran variabilidad en su duración, remuneración y esquema de disfrute. Algunos países reconocen hasta tres años de permiso parental, mientras otros sólo unos pocos meses. Al contrario de lo que ocurre con los permisos de maternidad o paternidad, que son permisos remunerados en toda Europa, los permisos parentales no siempre son remunera-

dos o, si lo son, a menudo lo son a un nivel muy bajo. En cuanto a las diferencias en su diseño: en algunos países, el permiso parental es un derecho individual de cualquiera de los progenitores; en otros, es un derecho conjunto familiar; y otros países han desarrollado un sistema mixto, con periodos intransferibles reservados para el padre y la madre, y periodos a repartir por la pareja como considere. En algún país, incluso, los permisos de maternidad y paternidad están integrados en el programa del permiso parental, como en Suecia y en Portugal.

En la Unión Europea, los permisos parentales se rigen actualmente por la directiva 2010/18/UE relativa a la aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, que establece que éstos sean de al menos cuatro meses para cada progenitor, uno de los cuales intransferible, y que deja a la voluntad de los estados miembros la remuneración o no de los mismos. Sin embargo, esta directiva ha quedado enmendada por la nueva directiva de equilibrio entre trabajo y vida familiar, que fija en dos meses el periodo que debe ser intransferible y remunerado.

## Cobertura

---

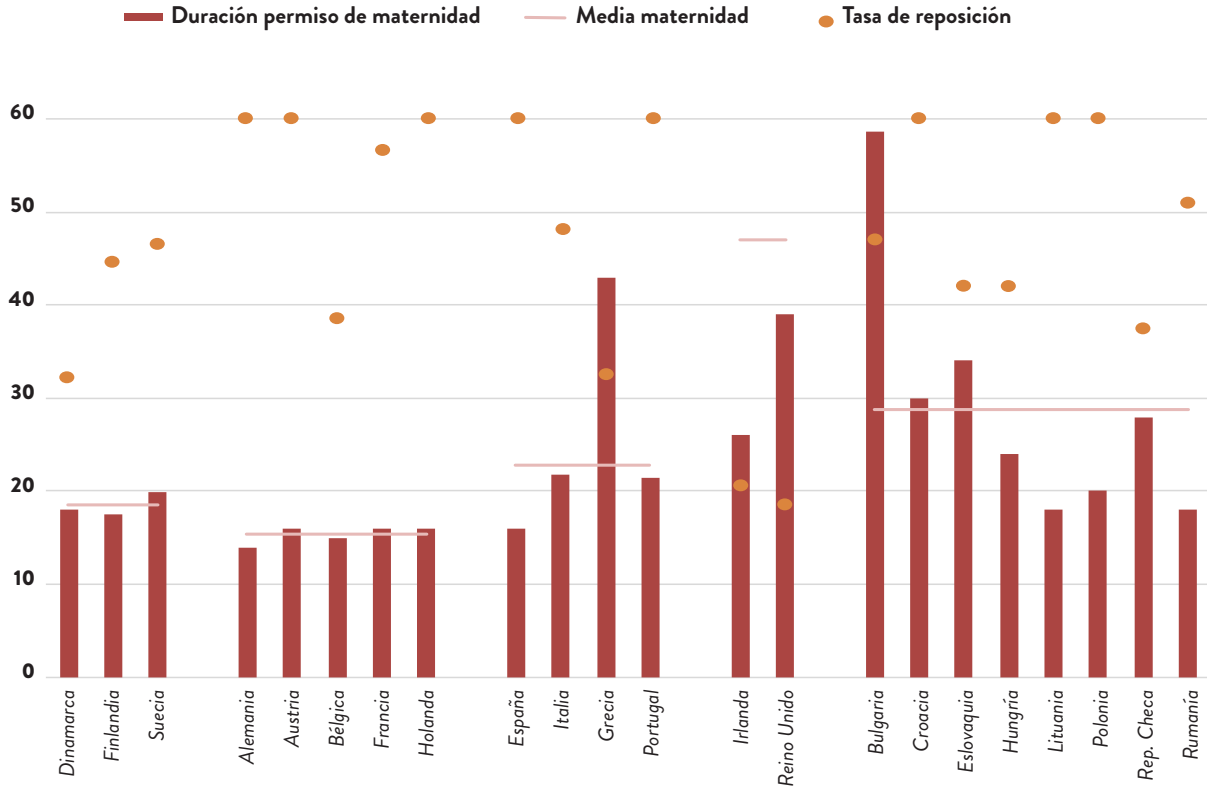
A la hora de valorar los distintos sistemas de protección a la maternidad y paternidad, es importante valorar no solo su duración, sino su nivel de retribución y su engarce con otros permisos, básicamente los parentales. Se ha estudiado que la no remuneración o un bajo nivel de remuneración de los permisos, en particular los parentales, está asociado con una menor tasa de disfrute del derecho, especialmente por parte de los padres, y con mayores probabilidades de abandono del mercado de trabajo, en el caso de las madres (Ruhm, 1998; Castro, 2017).

El gráfico 3.6 ofrece una visión de la duración y tasa de reposición<sup>1</sup> de los permisos de maternidad en los estados miembros. Como vemos, la mayoría de países ofrecen mejores condiciones, tanto en duración como en remuneración, que las mínimas establecidas por la directiva 92/85/CE. La duración media del permiso de maternidad remunerado en la Unión Europea es de 22 semanas, mientras que su tasa media de reposición de los ingresos previos es del 81%. En general, los países que ofrecen permisos de maternidad muy largos muestran tasas de reposición más bajas. Los países nór-

dicos presentan unos permisos cortos, pero remunerados a más del 70% del salario previo, excepto en Dinamarca. No obstante, estos permisos cortos se complementan con largos permisos parentales remunerados, que son la herramienta más importante de protección a la maternidad. Los países mediterráneos ofrecen permisos de longitud y remuneración variada: Grecia ofrece hasta 43 semanas, pero con una tasa de reposición media del 54%, Italia ofrece cinco meses al 80%, mientras que España ofrece sólo 16 semanas pero al 100%. Portugal es un caso peculiar, porque sus permisos de maternidad y paternidad se han fundido en su sistema reciente de permiso parental. Los países continentales se caracterizan también por ofrecer permisos de maternidad cortos y bien remunerados, pero allí estos permisos se complementan también con permisos parentales bien remunerados. Los países liberales presentan permisos largos, pero escasamente remunerados: de las 39 semanas remuneradas que se reconocen en Reino Unido, sólo las 6 primeras están remuneradas al 90%, y el resto se remunera con una prestación de tarifa fija de 164,80 euros a la semana; en Irlanda, las 26 semanas de permiso se remuneran con una prestación de tarifa fija de 240 euros a la

---

1 La tasa de reposición o tasa de reemplazo se refiere al porcentaje del salario previo que cubre una prestación determinada.



Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE y Blum, Koslowski, Macht y Moss (2018)

**Nota:** La numeración del eje vertical izquierdo se refiere al número de semanas, mientras que la del eje vertical derecho, a la tasa de reposición.

**Notas sobre países:** Los permisos de maternidad de Reino Unido e Irlanda son mayoritariamente remunerados según una prestación de tarifa fija, por lo que las tasas de reposición que se señalan en el gráfico se corresponden con las estimaciones realizadas por la OCDE. El permiso griego se divide en un permiso básico de 17 semanas remunerado al 100% y un permiso extra especial de seis meses pagado al salario mínimo diario, de ahí la tasa de reposición media baja que se recoge en el gráfico. En Portugal, el permiso de maternidad fue reemplazado por la “licença parental inicial”, cuya duración y remuneración varía según se compartan o no 30 días con el padre. Aquí se ha tenido en cuenta que la madre toma el máximo de 150 días de permiso, que serán remunerados al 100% si el padre toma otros 30 días, o al 80% si sólo la madre disfruta del permiso.

semana. Los países del Este, por el contrario, ofrecen permisos de duración dispar, aunque en general más largos que los continentales y mediterráneos, y bien remunerados.

Si nos fijamos, por el contrario, en el gráfico 3.7 sobre la situación de los permisos de paternidad en los estados miembros, observamos que cinco de ellos (Alemania, Chipre, Croacia, Eslovaquia y República Checa) no reconocen permisos de paternidad. En el resto de países europeos, la duración media de estos es de 2 semanas y su tasa media de reposición es del 84%. De este modo, podemos decir que, en general, los permisos de paternidad son bastante más cortos que los de maternidad, pero están remunerados al mismo nivel o más generosamente, salvo en Finlandia, Suecia y, especialmente, en Reino Unido, Irlanda y Austria, que ofrecen prestaciones de tarifa fija.

En el caso de los permisos de paternidad, no encontramos coherencia entre regímenes. Los países que reconocen los permisos de paternidad más largos (Finlandia, España, donde se ha aprobado la extensión a 8 semanas a partir del 1 de abril de 2019 y paulatina a 16 semanas en 2021, Portugal, Lituania, y Austria) los remuneran a niveles diferentes: desde la tarifa fija de 700 euros por los 28-31 días de permiso en Austria, hasta el 100% de tasa de reposición de España, Portugal y Lituania.

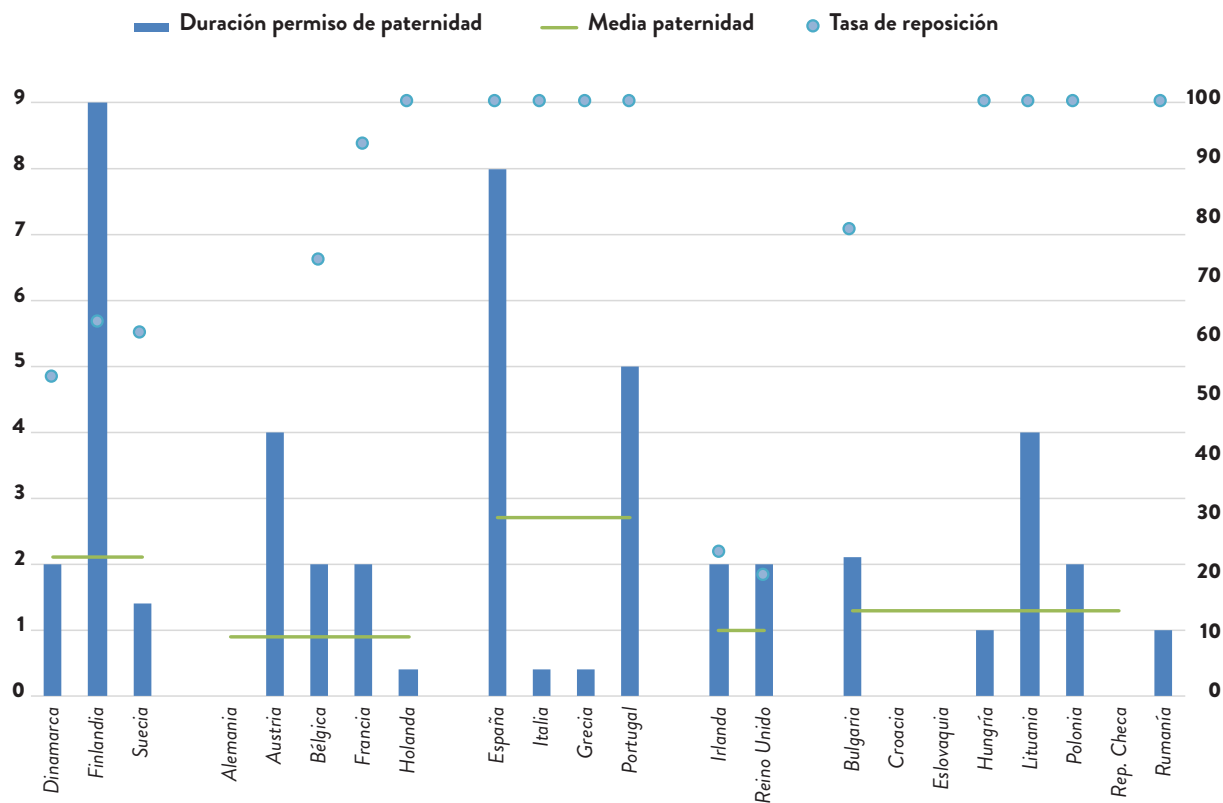
Del mismo modo, un grupo variado de países ofrece dos semanas de permiso de paternidad (Dinamarca, Bélgica, Francia, Reino Unido, Irlanda, Bulgaria y Polonia), con una remuneración que oscila entre los 164,80 euros y los 238 euros a la semana de Reino Unido e Irlanda, respectivamente, hasta el 100% de tasa de reposición en Polonia. Por último, Holanda, Grecia, Italia y Malta ofrecen únicamente 2 días de permiso de paternidad, remunerado al 100%.

No obstante, como ocurre con los permisos de maternidad, hay que tener en cuenta que los permisos de paternidad se compensan o se complementan, en muchos países, con los sistemas de permisos parentales remunerados. Estos pueden ser un derecho individual de padres y madres, un derecho familiar pero estableciendo ciertos periodos intransferibles para los padres (como ocurre en Suecia, Francia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Italia, Portugal o Croacia), o simplemente un derecho familiar que permite que la pareja divida el permiso total como prefiera (como en Dinamarca, Finlandia, Alemania, Austria), en algunos casos, premiando con más tiempo o más remuneración a quienes lo reparten de forma más igualitaria (Alemania, Austria, Italia). Por estos motivos, es imposible hacerse una idea del tiempo total de permiso que los padres pueden tener a



## Duración y tasa de reposición de los permisos de paternidad

Gráfico 3.7



Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE y Blum, Koslowski, Macht y Moss (2018)

**Nota:** La numeración del eje vertical izquierdo se refiere al número de semanas, mientras que la del eje vertical derecho, a la tasa de reposición.

**Notas sobre países:** Las tasas de reposición que se señalan para Irlanda y Reino Unido se corresponden con las estimaciones realizadas por la OCDE con respecto al valor de sus prestaciones de tarifa fija. En Austria existe un permiso de paternidad desde marzo de 2017, remunerado con una prestación de tarifa fija. No se incluye en este gráfico estimación de su equivalencia a tasa de reposición de salario previo, porque este permiso aún no está recogido en la base de datos de la OCDE.

su disposición sin considerar también el diseño de los permisos parentales remunerados.

Con el objetivo de ofrecer una visión de conjunto más ajustada de los permisos remunerados a disposición de madres y padres, el gráfico 3.8 muestra el tiempo total reservado para las madres, padres y familias en cada país de la Unión Europea<sup>2</sup>. Como podemos observar, en Europa Central y del Este es donde más tiempo de permisos tienen a disposición de las familias y a un nivel de remuneración aceptable. No obstante, lo cierto es que los esquemas de permisos parentales, aunque en principio neutros, están diseñados por defecto para las madres (véase Tabla 3.2 para más detalles), lo que redundará en la especialización de roles en la pareja y puede penalizar las perspectivas laborales de las madres y sus futuros sueldos (Ruhm, 1998).

Tras los países del Este, los países continentales, a excepción de Holanda, y los nórdicos son los que ofrecen permisos remunerados más largos para madres y padres. Sin embargo, los esquemas de permisos y su remuneración,

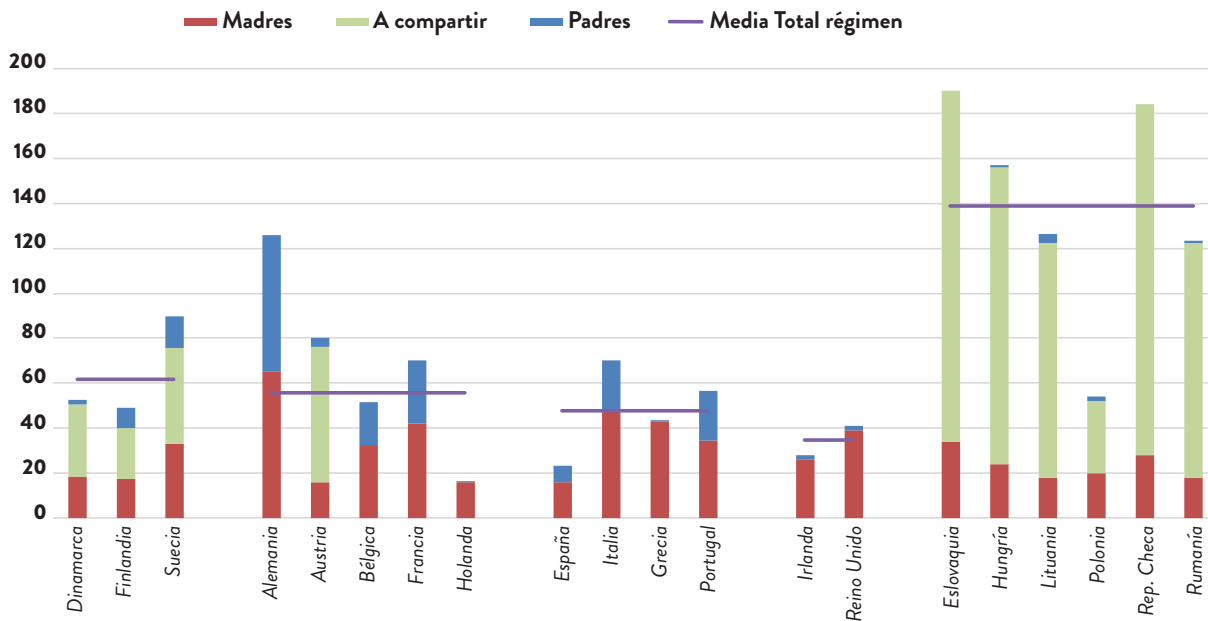
especialmente los permisos parentales, varían mucho de un país a otro en ambos regímenes, lo que redundará en unos porcentajes de uso muy diferentes y en un mayor o menor grado de feminización. Los permisos de maternidad están, en general, bien remunerados, salvo en Dinamarca y Bélgica. Los permisos de paternidad están mejor remunerados en los países continentales, a excepción de Austria, que en los países nórdicos. En cuanto a su duración, los permisos de maternidad varían entre las 14 semanas (Alemania) y las 19,9 semanas (Suecia), mientras que los permisos de paternidad oscilan entre la no existencia (Alemania) y las 4 semanas (Austria). No obstante, en ambos regímenes estos permisos se complementan o no de diferentes formas con los esquemas de permisos parentales. En los países continentales, salvo en Austria, el permiso parental es un derecho individual de ambos progenitores, lo que en principio promueve la corresponsabilidad parental; no obstante, la nula (Holanda) o escasa remuneración (Francia, Bélgica) de estos esquemas redundará en su escaso uso, que está muy feminizado. En Alemania, en cambio,

---

2 En este estudio no se recogen los “permisos de crianza en el hogar” (*home-care leaves*) o “permisos de cuidado infantil” (*childcare leaves*), que existen en unos pocos países europeos, como Finlandia. Son permisos que habitualmente se disfrutan con posterioridad al permiso parental y que permiten a las madres y padres quedarse en casa cuidando de su hijo/a hasta que este/a cumple los dos o tres años. No suelen estar remunerados y, cuando existe prestación, normalmente es de tarifa fija (OCDE, 2017).

## Duración total de los permisos remunerados a disposición de madres y padres

Gráfico 3.8



Elaboración propia a partir de OCDE (2016), Blum, Koslowski, Macht, y Moss (2018) y Ghailani (2018)

**Nota:** En rojo se muestran las semanas reservadas únicamente para las madres (maternidad y periodo intransferible del permiso parental, si lo hubiera); en verde, las semanas a compartir por ambos progenitores (permiso parental familiar); y en azul, las semanas reservadas únicamente para los padres (paternidad y periodo intransferible del permiso parental, si lo hubiera).

**Notas sobre países:** En Alemania, padres y madres tienen derecho individual a un permiso parental de 12 meses, pero si ambos disfrutan de al menos 2 meses, tienen un premio de 2 meses más. En este gráfico se incluyen esos 2 meses. En Austria existen diferentes modalidades de duración y remuneración del permiso parental. En este gráfico se ha incluido la modalidad más corta, de 12-14 meses, cuya remuneración está ligada al salario previo. Aunque no existe periodo intransferible para el padre, hay un bonus de 500 euros para cada progenitor si reparten el permiso al menos al 60/40. En España la madre trabajadora puede transferir hasta 10 semanas de su permiso de maternidad al padre; no obstante, como es una práctica poco común (y a extinguir, con la previsible puesta en marcha de los permisos iguales e intransferibles), en el presente gráfico se han considerado las 16 semanas como reservadas para la madre. En Italia, las personas trabajadoras tienen un derecho individual a 6 meses de permiso parental, pero la familia en conjunto sólo puede disfrutar de 10 meses, u 11, en el caso de que el padre disfrute de al menos 3. Aquí se han asignado 6 meses a la madre y 5 meses al padre, aunque no se suele agotar la duración del permiso, por su escasa remuneración. Para el cálculo del caso portugués, se ha considerado que las madres toman 150 días de licencia parental inicial y los padres toman los 30 días de esa misma licencia que “o disfrutan o pierden”. Excepto en Lituania, en los países de Europa Central y del Este que se incluyen en el gráfico los permisos parentales están en teoría a disposición de ambos progenitores, pero sus esquemas de prestación están, en realidad, pensados para las madres, especialmente en Polonia y Rumanía.

el permiso parental es individual y remunerado al nivel de la baja médica durante 12 meses (o 24, si se disfruta a tiempo parcial), premiándose con dos meses más a las parejas en las que ambos miembros disfrutan de al menos dos meses de permiso. En Austria el permiso parental, siendo de una duración similar, está mejor remunerado, pero es un derecho familiar. Sin embargo, se incentiva económicamente que ambos progenitores compartan el permiso de forma igualitaria. En Finlandia, como en Austria, el permiso parental también está bien remunerado y es un derecho familiar, aunque no hay bonus por reparto igualitario. Por último, Dinamarca y Suecia presentan esquemas mixtos de permisos parentales bien remunerados. En el primero, el permiso parental de 32 semanas es un derecho individual, si bien la prestación asociada es familiar. En el segundo, padres y madres tienen derecho a un periodo individual e intransferible de 90 días y a un periodo familiar a compartir de 300 días. No obstante, existe un bonus económico para incentivar el reparto igualitario del periodo transferible.

Los países anglosajones no tienen permisos parentales remunerados y, como veíamos anteriormente, su esquema de permisos se reduce a los permisos de maternidad, que son relativamente largos pero escasamente remun-

nerados, y a unos permisos de paternidad cortos, también pobremente remunerados.

Por último, entre los países mediterráneos, España destaca por ser el país que menos tiempo remunerado de permisos pone a disposición de madres y padres, dado que no contamos con un esquema de permiso parental remunerado. Sin embargo, el tiempo de permiso de paternidad pronto se alargará otras 11 semanas, hasta igualar la duración del de maternidad, lo que redundará en 32 semanas en total para padres y madres. Como podemos ver en el gráfico 3.8, Italia y Portugal sobresalen en el grupo mediterráneo por la duración total de sus permisos remunerados: ambos reconocen 5 meses de permiso de maternidad, mientras que Italia ofrece menos de una semana de permiso de paternidad y Portugal destaca por su apuesta por la corresponsabilidad reservando 10 semanas para los padres (30 días de licencia parental inicial y 5 semanas de permiso de paternidad); en ambos países padres y madres tienen derecho individual a un permiso parental remunerado, no obstante, la tasa de reposición es muy escasa (20-30%), lo que limita su porcentaje de uso y redundará en su feminización.

Para más detalles sobre los sistemas de permisos parentales, la Tabla 3.2 muestra la complejidad de sus diferentes diseños (tipo de

derecho, duración, remuneración y tipo de organización) en los 28 países de la Unión Europea. Merece la pena resaltar que, atendiendo a la información disponible, la mayoría de países europeos reconocen el derecho a permiso parental a las parejas del mismo sexo, a excepción de Grecia y los países de Europa Central y del Este.

Por otro lado, resulta necesario subrayar la siguiente precaución: el reconocimiento del derecho a un permiso parental remunerado no garantiza su uso, especialmente en el caso de los padres. Diversos estudios han probado que los permisos individuales, intransferibles y bien remunerados aumentan las probabilidades de uso por parte de los padres (Castro 2017), y redundan en que éstos tengan una mayor probabilidad de participar en el cuidado diario de sus hijos/as (Meil, 2013). Este es el sentido de las llamadas “cuotas para padres” que se empezaron a introducir en los esquemas de permiso parental noruego, sueco y danés a mediados de los años noventa. En todos los países nórdicos, la introducción inicial de esas cuotas disparó su uso por parte de los padres: un mayor número de ellos disfrutaba del permiso parental en algún momento. Así, en la actualidad, un 88,3% de los padres suecos y un 80,1% de los padres daneses disfruta de permiso parental.

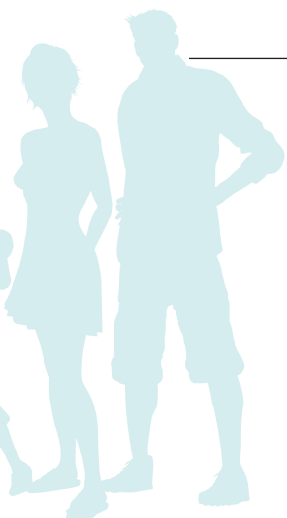
No obstante, estos países también nos muestran que las cuotas intransferibles no son sinónimo de un disfrute efectivo de la cuota total intransferible ni de un aumento de los días de uso de la cuota transferible. De hecho, se ha comprobado que cuando se amplía la cuota intransferible para los padres, se reducen los días de permiso parental transferible que estos se cogen. En Suecia, en 2015, para las criaturas nacidas en 2013, sólo el 44% de los padres suecos había disfrutado de sus (entonces) dos meses de permiso intransferible; no obstante, habían cogido de media 69 días de permiso, frente a los 276 de las madres, lo que quiere decir que habían hecho uso de días del permiso transferible, que se puede simultanear con la madre, en lugar de sus días intransferibles, que no pueden simultanearse (Duvander y Haas, 2018). El porcentaje de uso en los primeros dos años de la criatura no es el porcentaje final de uso, ya que los padres suecos tienen hasta los 8 años para disfrutarlo y lo habitual, de hecho, es que lo hagan a partir de los 13-15 meses de los y las menores. Por otro lado, Dinamarca abolió su cuota paterna de dos semanas en 2002 y, sin embargo, el porcentaje de padres que disfrutaban en algún momento de permiso ha aumentado del 74,5% en 2003 al 80,1% en 2014. En las familias donde ambos progenitores disfrutaban de permiso parental, los padres daneses disfrutaron en promedio de 32

días de permiso en 2002, cuando aún existía la cuota, y de 37 días en 2012-2014 (Bloksgaard y Rostgaard, 2018). Se ha comprobado que, en ambos países, los padres con educación universitaria, los padres con parejas con educación universitaria y los padres que trabajan en el sector público disfrutaban de más días de permiso (112 días frente a los 69 días de promedio, en el caso sueco). Todo esto nos debe llevar a ser cautas con respecto a los efectos de los permisos iguales e intransferibles, más aún en un contexto como el español, con un mercado de trabajo precarizado y grandes déficits en políticas de apoyo a las familias. Es previsible que estos permisos tengan consecuencias muy desiguales en los distintos tipos de padres y familias.



PERMISOS PARENTALES

	TIPO DE DERECHO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	ESQUEMA
<b>RÉGIMEN NÓRDICO</b>				
<b>Dinamarca</b>	Individual, pero la prestación asociada es familiar	32 semanas, que se pueden extender a 40 o 46, reduciendo la remuneración	100% del salario previo, hasta un techo de 577,37€ a la semana	Opción a tiempo parcial Se puede simultanear De 8 a 13 semanas pueden disfrutarse más tarde, hasta que el/la niño/a tenga 9 años
<b>Finlandia</b>	Familiar	158 días, 60 días por niño/a adicional (partos múltiples), desde el fin del permiso de maternidad	70% del salario previo, hasta un techo de 37.167€ anuales	Opción a tiempo parcial No se puede simultanear, salvo si ambos progenitores lo disfrutan a tiempo parcial Cada progenitor puede dividir el permiso en dos partes, de al menos 12 días
<b>Suecia</b>	Mixto	240 días para cada progenitor, 90 de ellos intransferibles, el resto transferibles (480 días para quien tiene custodia exclusiva), hasta los 12 años del niño/a	76,6% del salario previo los primeros 195 días de permiso de cada progenitor, los 45 restantes con prestación de tarifa fija de 17,77€ al día	Opción a tiempo parcial Se pueden simultanear hasta 30 días del periodo común transferible Se puede dividir en bloques (hasta 3 al año)



PERMISOS PARENTALES

	TIPO DE DERECHO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	ESQUEMA
<b>RÉGIMEN CONTINENTAL</b>				
<b>Alemania</b>	Individual	Hasta 36 meses, 24 de ellos pueden disfrutarse hasta los 8 años del/de la niño/a	<p>Dos opciones:</p> <p>1) Basiselterngeld. 65% del salario previo, durante 12 meses (2 más, si ambos progenitores disfrutaron al menos de 2 meses de permiso), con un mínimo de 300€ y un máx. de 1.800€ al mes. Las prestaciones pagadas durante las 8 semanas obligatorias del permiso de maternidad se deducen, resultando en 10 meses de permiso para las madres trabajadoras. Suplemento del 10% si se tienen 2 hijos/as menores de 3 años, o 3 o más menores de 6, y por parto múltiple.</p> <p>2) ElterngeldPlus. Reemplazo de una proporción del salario perdido (65%) por reducción de jornada durante 24 meses (+4, si ambos progenitores trabajan a tiempo parcial por 4 meses). También suplemento por más de un/a hijo/a, y por parto múltiple.</p>	<p>Intransferible</p> <p>Se pueden combinar opciones de prestación</p> <p>Opción a tiempo parcial</p> <p>Se pueden simultanear</p> <p>Cada progenitor puede dividir el permiso en dos periodos</p>
<b>Austria</b>	Familiar	<p>Hasta que el niño/a cumple 2 años.</p> <p>Diversas posibilidades:</p> <p>1) Opción ligada al salario: 12-14 meses</p> <p>2) Opción asociada a prestación de tarifa fija:</p> <p>a) 365-851 días, si sólo un progenitor hace uso del permiso</p> <p>b) 456-1063 días, si ambos lo usan (61 días mín. por progenitor)</p>	<p>Asociada a la opción:</p> <p>1) 80% del salario previo</p> <p>2a) Un total de 12,366€ para el periodo</p> <p>2b) Un total de 15,449€ para el periodo. Uno de los progenitores puede ganar 16,200€ adicionales, o 60% de sus ingresos previos.</p> <p>Bonus de 500€ para cada progenitor si hay un reparto igualitario o 60:40 del permiso</p>	<p>Sólo a tiempo completo</p> <p>El periodo total se puede dividir en tres bloques (de al menos 3 meses) a compartir alternativamente.</p> <p>No pueden simultanear permiso, excepto un mes en el primer relevo.</p> <p>Ambos progenitores pueden reservarse 3 meses a consumir hasta que el/la niño/a tenga 7 años.</p>



<b>Bélgica</b>	Individual	4 meses por progenitor	Una prestación de tarifa fija de 802,52€ al mes (por debajo del nivel de remuneración de la baja por enfermedad) para personas trabajadoras a tiempo completo que interrumpen completamente su trabajo. Para personas trabajadoras a tiempo parcial, las cantidades se calculan proporcionalmente.	Opción a tiempo parcial El periodo puede dividirse en bloques Se puede simultanear permisos
<b>Francia</b>	Individual	6 meses máx. para progenitores con un/a sólo hijo/a; 24 meses máx. por progenitor, si dos o más, hasta los 3 años del/de la niño/a	Prestación de cuidados (PreParE): 391€ al mes, si permiso a tiempo completo (por debajo del nivel de remuneración de la baja por enfermedad); 146€-253€, si permiso a tiempo parcial (dependiendo de la extensión de la reducción de jornada)	Intransferibles Opción a tiempo parcial Se puede simultanear a tiempo parcial
<b>Holanda</b>	Individual	26 veces la jornada semanal por progenitor e hijo/a (p.ej.: un tiempo completo de 38 horas a la semana da derecho a 26 semanas de permiso), hasta los 8 años	No remunerado	Intransferibles Opción a tiempo parcial Se puede simultanear y disfrutar en varios bloques
<b>Luxemburgo</b>	Individual	De 4 a 20 meses	La remuneración depende del salario y las horas trabajadas y de la opción de permiso elegida (mayor duración, menor remuneración). Una persona trabajadora a tiempo completo que se tome 6 meses de permiso, cobrará el salario mínimo (1922,96€).	Intransferibles Opción a tiempo parcial Se pueden simultanear y disfrutar en varios bloques (si trabajas a tiempo completo)

PERMISOS PARENTALES

	TIPO DE DERECHO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	ESQUEMA
<b>RÉGIMEN MEDITERRÁNEO</b>				
<b>Chipre</b>	Individual	18 semanas, hasta que el/la niño/a cumpla 8 años	No remunerado	Intransferibles, salvo si un progenitor ha disfrutado de al menos 2 semanas, que puede transferirle 2 semanas del resto de su permiso al otro progenitor
<b>España</b>	Individual	36 meses hasta los 3 años del niño/a	No remunerado, salvo por algunas comunidades autónomas (como País Vasco y La Rioja) que reconocen prestaciones de tarifa fija para familias por debajo de determinada renta anual.	No hay número límite de bloques en los que puede dividirse el permiso
<b>Italia</b>	Individual	6 meses por progenitor, pero máx. 10 meses por familia (11 si el padre disfruta de al menos 3 meses)	Remunerado al 30% del salario previo (por debajo del nivel de remuneración de la baja por enfermedad) cuando el permiso se disfruta hasta que el/la hijo/a tiene 6 años; no remunerada de los 6 a los 12 años	Intransferible Opción a tiempo parcial Se puede simultanear y disfrutar en varios bloques
<b>Grecia</b>	Individual	4 meses por hijo/a y progenitor, hasta los 6 años	No remunerado	Intransferible Opción a tiempo parcial Se puede disfrutar en varios bloques Si ambos progenitores trabajan la misma empresa, no pueden disfrutar del permiso a la vez
<b>Malta</b>	Familiar (en el sector público)	Sector público: 12 meses	No remunerado	No se puede disfrutar simultáneamente
	Individual (en el sector privado)	Sector privado: 4 meses	No remunerado	
<b>Portugal</b>	Individual	3 meses, hasta los 6 años del/ de la niño/a	Remunerado al 20%	Opción a tiempo parcial No se puede simultanear

PERMISOS PARENTALES

	TIPO DE DERECHO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	ESQUEMA
<b>RÉGIMEN ANGLOSAJÓN</b>				
<b>Irlanda</b>	Individual	18 semanas por progenitor y niño/a	No remunerado	Intransferible Se puede simultanear y disfrutar en bloques de al menos 6 semanas Se puede disfrutar hasta los 8 años del/de la niño/a (16 años, si hay discapacidad o enfermedad grave)
<b>Reino Unido</b>	Individual	18 semanas por progenitor y niño/a, hasta los 18 años	No remunerado	Intransferible No se pueden disfrutar en un único periodo continuo: sólo 4 semanas en un año

PERMISOS PARENTALES

	TIPO DE DERECHO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	ESQUEMA
<b>PAÍSES DE EUROPA CENTRAL Y DEL ÉSTE</b>				
<b>Bulgaria</b>	Familiar, aunque principalmente derecho de la madre	Hasta los 2 años del/de la niño/a	Prestación de tarifa plana de 173,82€ (por debajo del nivel de remuneración de la baja por enfermedad)	Transferible a uno/a de los/as abuelos/as, si la madre consiente
<b>Croacia</b>	Individual	120 días por progenitor y niño/a (primer y segundo hijo)	100% del salario previo, con un techo de 450,45€ al mes	Dos meses son transferibles Opción a tiempo parcial y por bloques (hasta que el/la niño/a cumpla 8 años) Permisos simultáneos o consecutivos
<b>Eslovaquia</b>	Familiar, pero sólo un progenitor puede hacer uso de ella	Hasta los 3 años del/ de la niño/a	Prestación de tarifa plana de 214,70€ al mes.	La prestación se puede disfrutar trabajando, a tiempo completo o parcial.
<b>Eslovenia</b>	Individual	130 días naturales	Remunerado al 90% o 100%, si se gana el salario mínimo	Transferible: la madre puede transferir 100 días al padre, mientras éste puede transferirle los 130 días a ella. Opción a tiempo completo o parcial (en este caso, el permiso no se prolonga proporcionalmente) y en bloques. Se puede simultanear
<b>Estonia</b>	Familiar	62 semanas	Remunerado al 100% del salario previo, hasta un techo de 3.089,55€ al mes  Aunque no se disfrute del permiso y aunque no se esté trabajando, la prestación puede cobrarse durante 18 meses, pero a una tarifa plana de 470€ al mes	Sólo a tiempo completo, pero puede dividirse en bloques hasta los 3 años del/la niño/a  No puede simultanearse
<b>Hungría</b>	Familiar	Dos tipos de permisos: 1) Hasta los 3 años, para progenitores no asegurados 2) Hasta los 2 años, para los progenitores asegurados, que pueden llegar a los 3 años acogiéndose a la primera opción desde esa edad	Dos tipos de prestaciones: 1) Una prestación de tarifa única igual a la pensión mínima (89,35€ al mes) 2) 70% del salario previo, hasta un techo de 605,69€ al mes	En ambos casos, no es posible trabajar hasta los 6 meses del bebé. Después se puede trabajar y hacer uso de guardería y seguir recibiendo las prestaciones completas.
<b>Letonia</b>	Individual, pero sólo un progenitor puede recibir prestación	18 meses, hasta los 8 años del/de la niño/a	60% del salario previo si 12 meses; 43,75% si 18 meses  + para uno de los progenitores (aunque no estén empleados): 171€ al mes hasta los 18 meses (y 42,69€ de los 18 a los 24 meses) y un pago único de 421€ por hijo/a	Se puede compartir, pero no hay periodos reservados para cada uno de los progenitores  Opción a tiempo parcial

<b>Lituania</b>	Familiar	Hasta los 3 años del/de la niño/a	<p>2 opciones de prestación:</p> <p>1) 12 meses al 100% del salario previo, con un techo de 1.617,40€ al mes; el resto, no remunerado.</p> <p>2) 12 meses al 70% del salario previo, con un techo de 1.132,18€ y los siguientes 12 meses al 40% del salario, con un techo de 646,98 €; el resto, no remunerado.</p>	<p>Se puede compartir.</p> <p>Es posible trabajar, pero la prestación se reduce.</p>
<b>Polonia</b>	Familiar, pero la prestación está diseñada, por defecto, para la madre	32 semanas	<p>La remuneración depende de la modalidad de remuneración que haya elegido la madre para el permiso de maternidad:</p> <p>1) Si eligió al 100%, entonces las 6 primeras semanas de permiso parental se remuneran a 100% del salario de la madre y las restantes 26 al 60% del salario de la madre (o del padre, si coge el permiso).</p> <p>2) Si eligió al 80%, entonces todo el permiso parental se remunera al 80%.</p>	<p>La madre puede ceder sus semanas al padre u otro miembro de la familia que esté empleado.</p> <p>Se puede disfrutar mientras se trabaja a tiempo parcial (máx. media jornada) y dividirse en cuatro bloques (de al menos 8 semanas).</p>
<b>República Checa</b>	Individual, pero sólo un progenitor tiene derecho a la prestación	12-48 meses	<p>La prestación parental es un derecho de todas las familias que cumplen los requisitos, disfruten o no del permiso. Esto es, pueden cobrar la prestación aunque trabajen. Pero el requisito es que el/la menor de 2 años no puede usar servicios de cuidado y educación infantil por más de 46 horas al mes.</p> <p>Si 12 meses, 70% del salario previo hasta un techo de 1.424,59€</p>	<p>Intransferible</p> <p>Sólo a tiempo completo, pero puede disfrutarse intermitentemente hasta los 3 años del/de la niño/a</p>
<b>Rumanía</b>	Familiar	Hasta los 2 años del/de la niño/a. Si el segundo progenitor (padre) no disfruta de un mes de permiso, la duración total de éste se reduce a 11 meses.	<p>Remunerado al 85% del salario previo, con un techo de 1.822,83€ y un mínimo de 268,06€. (El mes cedido se remunera según el salario de quien disfruta de la mayor parte de permiso, que mayoritariamente es la madre)</p>	<p>Sólo se puede transferir un mes.</p> <p>No hay opción de disfrutarlo a tiempo parcial ni por bloques.</p> <p>El mes cedido se pueden simultanear, pero sólo cobra la prestación la persona titular</p>

Fuente: Elaboración propia, a partir de Blum, Koslowski, Macht y Moss (2018) y Ghailani (2018)

### 3.4.2. Otros permisos para el cuidado de hijos/as

Las enfermedades de diferente grado de gravedad y las urgencias varias quiebran los arreglos de conciliación cotidianos. Pese a que son situaciones muy comunes durante la crianza, especialmente cuando hay menores de seis años, no siempre existen permisos específicos para atenderlas. Y cuando sí existen, muchas veces se restringen a enfermedades graves, su duración es breve y su remuneración, escasa (o incluso nula). Precisamente esta es una de las deficiencias que abordará la nueva directiva europea de equilibrio entre trabajo y vida, que regula que todos los países miembros ofrezcan como mínimo 5 días de permiso (la remuneración queda a la decisión de cada país) para atender el cuidado de descendientes u otros familiares enfermos.

La Tabla 3.3 detalla los permisos puntuales para el cuidado de descendientes en caso de enfermedad que existen en los distintos países miembros. Como vemos, salvo Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido y Lituania, la mayoría de los países europeos tiene permisos remunerados para este tipo de eventualidades. No obstante, este hecho esconde diferencias significativas tanto en el tipo de situaciones que contemplan los distintos programas de permisos

(enfermedades comunes, graves o ambas; otro tipo de urgencias o compromisos derivados de la crianza), como en sus duraciones y niveles de remuneración.

En Dinamarca, por ejemplo, la mayoría de convenios y contratos reconoce el derecho a disfrutar de un permiso remunerado al 100% para el cuidado de un/a hijo/a enfermo/a, si bien su duración es sólo de uno o dos días. Suecia, en cambio, remunera este tipo de permiso al 77,6%, pero reconoce el derecho de hasta 120 días al año por hijo/a menor de 12 años. España, como Dinamarca, reconoce un permiso remunerado al 100% de dos días; no obstante, éste se restringe a enfermedades graves, hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas con posterior reposo domiciliario, lo que deja fuera la mayor parte de las enfermedades infantiles que habitualmente rompen con las estrategias de conciliación de las familias.



OTROS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>RÉGIMEN SOCIALDEMÓCRATA</b>			
<b>Dinamarca*</b>	Permiso para el cuidado de hijo/a enfermo/a	1 o 2 días	100%
<b>Finlandia</b>	Permiso para el cuidado de hijo/a enfermo/a menor de 10 años	4 días por enfermedad, sin límite anual	Depende del convenio colectivo
<b>Suecia</b>	Permiso parental temporal	120 días al año por niño/a hasta 12 años	77,6%
<b>RÉGIMEN CONSERVADOR</b>			
<b>Alemania</b>	Permiso para el cuidado de hijos/as enfermos/as menores de 12 años	Hasta 25 días al año por progenitor	80%
<b>Austria</b>	Permiso para el cuidado de hijos/as enfermos/as menores de 12 años	Hasta 2 semanas al año	100%
	Permiso para cuidar a hijos/as gravemente enfermos/as	Hasta 9 meses (prorrogable)	No remunerado
<b>Bélgica</b>	Permiso por causas de fuerza mayor	10 días al año	No remunerado
	Permiso para cuidar familiares gravemente enfermos	De 1 a 12 meses	721€ netos mensuales
<b>Francia</b>	Permiso para cuidar de hijo/a enfermo/a menor de 16 años	3 días (14 en el sector público)	No remunerado
	Permiso para cuidar a hijo/a con una discapacidad grave o una enfermedad grave	Hasta 3 años	Los primeros 310 días se remuneran a 43€ al día para progenitores en pareja, 51€ al día para familias monoparentales
<b>Holanda</b>	Permiso para circunstancias personales excepcionales	De unas horas a varios días, de un solo día si luego se toma el permiso para el cuidado de hijo/a enfermo/a	100%
	Permiso para el cuidado de un hijo/a enfermo/a	Dos veces al año una semana (las horas que se trabajen habitualmente a la semana)	Remunerado, al 70%
	Para cuidado de larga duración	6 veces la jornada semanal se puede tomar a tiempo parcial (2 semanas)	No remunerado
<b>Luxemburgo</b>	Permiso por enfermedad de hijo/a	De 12 a 18 días, dependiendo de la edad del/de la menor. Puede extenderse hasta 52 semanas, si discapacidad o enfermedad grave	Remunerado, al 66% o más

\*En la mayoría de contratos y convenios, no regulado en legislación laboral.

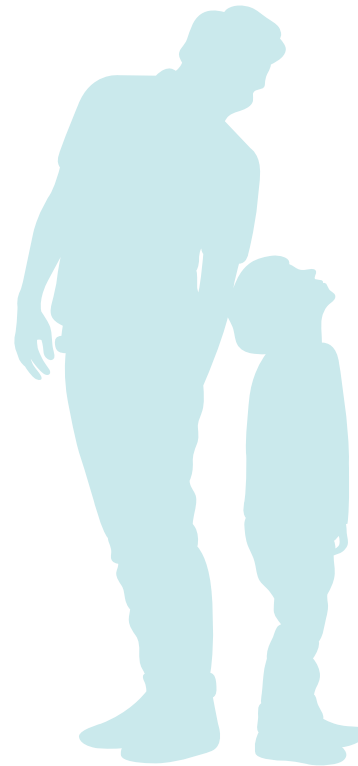
OTROS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>RÉGIMEN MEDITERRÁNEO</b>			
<b>Chipre</b>	Emergencia familiar (enfermedad o accidente de dependiente del empleado/a)	Hasta 7 días al año	No remunerado
<b>España</b>	Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de familiar (hasta segundo grado de consanguinidad)	2 días laborables por episodio, 4 si hay que viajar (3-5 en el sector público)	100%
	Permiso para cuidar de un/a hijo/a gravemente enfermo/a	Ilimitado, mientras el hijo/a esté hospitalizado/a o requiera tratamiento continuado en casa. Derecho individual, pero no se puede disfrutar a la vez.	100%
<b>Italia</b>	Permiso para cuidar de hijos/as dependientes	Sin límite hasta hijos/as hasta 3 años, 5 días para niños/as de 3 a 8 años	No remunerado
<b>Grecia</b>	Permiso para cuidar a un hijo/a enfermo/a	De 4 a 6 días al año, dependiendo del número de hijos/as	Remunerado, al 66% o más
	Permiso para acudir a la escuela de los hijos/as	De 4 a 5 días al año, dependiendo del número de hijos/as	Remunerado, al 66% o más
	Permiso por hospitalización	1 mes	No remunerado
	Permiso para atender a hijos/as enfermos/as que necesitan ciertos tratamientos o tienen ciertas discapacidades intelectuales	22 días a disfrutar por uno o ambos progenitores o	Remunerado, al 66% o más
<b>Malta</b>	Permiso para el cuidado de hijos/as con discapacidad (para el sector público)	Hasta un año	No remunerado
<b>Portugal</b>	Permiso para cuidado	Hasta 30 días por familia si el/la niño/a es menor de 12, hasta 15 días si es mayor. 1 día más por segundo o más hijos. Si el/la niño/a está hospitalizado/a, el tiempo que requiera hospitalización.	Remunerado, al 65%



OTROS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

	<b>TIPO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>REMUNERACIÓN</b>
<b>RÉGIMEN LIBERAL</b>			
<b>Irlanda</b>	Permiso por causas de fuerza mayor	Hasta 3 días al año	Remunerado, al 66% o más
<b>Reino Unido</b>	Permisos para emergencias imprevistas, que incluyen si un/a menor cae enfermo/a o tuvo un incidente durante el horario escolar, o si se debe lidiar con una alteración inesperada de los arreglos de cuidados.	Por “un razonable periodo de tiempo”	No remunerado



OTROS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE</b>			
<b>Bulgaria</b>	Permiso para cuidar a un familiar enfermo	Hasta 60 días al año	80%
<b>Croacia</b>	Permiso para cuidar de hijo/a enfermo/a	De 20 a 60 días, dependiendo de la edad del hijo/a	Entre 70 y 100%, dependiendo de la edad del hijo/a (100% para menores de 3 años)
<b>Eslovaquia</b>	Permiso para cuidar de hijo/a por enfermedad u otros motivos	Hasta 10 días por episodio	55%
<b>Eslovenia</b>	Permiso para cuidar de hijo/a por enfermedad	De 7 a 15 días, más en casos excepcionales	80%
<b>Estonia</b>	Permiso para cuidar de hijo/a enfermo/a menor de 12 años	Hasta 14 días por enfermedad, sin límite al año	80%
	Permiso para progenitores de niños/as menores de 14 años	Hasta 10 días	No remunerado
<b>Hungría</b>	Permiso para cuidado de hijo/a enfermo/a	De 14 a días ilimitados a disfrutar por ambos progenitores (derecho familiar, no individual), dependiendo de la edad del niño/a	50% o 60%
<b>Letonia</b>	Permiso para cuidado de hijos/as enfermos/as	14 o 21 días, si hay hospitalización	Remunerado al nivel de la baja médica, 66% o más
<b>Lituania</b>	Permiso para cuidado de menores de 14 años	2 semanas al año	No remunerado
<b>Polonia</b>	Permiso para cuidado	Hasta 14 días	Remunerado, al 80%
	Permiso para el cuidado en circunstancias excepcionales (cierres de escuela infantil o colegio, enfermedad o parto del progenitor que cuida habitualmente del niño/a)	Hasta 60 días	Remunerado, al 80%
<b>República Checa</b>	Permiso para cuidar de hijo/a enfermo/a en casa, en todos los casos para menores de 10 años, y sólo para enfermedades graves a partir de esa edad	9 días por enfermedad, sin límite al año	60%
<b>Rumanía</b>	Permiso para cuidado de un/a hijo/a enfermo crónico	45 días al año por familia	85%

Fuente:Elaboración propia, a partir de Blum, Koslowski, Macht y Moss (2018) y Ghailani (2018).



### 3.4.3. Permisos para cuidados de otros familiares en situación de dependencia

Pese a que la conciliación de la vida laboral y familiar forma parte de la agenda social europea desde hace ya más de dos décadas, ésta se concentraba en la compatibilidad entre empleo y crianza. Como hemos apuntado anteriormente, la atención a los cuidados de larga duración se convierte en una prioridad europea mucho más recientemente, a través del “Paquete de Inversión Social” y del Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuyo principio 18 proclama que “todas las personas tienen derechos a unos servicios de cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, particularmente servicios de atención domiciliaria y servicios comunitarios”.

En la Unión Europea, el acento en los cuidados de larga duración se está poniendo principalmente en las prestaciones económicas, porque se entiende que permiten a las personas en situación de dependencia optar por el tipo de cuidados (familiares o profesionales) que les resulte más conveniente. Asimismo, el énfasis en las prestaciones económicas parece coherente con la promoción de la provisión de cuidados en el hogar, más que en instituciones. No obstante, estos cuidados son muy intensos y precisan de una miríada de herramientas y recursos: los permisos para cuidar a familiares en situación de

dependencia han de entenderse como un complemento de esa política de cuidados a la dependencia centrada en el hogar.

Como podemos observar en la Tabla 3.4, que detalla la variedad de esquemas de permisos para cuidados a familiares en situación de dependencia que existe en la Unión Europea, estos permisos son mucho menos comunes que los permisos de maternidad, paternidad y parentales, y cuando existen, son mayoritariamente no remunerados o remunerados de forma escasa. Atendiendo a la información recogida por la *International Network on Leave Policies and Research* (Blum, Koslowski, Macht y Moss, 2018), las legislaciones de los países nórdicos, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania y Rumanía no recogen el derecho a este tipo de permisos. El resto de países europeos cuenta con uno o varios tipos de permisos para cuidado de familiares en situación de dependencia. Austria, Holanda, Italia, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Polonia y República Checa contemplan permisos remunerados entre el 55% y el 100% del salario previo.

En esta área, España, como el resto de los países mediterráneos a excepción de Italia, destaca por su falta de protección. Existe un permiso remunerado de dos días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario; sin embargo, la excedencia por cuidado de familiar no es remunerada.

PERMISOS PARA EL CUIDADO DE OTROS FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>RÉGIMEN SOCIALDEMÓCRATA</b>			
<b>Dinamarca</b>	x	x	x
<b>Finlandia</b>	x	x	x
<b>Suecia</b>	x	x	x
<b>RÉGIMEN CONSERVADOR</b>			
<b>Alemania</b>	Permiso de corta duración por enfermedad inesperada de familiar en situación de dependencia	10 días	No remunerado
	Permiso de larga duración para cuidado de familiar en situación de dependencia	6 meses	No remunerado
<b>Austria</b>	Permiso para el cuidado de familiares	1 semana al año	100%
	Permiso para organizar el cuidado o cuidar de familiares en situación de dependencia	Hasta 6 meses (mín. 1 mes)	55%
<b>Bélgica</b>	Permiso por causas de fuerza mayor	10 días al año	No remunerado
	Permiso para cuidar familiares gravemente enfermos	De 1 a 12 meses	721€ netos mensuales
	Permiso para cuidados paliativos	2 meses	721€ netos mensuales
<b>Francia</b>	Permiso para cuidar de un familiar enfermo terminal	Hasta 3 años	Los primeros 310 días se remuneran 43€ para progenitores en pareja, 51€ para familias monoparentales
<b>Holanda</b>	Permiso para el cuidado de pareja, progenitores enfermos u otros miembros del hogar (familia o amistades)	1 semana (las horas que se trabajen habitualmente a la semana), dos veces al año	70%
	Permiso para cuidado de larga duración	6 veces la jornada semanal se puede tomar a tiempo parcial (12 semanas al año)	No remunerado
<b>Luxemburgo</b>	x	x	x

PERMISOS PARA EL CUIDADO DE OTROS FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>RÉGIMEN MEDITERRÁNEO</b>			
<b>Chipre</b>	Emergencia familiar (enfermedad o accidente de dependiente del empleado/a)	Hasta 7 días al año	No remunerado
<b>España</b>	Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de un familiar	2 días laborables por episodio, 4 si hay que viajar (3-5 en el sector público)	100%
	Excedencia por cuidado de un familiar	Hasta 2 años	No remunerado
<b>Italia</b>	Permiso por necesidad familiar grave	Hasta 2 años	100%
<b>Grecia</b>	Sector privado: Permiso para atender enfermedad de familiares en situación de dependencia	6-14 días	No remunerado
	Sector público: Permiso para atender a cónyuge que necesita ciertos tratamientos	22 días al año	Remunerado, al 66% o más
<b>Malta</b>	Permiso para el cuidado de progenitores mayores o cónyuges discapacitados	Hasta un año	No remunerado
<b>Portugal</b>	Permiso para cuidado de cónyuge o familiar cercano	Hasta 15 días	No remunerado (Remunerado al 83% en el sector público)
	Permiso para el cuidado de cónyuge gravemente discapacitado o enfermo crónico	15 días	No remunerado

PERMISOS PARA EL CUIDADO DE OTROS FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>RÉGIMEN LIBERAL</b>			
<b>Irlanda</b>	Permiso para provisión de cuidados a tiempo completo a un/a familiar dependiente	13 a 104 semanas	No remunerado
<b>Reino Unido</b>	Permisos para emergencias imprevistas, que incluyen si un/a menor cae enfermo/a o tuvo un incidente durante el horario escolar, o si se debe lidiar con una alteración inesperada de los arreglos de cuidados.	Por "un razonable periodo de tiempo"	No remunerado

PERMISOS PARA EL CUIDADO DE OTROS FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

	TIPO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN
<b>EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE</b>			
<b>Bulgaria</b>	Permiso para cuidar a un familiar enfermo	Hasta 60 días al año	80%
<b>Croacia</b>	Permiso para cuidado de cónyuge	20 días	70%
	Permiso por enfermedad de un familiar inmediato	7 días	100%
<b>Eslovaquia</b>	Permiso para cuidar de familiar enfermo en casa	Hasta 10 días por episodio	55%
<b>Eslovenia</b>	Permiso para cuidar de familiar co-residente	7 días por episodio, más en casos excepcionales	80%
<b>Estonia</b>	x	x	x
<b>Hungría</b>	x	x	x
<b>Letonia</b>	x	x	x
<b>Lituania</b>	x	x	x
<b>Polonia</b>	Permiso para cuidado de un familiar	Hasta 14 días	80%
<b>República Checa</b>	Permiso para cuidar de un familiar gravemente enfermo/a en casa	9 días	60%
<b>Rumanía</b>	x	x	x

Fuente: Elaboración propia, a partir de Blum, Koslowski, Macht y Moss (2018) y Ghailani (2018).

13





## 4. SERVICIOS PARA CONCILIAR

La provisión de servicios de cuidado y educación infantil y la de servicios de atención a las personas en situación de dependencia no suelen estudiarse de forma conjunta, en gran parte porque las políticas en una y otra área responden habitualmente a distintos objetivos políticos y, por ello, ponen el acento en diferentes cuestiones y priman distintos tipos de herramientas de política pública.

No obstante, en los últimos veinte años, el aumento de la participación laboral de las mujeres y el envejecimiento de la población han convertido la promoción de ambos tipos de servicios en una prioridad de la agenda social europea. Se pueden citar como ejemplos: la Estrategia Europea de Empleo (1997-2010), la Estrategia Europa 2020, la recomendación “Invertir en la infancia” de 2013 o, más recientemente, el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Consecuentemente, tanto los servicios de atención a la dependencia como, especialmente, los servicios de cuidado y educación infantil se han desarrollado ampliamente desde la década de los noventa, principalmente en los países continentales, mediterráneos y

anglosajones, donde hasta entonces estaban muy poco desarrollados. Los países nórdicos, en cambio, pusieron en marcha generosos sistemas de servicios de ambos tipos ya en la década de los setenta y ochenta, al igual que Francia para el caso de la educación infantil. Sin embargo, también estos países han introducido reformas en sus sistemas de servicios, particularmente en la atención a la dependencia.

A pesar del desarrollo paralelo de ambos tipos de servicios, existen diferencias, como decíamos, en los objetivos políticos y las herramientas que se han primado en uno y otro sector. Si bien hay variedades nacionales, a escala europea la promoción de los servicios de cuidado y de educación infantil ha venido de la mano, ante todo, del objetivo de aumentar la participación laboral de las mujeres y, solo más recientemente, del objetivo complementario de promover el bienestar infantil y la igualdad de oportunidades.

Por el contrario, el impulso de los servicios de atención a las personas de dependencia ha es-

tado motivado más bien por la preocupación por el envejecimiento de la población, la sobrecarga de los sistemas sanitarios y la necesidad de impulsar un nuevo sector de empleo. Los diferentes objetivos políticos que han guiado las actuaciones en estas áreas dan cuenta de los diversos énfasis, estrategias y herramientas que se han promovido de forma prioritaria en cada una de ellas. En el caso del cuidado y la educación infantil, se ha impulsado el desarrollo de la provisión institucional, con especial énfasis en la dimensión educativa, especialmente en el tramo de 3 años a la edad de escolarización obligatoria. En el caso del cuidado a las personas en situación de dependencia, por el contrario, se ha seguido una estrategia más pluralista, que incluye una combinación de recursos institucionales y no institucionales, formales e informales, aunque el acento se ha puesto en la provisión de servicios en el hogar, por medio de personas cuidadoras informales familiares (habitualmente cónyuges, hijas o nueras) y/o personas empleadas como cuidadoras formales. Esta opción pluralista se ha señalado como la más adecuada para asegurar la libertad de elección de las propias personas con discapacidad o en situación de dependencia (León, Pavolini y Rostgaard, 2014).

La presente sección se divide en dos apartados: el primero ofrece una panorámica de la cobertura y las principales características de

los servicios de atención y educación infantil; y el segundo apartado aborda la capacidad de protección de los diferentes sistemas de atención a las personas en situación de dependencia.



## 4.1. Servicios de cuidado y educación infantil

Si bien los sistemas de protección de la primera infancia en los diferentes países de la Unión Europea son muy variados y cuentan con distintas tradiciones, algunas muy dilatadas, lo cierto es que en los últimos veinte años ha habido una tendencia de cambio en la mayoría de países miembros: se ha pasado de un mayor foco en las prestaciones monetarias para las familias hacia un mayor énfasis en los servicios formales de cuidado y educación infantil (y en la liberación de tiempo para cuidar, a través de los permisos parentales y de la flexibilidad del tiempo de trabajo). De este modo, aunque sigue existiendo, como veremos en este apartado, mucha diversidad en el acceso y los arreglos institucionales de los sistemas de atención y educación infantil de los países europeos, lo cierto es que hay una tendencia a la convergencia en esta área, en mucha mayor medida que en el sector de los servicios de atención

a la dependencia (León, Ranci y Rostgaard, 2014).

Ya en 2002, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, la Cumbre de Barcelona estableció unos objetivos de cobertura claros para 2010: del 33% para los servicios de cuidado a menores de 3 años y del 90% para los servicios a niños y niñas de 3 años a la edad de escolarización obligatoria. Posteriormente, la Estrategia Europa 2020, en su apartado de educación y formación, incluía el objetivo de alcanzar el 95% de cobertura entre 4 años y la edad de escolarización obligatoria. Asimismo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales establece, en su principio 9, que padres y madres y personas con responsabilidades de cuidado tienen derecho a acceder a servicios de cuidados, y en su principio 11, que niños y niñas tienen derecho a unos servicios de cuidado y educación infantil asequibles y de calidad.

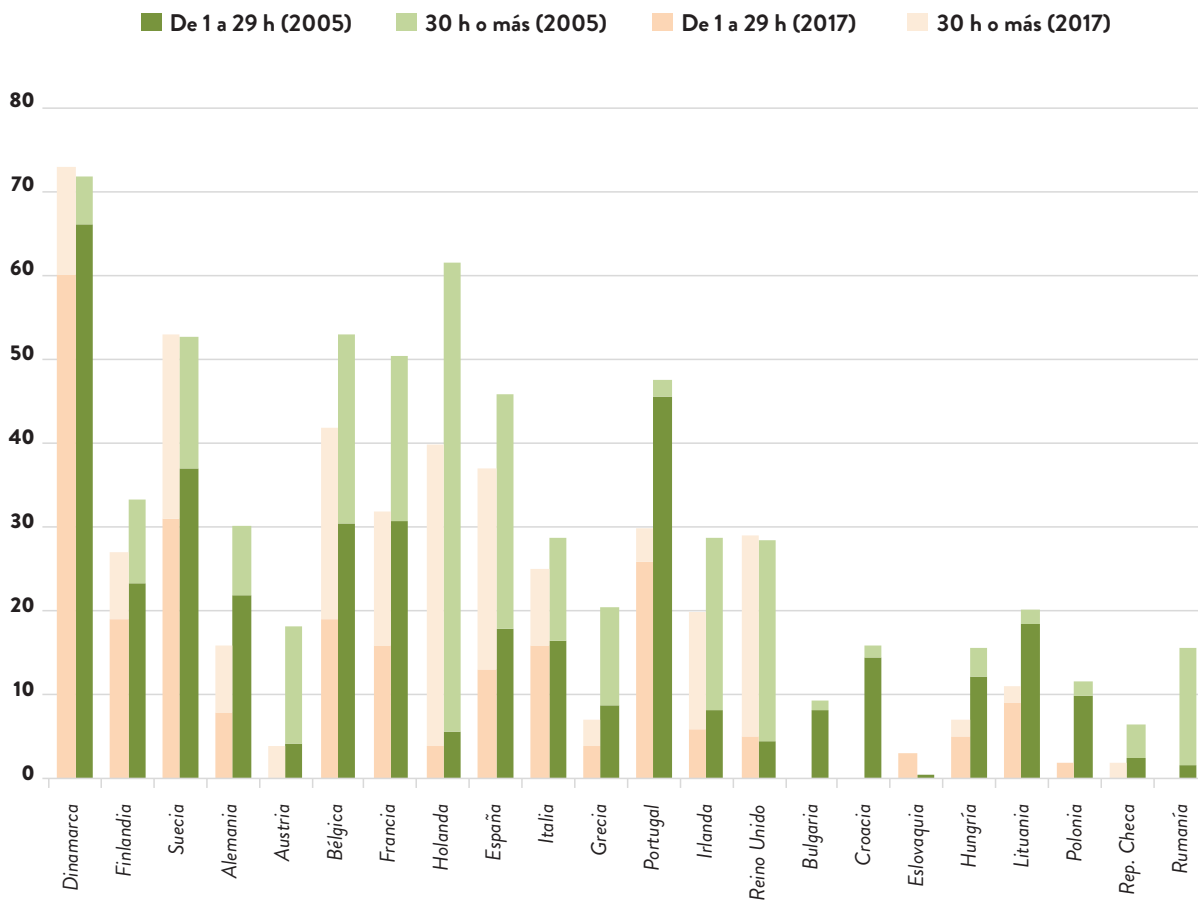
En lo que sigue, vamos a ofrecer una descripción del alcance de los servicios formales (esto es, tanto públicos como privados<sup>1</sup>) de cuidado y educación infantil en los países miembros. Como veremos, no sólo varía el gasto social total que se dedica a esta partida en cada uno de ellos, sino que dentro de un mismo país la inversión, las coberturas y diseños institucionales difieren según el tramo de edad de los servicios. Según los últimos datos comparados disponibles (OCDE, 2013), Suecia (1,6%), Dinamarca (1,33%), Francia (1,28%), Bulgaria (1,2%) y Finlandia (1,1%) son los países europeos que dedican un mayor gasto social como porcentaje del PIB a los servicios de cuidado y educación infantil. No obstante, ese gasto se distribuye de forma diversa: Suecia destina más presupuesto a los servicios de 1-3, Francia y Finlandia distribuyen su gasto equilibradamente entre el tramo 0-3 y el tramo preescolar (3-edad de escolarización obligatoria), mientras Bulgaria dedica casi la totalidad a esta segunda etapa. España

sólo destina un 0,5% del PIB a estos servicios, por debajo de Bélgica (0,8%), Reino Unido (0,78%), Rumanía (0,6%), Hungría (0,6%), Alemania (0,6%) e Italia (0,57%), si bien en todos ellos la mayor parte del presupuesto se dedica al tramo preescolar.

Este desequilibrio en el presupuesto invertido en cada uno de los tramos se traduce en la brecha que existe en la gran parte de países europeos entre la amplia cobertura del ciclo preescolar y la más escasa cobertura del ciclo 0-3. Y es que en la mayoría de estados miembros el segundo tramo de estos servicios está ya, de algún modo, integrado en el sistema educativo y su provisión es universal y gratuita. En cambio, las –en general– más escasas coberturas de los servicios de cuidado infantil 0-3 están relacionadas, por un lado, con un diseño más asistencialista, una provisión más descentralizada, variable, y menos regulada y, por otro, con la existencia de esquemas de permisos de cuidados. La cobertura de

---

1 Obviamente, la titularidad de este tipo de servicios es de crucial importancia: que sean públicos, privados o del tercer sector tiene consecuencias claras en su accesibilidad y asequibilidad. La opción por la oferta privada de estos servicios conlleva, a menudo, altos precios y, así, la exclusión de las familias con bajos ingresos, que no pueden permitirse pagarlos. Si los servicios privados son asequibles, frecuentemente lo son a costa de su calidad y de las precarias condiciones de trabajo de sus trabajadores/as. Por ello, para evitar crear desigualdades entre familias y para fomentar la calidad de los servicios y las condiciones laborales de sus empleados/as, es esencial que sea el estado quien financie y provea estos servicios (Esping-Andersen, 2000). No obstante, no tenemos datos comparativos precisos de la oferta pública de este tipo de servicios. Sin embargo, parece que la oferta pública es mayoritaria en el tramo preescolar (3-6 o 4-6) en la mayor parte de países, puesto que se incluye en el sistema educativo, pero no en el tramo 0-3, de corte más asistencial y en el que la oferta privada es mayoritaria en gran parte de países, salvo en los nórdicos y Francia.



Fuente: OCDE

los servicios 0-3 no puede analizarse correctamente sin tener en cuenta los diseños de estos permisos, particularmente, los permisos parentales: allí donde están retribuidos y son relativamente largos, se reduce el uso de los servicios, sin que ello implique necesariamente un problema de oferta o subdesarrollo (Plantenga y Remery, 2015).

El gráfico 4.1. muestra la diferencia de las tasas de cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil para menores de 3 años entre 2005, año en que comienzan a recogerse datos comparativos de este tipo de servicios a escala europea, y 2017. Excepto en los países nórdicos, que partían ya de una amplia cobertura y en los que ésta, por tanto, ha aumentado poco (Finlandia) o se ha mantenido (Dinamarca, Suecia), hay una tendencia general al aumento de la cobertura de estos servicios, especialmente en los países continentales, mediterráneos y del Este. En 2005, solo cinco países (Dinamarca, Suecia, Bélgica, Holanda y España) cumplían el objetivo de cobertura del 33% marcado por la Cumbre de Barcelona; en 2017, ya son once países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo, España, Malta, Portugal y Eslovenia) los que están por encima de ese porcentaje y dos más (Alemania y Estonia) están próximos a lograrlo.

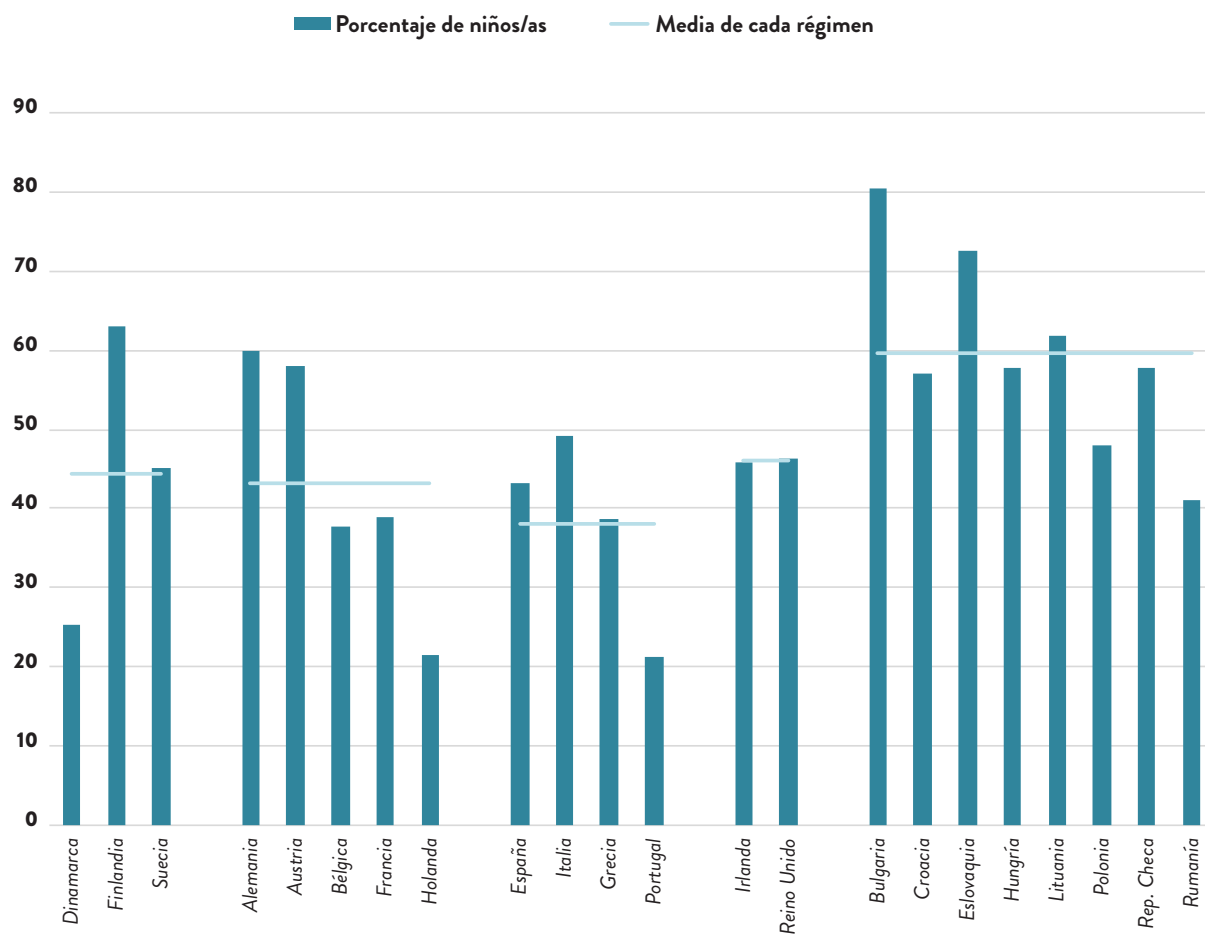
En 2017, las mayores tasas de cobertura se encuentran en Dinamarca, con el 72,7% de sus menores de 3 años en los servicios formales de cuidado y educación infantil, y en Holanda (62,6%), Luxemburgo (60,8%), Bélgica (52,9%), Suecia (52,7%) y Francia (50,5%). Portugal (47,5%), España (45,8%) y Eslovenia (44,8%) también presentan tasas relativamente altas de cobertura, muy superiores a la media de la Unión Europea (34,2%). Por el contrario, las menores tasas de cobertura se encuentran en algunos países del Este, como Eslovaquia (0,6%), República Checa (6,5%), Bulgaria (9,4%) y Polonia (11,6%).

Estos porcentajes totales de cobertura enmascaran diferencias significativas tanto en los diseños institucionales (sistema público o privado, acceso, ratios, costes, calidad del servicio, formación de quienes trabajan el sector) como en el número de horas que cubren estos servicios (más de 30 horas, menos de 30 horas). De este modo, coberturas similares pueden esconder diferencias significativas en el sistema, acceso, costes y horarios, lo que tiene consecuencias evidentes para las estrategias de conciliación de las familias de dos sustentadores y, más aún, de las familias monarentales.

En este sentido, el gráfico 4.1. muestra también, con diferentes tonos de color en cada

## Porcentaje de menores de 3 años al cuidado sólo de sus progenitores, 2017

Gráfico 4.2



Fuente: OCDE

barra, los datos desagregados de cobertura por número de horas de uso de los servicios de cuidado infantil 0-3. No obstante, merece la pena subrayar que un uso horario menor de los servicios de cuidado y educación infantil no implica necesariamente una oferta horaria escasa, sino que puede reflejar tanto costes demasiado elevados como pautas de empleo, políticas de bienestar y culturas familiares diversas. Por ejemplo, Holanda ofrece servicios de cuidado infantil a tiempo completo, pero lo habitual es hacer uso de ellos menos de 30 horas a la semana, dada la amplia difusión del tiempo parcial, particularmente femenino, en el país (Plantenga y Remery, 2015). En España, por el contrario, la mayoría de hombres y mujeres trabajan a tiempo completo y la oferta pública y privada de estos servicios supera las 30 horas. Sin embargo, la red pública sólo cubre a alrededor de un 50% de las criaturas menores de 3 años, el resto está en centros privados, cuyo coste es más elevado. Así pues, el hecho de que el uso mayoritario de estos servicios en nuestro país sea por menos de 30 horas puede ser el reflejo tanto del déficit de oferta pública como de la preferencia mayoritaria por que sea la familia quien asuma el grueso de los cuidados de las criaturas menores de 3 años (CIS, 2012). Austria, Irlanda y Reino Unido presentan tasas de cobertura relativamente bajas y mayoritariamente a

tiempo parcial, lo que es coherente tanto con la amplia duración de sus permisos, como con la difusión del empleo parcial femenino. Por el contrario, en los países nórdicos, en los países del Este y en Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Portugal, la tendencia, desde 2005, ha sido al aumento de horas y la mayoría de menores de 3 años está atendida más de 30 horas a la semana.

Resulta oportuno contrastar los datos de cobertura de los servicios formales de cuidado y educación infantil para menores de 3 años con los datos que nos ofrece el gráfico 4.2. sobre porcentaje de criaturas de esa edad que están al cuidado sólo de sus progenitores en 2017. Algunos de los países con mayor cobertura de aquellos servicios presentan porcentajes bajos de menores de 3 años al cuidado sólo de sus progenitores: Portugal (21,3%), Holanda (21,6%), Dinamarca (25,3%) y Luxemburgo (27,9%). Sin embargo, encontramos que otros países con altas tasas de cobertura de estos servicios presentan porcentajes considerables (entre el 37% y el 45%) de menores de esa edad al cuidado sólo de sus progenitores: como ocurre en Suecia (45,1%), España (43,3%), Francia (38,9%) y Bélgica (37,8%). Por el contrario, en los países de la Europa Central y del Este, donde los servicios de cuidados a menores de 3 años están menos desarrollados, encontramos los mayores porcentajes de



menores al cuidado sólo de sus progenitores. Entre ellos, destacan Hungría (99,9%), Bulgaria (80,5%), Eslovaquia (72,6%), Letonia (62,6%) y Lituania (61,8%).

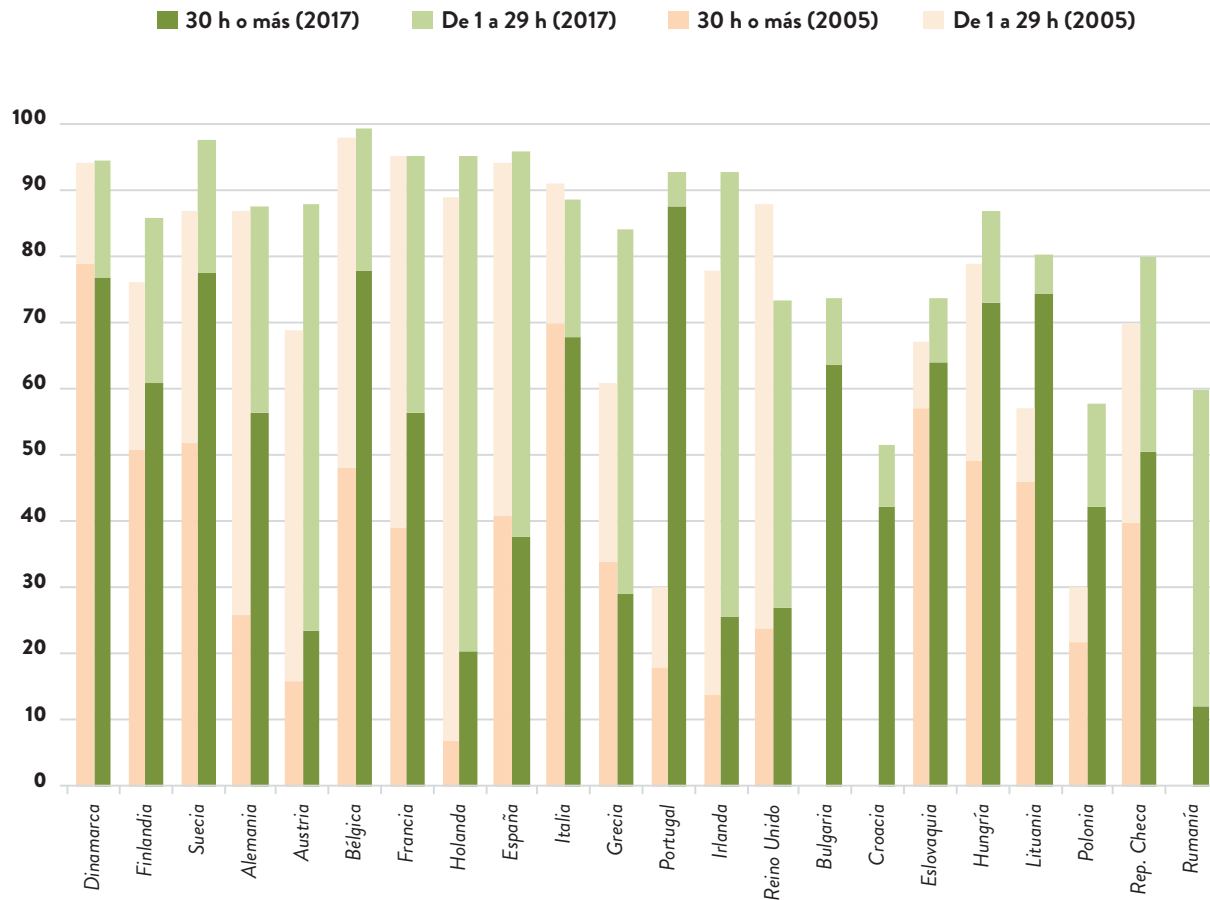
No obstante, un porcentaje similar de menores al cuidado sólo de sus progenitores puede esconder situaciones muy diversas y, por tanto, tener significados muy distintos en los diferentes países: permisos remunerados (parentales y/o de crianza en el hogar) más o menos generosos; escasez de servicios; diversos costes, calidades y flexibilidades de los servicios; contextos de políticas de bienestar diferentes; y valores con respecto a la crianza y los cuidados distintos. Unos permisos parentales y de cuidado infantil bien remunerados y largos están detrás del alto porcentaje de menores de 3 años al cuidado sólo de sus progenitores en Suecia, país que, sin embargo, garantiza plaza en sus servicios de cuidado infantil a partir del año. Por el contrario, las cifras similares de España pueden interpretarse como el resultado de una combinación de factores: por un lado, las deficiencias de nuestro sistema de protección a la infancia temprana (inexistencia de permisos parentales) y de los servicios de cuidados (una oferta pública insuficiente y una oferta privada poco asequible) y, por otro, la preferencia mayoritaria por un mayor protagonismo de la familia en los cuidados de las criaturas 0-3 (CIS, 2012). En resu-

men, la capacidad real de elección de las familias depende mucho de los recursos materiales a su disposición, los contextos institucionales y las culturas de cuidados dominantes en las sociedades en las que habitan (Pfau Effinger, 2005; Kremer 2007).

El gráfico 4.3 nos muestra, por el contrario, la diferencia de las tasas de cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil para niños y niñas de 3 años a la edad de escolarización obligatoria entre 2005 y 2017. Como vemos, a excepción de Finlandia, Italia y, en mayor grado, Reino Unido, donde la cobertura se ha reducido, la tendencia general también ha sido a la ampliación de la cobertura. Esta ha sido especialmente acusada en Luxemburgo, Grecia, Malta, Portugal, Irlanda y en la mayoría de países del Este. En 2005, solo cinco países (Dinamarca, Bélgica, Francia, España e Italia) cumplían el objetivo de cobertura del 90% marcado por la Cumbre de Barcelona para este tramo de edad; en 2017, en cambio, doce países (Dinamarca, Suecia, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo, España, Malta, Portugal, Eslovenia y Estonia) están por encima de ese porcentaje y cinco más (Alemania, Austria, Italia, Hungría y Letonia) sobrepasan la media de la UE-28 (85,7%) y están próximos a lograr el objetivo europeo.

**Gráfico 4.3**

**Cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil de niños/as de 3 años a la edad de escolarización obligatoria**

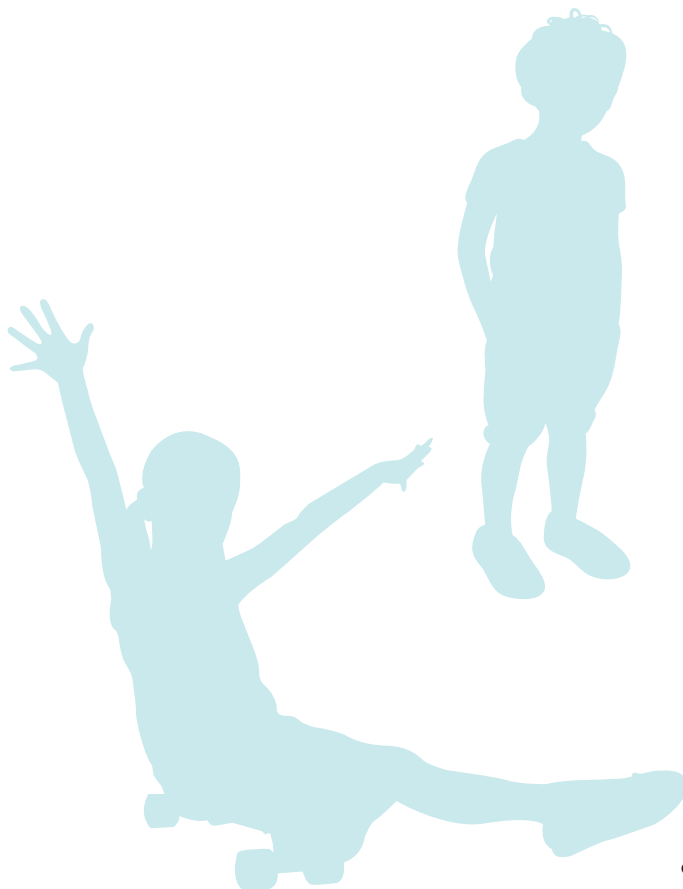


Fuente: OCDE

Las mayores tasas de cobertura de los servicios de cuidado y educación infantil de 3 años a la edad de escolarización se encuentran en Bélgica (99,3%), Suecia (97,5%), España (95,8%), Holanda (95,2%) y Francia (95,1%). No es casual que, en estos países, este tramo esté, en su mayor parte, integrado en el sistema educativo y sea gratuito. No obstante, Dinamarca tiene también una alta tasa de cobertura (94,4%) con un sistema asistencial donde padres y madres asumen hasta el 30% del coste de los servicios. Finlandia (75,9%), cuya tasa de cobertura está por debajo de la media europea y apenas se ha modificado en los últimos doce años, retiene igualmente una dimensión asistencial hasta los 7 años, que comienza la escolarización obligatoria; y, sin embargo, su sistema educativo sobresale en la mayoría de los ranking educativos y se toma como modelo a escala internacional. República Checa (79,8%), Reino Unido (73,4%) y Eslovaquia (73,7%) tienen tasas cercanas a las finlandesas, y los dos primeros han introducido reformas en 2018 para ampliarlas (Janta, Iakovidou y Butkute, 2018). Por el contrario, Croacia, Polonia y Rumanía son los países con menores tasas de cobertura de este tipo de servicios.

Si atendemos ahora a las diferencias en el número de horas que cubren los servicios de cuidado y educación infantil de 3 años a la edad

de escolarización obligatoria, encontramos una pauta similar a la de los servicios para menores de 3 años: en la mayoría de países europeos ha aumentado el número medio de horas que se hace uso de este tipo de servicios desde 2005, siendo más de 30 horas a la semana la opción mayoritaria en 2017, salvo en Austria, Holanda, España, Irlanda, Reino Unido y Rumanía, donde prima el uso por menos de 30 horas.



## 4.2. Servicios de cuidados de larga duración o a la dependencia

Pese a que la conciliación de la vida laboral y familiar forma parte de la agenda social europea desde hace ya más de dos décadas, esta se concentraba en la compatibilidad entre empleo y crianza. Como hemos señalado anteriormente, la atención a los cuidados de larga duración se ha convertido en una prioridad europea muy recientemente, a través del “Paquete de Inversión Social” y del Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuyo principio 18 proclama que “todas las personas tienen derecho a unos servicios de cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, particularmente servicios de atención en el hogar y servicios comunitarios”.

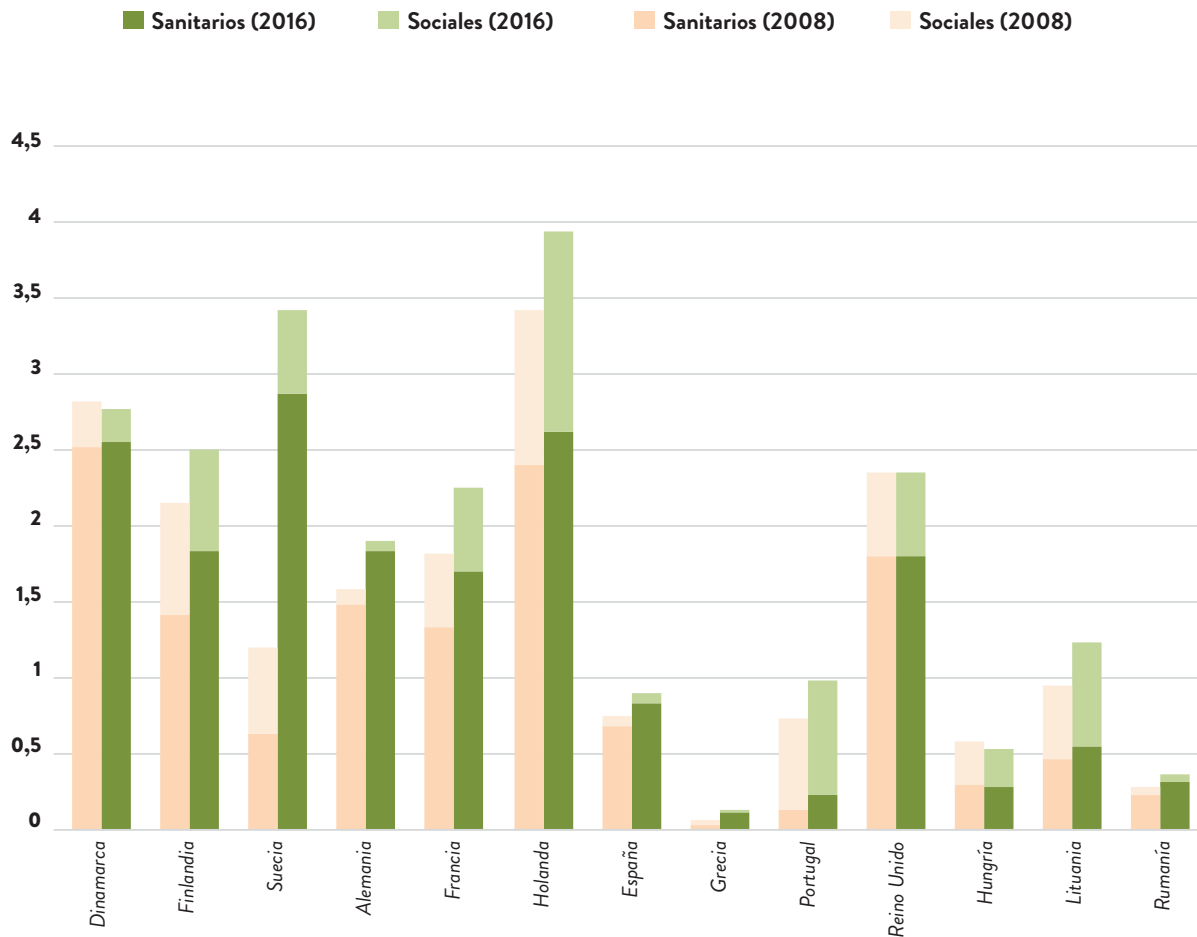
Los sistemas de cuidados a las personas en situación de dependencia en Europa son muy variados. En todos los países europeos, la mayor parte de esos cuidados los proporcionan las propias familias, principalmente los y las cónyuges y las hijas, y ese cuidado informal se complementa, en distintos grados y modos, con los servicios formales a disposición de aquéllas. Estos servicios, a su vez, divergen significativamente en sus diseños organizativos (primacía de la provisión pública, privada o del tercer sector), en las formas de provisión (servicios en el hogar o instituciones de cuida-

dos) y en los tipos de prestación (prestaciones monetarias, en especie y/o co-pagos de las propias personas usuarias) que priorizan, y en los modos de financiación de sus sistemas (a través de impuestos, contribuciones a la seguridad social o seguros privados) (Spasova *et al.*, 2018). La complejidad del sector y el hecho de que haya entrado sólo recientemente en la agenda social europea dan cuenta de la escasez y la poca fiabilidad de los datos comparativos disponibles.

No obstante, como podemos ver en el gráfico 4.4, parece haber una tendencia en Europa al aumento del gasto social en cuidados de larga duración como porcentaje del PIB en la última década. En 2016, Holanda (3,64%), Suecia (3,43%), Dinamarca (2,78%), Finlandia (2,50%), Reino Unido (2,35%) y Francia (2,26%) son los países miembros que más invierten en este tipo de cuidados, si bien dedican la mayor parte de ese presupuesto a servicios de tipo sanitario. Los servicios sociales de cuidados de larga duración, claves para el apoyo en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, parecen estar mucho menos desarrollados en la mayoría de países, a excepción de Holanda. Aunque en ocho años España ha aumentado su gasto social en cui-

## Gasto social en cuidados de larga duración, como % del PIB, por tipo de gasto

Gráfico 4.4



Fuente: OCDE

datos de larga duración en 15 puntos porcentuales, su inversión en esta área es aún muy insuficiente, inferior al 1% del PIB. Sólo Hungría, Rumanía y Grecia dedican un gasto menor.

En cuanto a la cobertura de los diferentes sistemas de cuidados de larga duración, el gráfico 4.5 nos muestra los receptores de ese tipo de cuidados como porcentaje de la población general entre 2008 y 2016 para los países europeos de los que hay datos. Las barras rosas se refieren al año 2008 (en rosa más oscuro, la cobertura en instituciones; en rosa más pálido, la cobertura en el hogar) y las verdes al 2016 (en verde más oscuro, la cobertura en instituciones; en más claro, la cobertura en el hogar<sup>2</sup>). Como vemos, no parece haber una tendencia común: los países que partían de mayor cobertura en 2008, como Holanda (19,8%), Dinamarca (19%) y Suecia (17,4%) han visto disminuir su cobertura total; por el contrario, los países continentales y mediterráneos, que partían de coberturas muy bajas han ampliado significativamente su capacidad protectora.

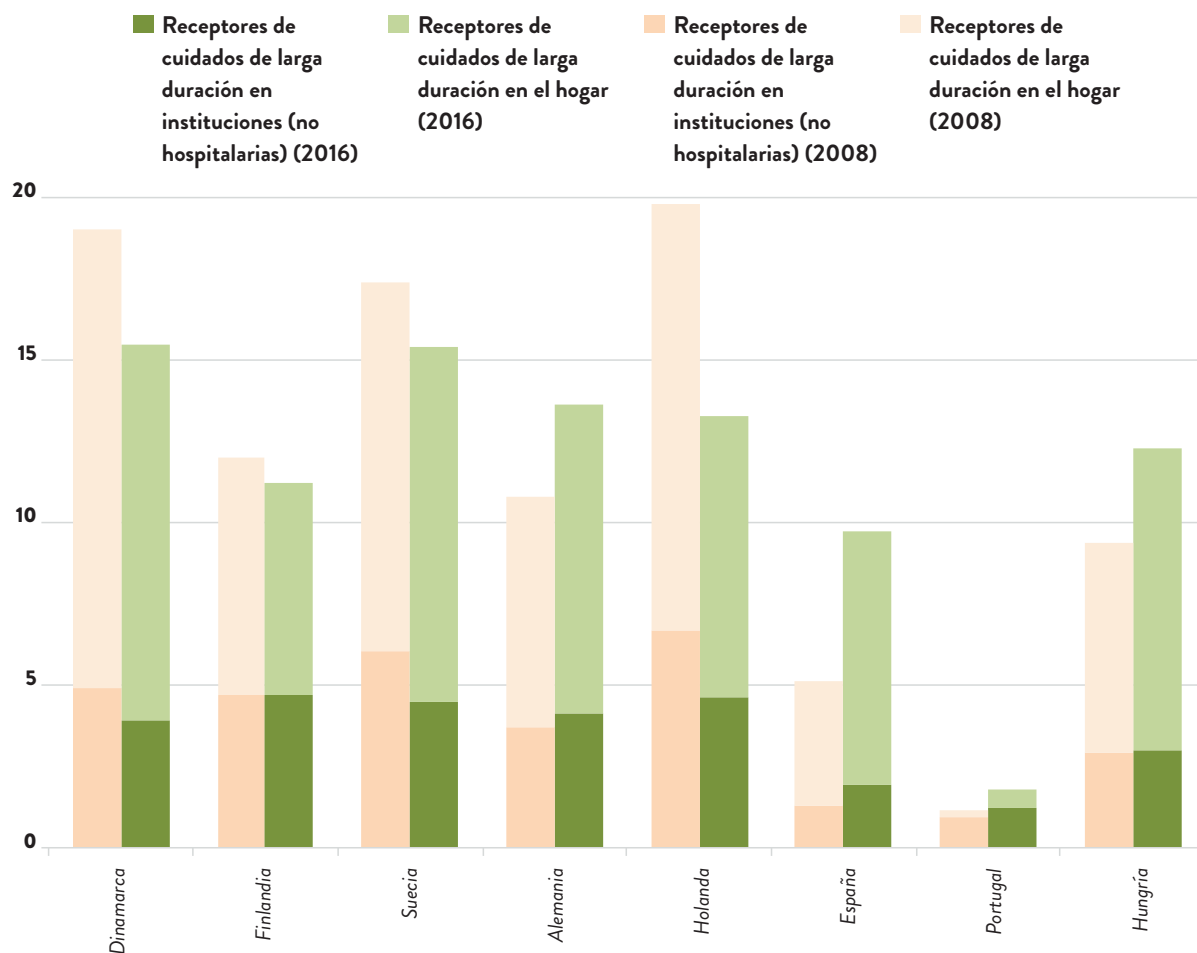
Podemos observar que pese al énfasis europeo en la provisión de cuidados de larga duración *en el hogar*, tampoco existe una tendencia común a la ampliación de servicios en ese ámbito. Los países que cubrían a un porcentaje mayor de población de 65 años o más en 2008 eran Dinamarca (14,1%), Holanda (13,1%), Suecia (11,4%). En 2016, los tres países han reducido su cobertura de este tipo de servicios (Dinamarca, 11,6%; Holanda, 8,7%; Suecia, 10,9%) que, sin embargo sigue siendo alta. Estonia, Finlandia, Luxemburgo, Alemania, Francia y Hungría presentaban unas tasas de cobertura que rondaban los 6-8% en 2008; de entre ellos, en 2016 sólo Alemania (9,5%) y Hungría (9,3%) han aumentado ligeramente la capacidad protectora de sus servicios de cuidados en el hogar. Por el contrario, los países mediterráneos, especialmente España e Italia, que partían de coberturas muy bajas, han visto aumentar significativamente su cobertura entre 2008 y la actualidad. De hecho, en 2016 el porcentaje de personas receptoras de cuidados remunerados en el hogar (como porcentaje de la población de 65 años o más)

---

2 La definición de este dato por parte de OCDE excluye a las personas que sólo necesitan ayuda con las actividades instrumentales de la vida cotidiana, como hacer la compra, cocinar y hacer gestiones, e incluye –por el contrario– a cuidadores no profesionales pero que reciben una remuneración a través de un programa social, e incluye también el uso temporal de algunas instituciones pensadas para apoyar la permanencia en el propio hogar, como los centros de día o los programas de respiro familiar.

## Receptores de cuidados de larga duración, como % de la población de 65 años o más

Gráfico 4.5



Fuente: OCDE

en España (7,8%) supera el porcentaje finlandés y francés. Sin duda, la puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con todas sus deficiencias, está detrás de este aumento de cobertura. No obstante, el dato de la cobertura no es un indicador muy apropiado del desarrollo y calidad de este tipo de servicios, pues puede esconder situaciones de provisión de cuidados cualitativamente muy diferentes. De hecho, los datos de cobertura no son coherentes con los datos de inversión que veíamos más arriba. España cubre a un mayor porcentaje de personas en su hogar con un presupuesto mucho menor que el finlandés o francés, lo que apunta a unas prestaciones y unos derechos deficientes para las personas cuidadoras o, de otro modo, a una peor calidad de los cuidados y una mayor vulnerabilidad de las personas en situación de dependencia.

Volviendo al gráfico 4.5, las partes más oscuras de las barras se refieren al número de receptores de cuidados de larga duración *en instituciones* no hospitalarias (como porcentaje de la población de 65 años o más) entre 2008 y 2016. En este caso, sí parece haber una tendencia europea a un ligero aumento de la cobertura, excepto en los países que partían de una cobertura mayor en 2008, como Holanda (6,7%), Suecia (6%), Dinamarca (4,9%), Finlandia (4,7%). De los países con mayo-

res coberturas en 2008, Bélgica (6,6%) es el único que ha aumentado su porcentaje de receptores de cuidados de larga duración en instituciones. Luxemburgo y Alemania, que tenían porcentajes medios de cobertura, han incrementado su cobertura en 2016, mientras que Irlanda y Francia la han reducido. Los países mediterráneos y del Este, que partían de tasas muy bajas, también han visto aumentar sus porcentajes de cobertura. El aumento mayor en el régimen mediterráneo lo protagoniza España, que pasa del 1,3% en 2008 al 2% de cobertura en 2016. De nuevo, el dato cuantitativo del aumento de cobertura de las instituciones de cuidados de larga duración nos dice bien poco de la calidad del servicio que se ofrece en ellas, especialmente cuando se fomenta un sistema público-privado que externaliza la gestión y la provisión a entidades privadas con ánimo de lucro. La Comunidad de Madrid es un caso extremo de las consecuencias perversas de este modelo (Alabao, 2019).







14





## 5. DINERO PARA CONCILIAR

La crianza y las situaciones de dependencia asociadas con la discapacidad o la vejez conllevan altos costes para las familias. Los diferentes países europeos han ofrecido tradicionalmente distintos tipos de respaldo económico para esas situaciones: las prestaciones familiares han constituido la principal herramienta de apoyo a las familias con hijos/as, mientras que los sistemas de pensiones se concebían como herramienta primordial de protección contra los embates de la vejez.

No obstante, las transformaciones sociodemográficas y económicas de las últimas décadas, particularmente la extensión de las familias de dos sustentadores asociada a la participación continuada de las mujeres (y particularmente, las madres) en el mercado de trabajo y el envejecimiento del envejecimiento, han trastocado los objetivos que guiaban las actuaciones de política pública en ambas áreas. Si bien las prestaciones económicas a las familias con hijos/as siguen constituyendo el grueso del gasto social en familia en la mayor parte de países europeos, el acento en el aumento de las tasas de empleo y en la concilia-

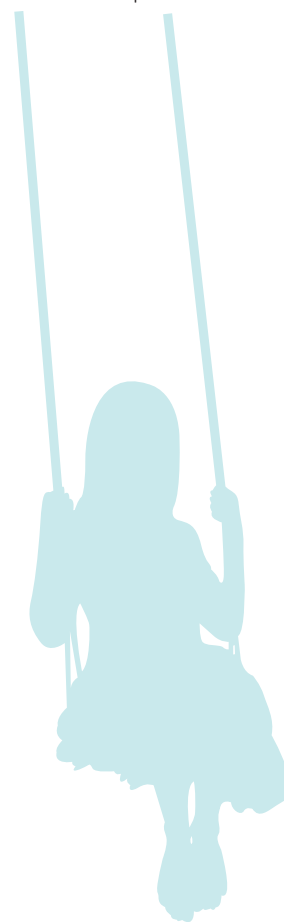
ción de la vida laboral y familiar ha traído consigo un aumento generalizado de la inversión en prestaciones en especie, como los servicios de cuidado y educación infantil. Por su parte, el aumento del número de personas mayores de 65 años, su mayor longevidad y el hecho de que una cantidad significativa de ellas viva sola han puesto en entredicho la capacidad protectora de los sistemas de pensiones tradicionales y la necesidad de responder a las necesidades de cuidados de larga duración mediante servicios y/o prestaciones complementarias para el cuidado (*cash-for-care*).

La presente sección se divide en dos apartados: el primero presenta los niveles de gasto social en familia y, específicamente, en prestaciones económicas en los distintos países europeos, y traza las características principales de los sistemas institucionales de apoyo económico a las familias con hijos/as en una selección de ellos; el segundo apartado intenta hacer lo mismo para el caso de los cuidados de larga duración, si bien los datos aquí son escasos y menos fiables.

## 5.1. Prestaciones monetarias para familias con hijos/as

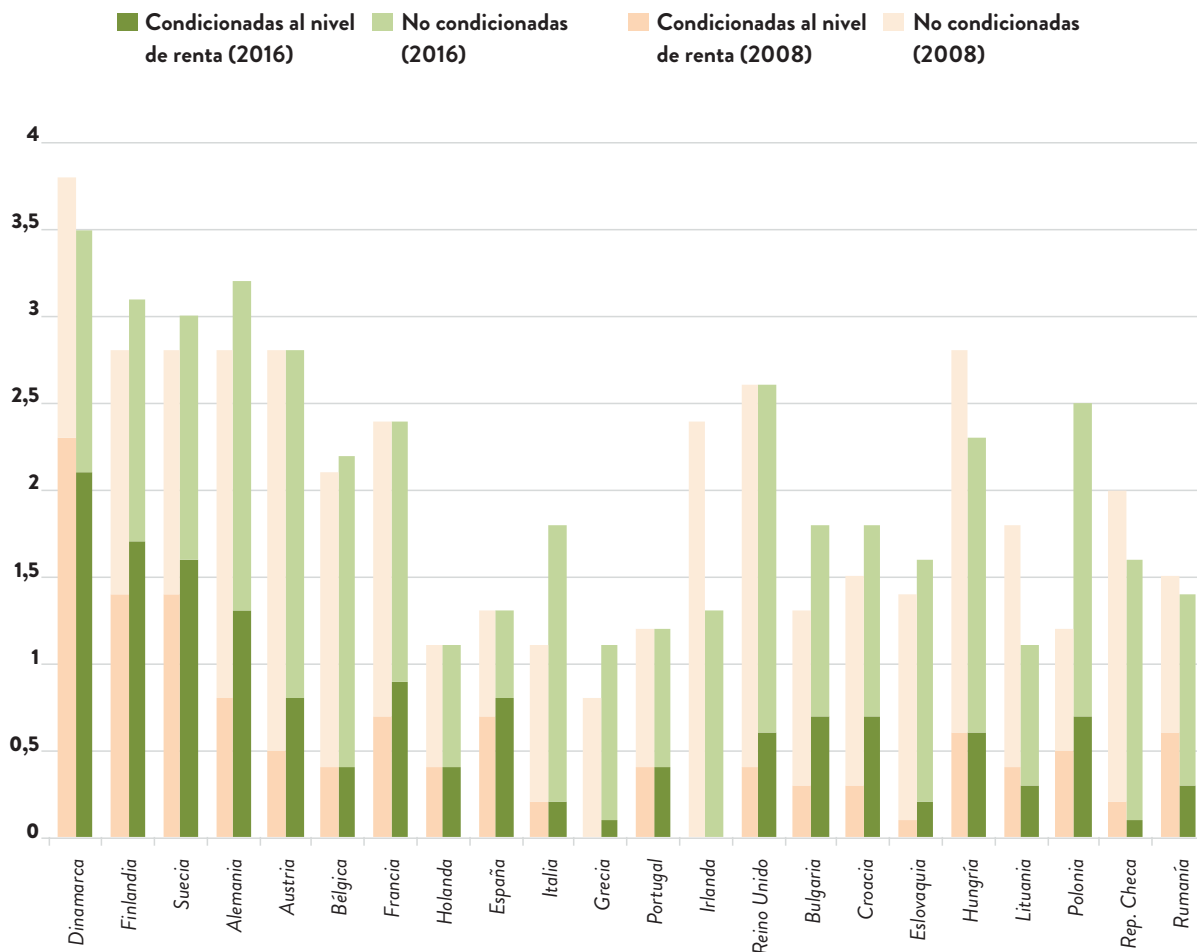
El gráfico 5.1 presenta el gasto social dedicado a familias e hijos/as como porcentaje del Producto Interior Bruto en 2008 y en 2016 para los países para los que hay datos disponibles. Como vemos, parece que hay una tendencia al mantenimiento o aumento de gasto en este área en la mayor parte de países, a excepción de Dinamarca, Irlanda, Hungría y República Checa. No obstante, Dinamarca y, en menor grado, Hungría, partían de porcentajes altos. De hecho, en 2016, como en 2008, Dinamarca es el país europeo que mayor porcentaje de gasto, un 3,5% de su PIB, dedica a las familias con hijos/as. Junto con él, Alemania (3,2%), Finlandia (3,1%), Suecia (3%), Austria (2,8%), Reino Unido (2,6%) y Polonia (2,5%) conforman el grupo de países de mayor inversión en este sector, por encima de la media de la Unión Europea (2,4%). Francia (2,4%) y Bélgica (2,2%) también presentan porcentajes de gasto considerables, que han mantenido en el tiempo. Irlanda, sin embargo, formaba parte de este grupo, pero desde 2008 ha visto caer espectacularmente su gasto social en familia, que se reduce a 1,3% en 2016. De este modo, en la actualidad se sitúa entre los países que menos invierten en familia, junto con Holanda (1,1%), Lituania (1,2%) y los países mediterráneos. Entre estos últimos, mientras Italia y, en

menor grado, Grecia han aumentado su gasto en familia entre 2008 y 2016, los niveles de inversión de Portugal y España se han estancado. Merece también la pena destacar el caso de Polonia, que en 2008 se situaba entre los países con menos inversión (1,2%), y que desde entonces ha más que duplicado su gasto social en familia (2,5%), situándose ahora por encima de la media europea.



## Gasto social dedicado a familias, como % del PIB, por tipo de prestaciones

Gráfico 5.1



Fuente: Eurostat

**Nota aclaratoria:** Las prestaciones monetarias incluyen las prestaciones por hijo/a a cargo, las prestaciones o subsidios de mantenimiento de renta en caso de nacimiento, las prestaciones asociadas a los permisos de maternidad, paternidad y parentales, las prestaciones de pago único por nacimiento y otras prestaciones periódicas. Las prestaciones en especie se refieren a los servicios de atención y educación infantil, programas de vivienda, ayuda a domicilio y otros.

No obstante, las cifras de gasto social total nos dan sólo una imagen parcial de cómo los distintos países apoyan a las familias con hijos e hijas, pues ocultan sistemas cualitativamente muy diversos: unos priman el universalismo, otros, por el contrario, focalizan sus actuaciones en las familias más pobres; unos hacen mayor uso de las prestaciones monetarias (de la seguridad social o beneficios fiscales), mientras los menos anteponen los servicios, que a su vez pueden ser de gestión pública o de gestión privada (con o sin ánimo de lucro).

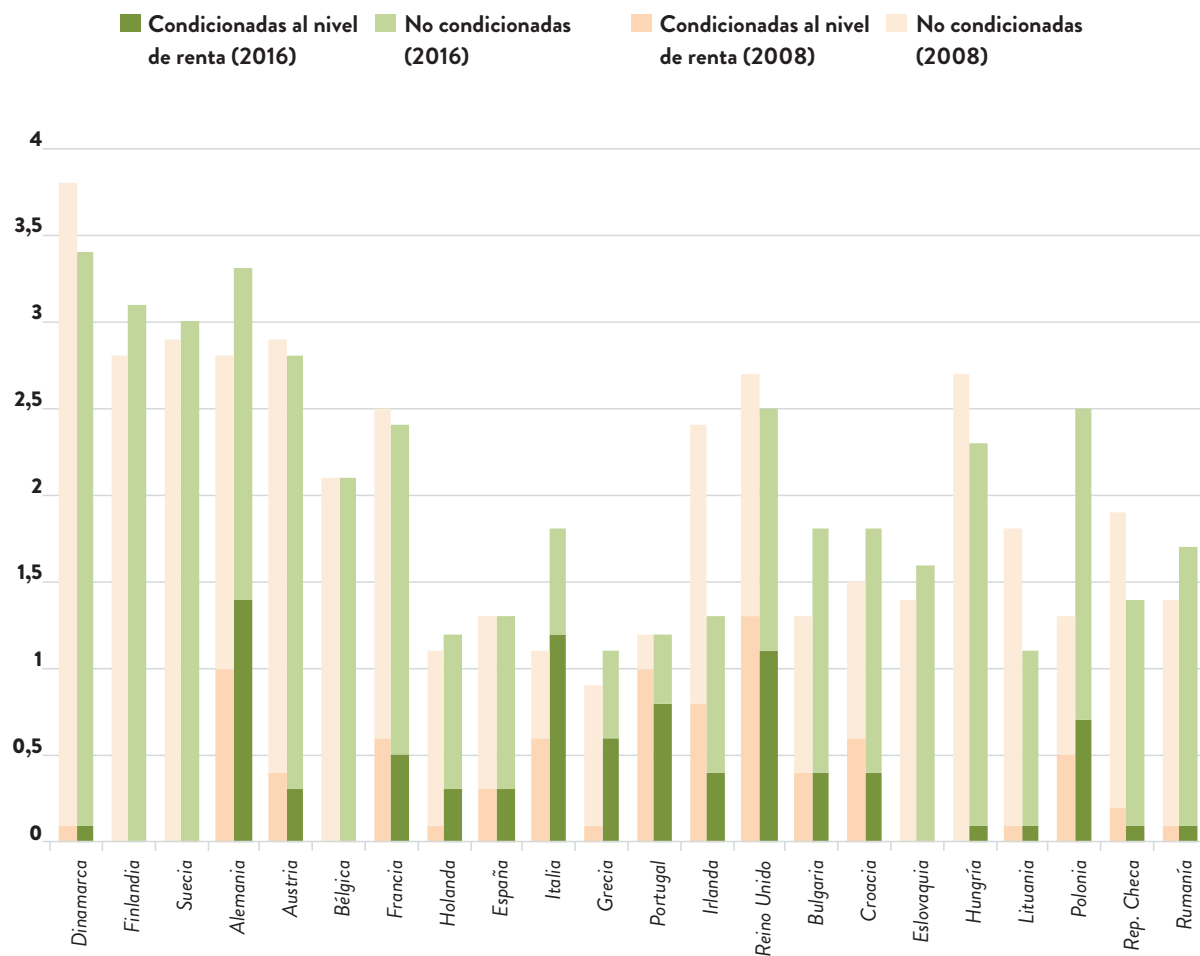
Con respecto a las herramientas de política pública, a grandes rasgos, se pueden primar las prestaciones en especie (como los servicios de cuidado y educación infantil, vivienda, etc.) o las prestaciones monetarias (como las prestaciones asociadas a los permisos, las prestaciones de pago único por nacimiento u otras situaciones, las desgravaciones fiscales y las prestaciones por hijo/a a cargo). Si nos fijamos de nuevo en el gráfico 5.1., podemos observar que el gasto social total en familia para cada año, que se corresponde con la longitud total de las barras, aparece desagregado en gasto en prestaciones en especie (en tonos rosas o verdes oscuros) y en prestaciones monetarias (en tonos rosas y verdes tenues). Como vemos, en ambos años y en casi todos los países, la mayor parte del gasto social en familia se destina a estas últimas, excepto en los países nórdicos y

España, donde el gasto en prestaciones en especie iguala o excede el gasto en prestaciones monetarias. Los países más generosos en prestaciones monetarias son los países anglosajones, Austria, Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Grecia, Eslovaquia, Hungría, Polonia y República Checa. De entre ellos, merece la pena destacar los casos de Italia y, especialmente, Polonia, que han visto aumentar considerablemente su gasto en prestaciones monetarias entre 2008 y 2016. Por el contrario, los países más generosos en prestaciones en especie son, con mucha diferencia, los países nórdicos, que dedican a esta partida más del doble del total del gasto en familia de España. No obstante, se observa una tendencia al aumento de gasto en servicios en casi todos los países, y especialmente en Alemania, lo que resulta coherente con el acento europeo en los servicios de atención y educación infantil como herramienta clave tanto para conciliar la vida laboral y familiar como para luchar contra la pobreza y exclusión infantiles.

En cuanto al tipo de enfoque predominante en la protección a las familias con hijos e hijas, el gráfico 5.2. nos da una muestra del grado de universalismo de los diversos sistemas y de si este ha cambiado entre 2008 y 2016. Como vemos, a excepción de Finlandia, Suecia, Bélgica y Eslovaquia, cuyas prestaciones familiares son en su totalidad no condicionadas (funda-

## Gasto social dedicado a familias, como % del PIB, por condicionalidad de las prestaciones

Gráfico 5.2



Fuente: Eurostat

mentalmente, prestaciones universales por hijo/a a cargo y prestaciones asociadas a los diversos esquemas de permisos), la mayoría de países europeos presentan una combinación de programas no condicionados y programas complementarios condicionados a una comprobación del nivel de renta. Ahora bien, el grueso de las prestaciones familiares son no condicionadas en la mayor parte de ellos, incluso en los países anglosajones, que tienen una fuerte tradición de política social focalizada. No obstante, Reino Unido y Alemania también dedican un amplio porcentaje de gasto a las prestaciones condicionadas al nivel de renta. Por su parte, los países mediterráneos no sólo invierten poco en familias como porcentaje del PIB, sino que, salvo España, son los únicos que priman las prestaciones condicionadas a las prestaciones no condicionadas.

España constituye la excepción del grupo, pues la mayor parte de su exiguo gasto se destina a prestaciones no condicionadas, fundamentalmente, a las prestaciones de los permisos de maternidad y paternidad, que están remunerados al 100%, a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos. Aunque estas prestaciones se consideren no condicionadas, lo cierto es que están condicionadas a la situación de empleo y el historial de cotización. En 2018 nacieron 410.583 criaturas (de madre residente) en España y el Instituto Nacional de

Seguridad Social tramitó sólo 252.706 prestaciones de maternidad, lo que quiere decir que al menos el 38,45% de las madres quedaron desprotegidas, ya sea porque no estaban dadas de alta en la Seguridad Social (por “inactivas” o “paradas” sin prestación por desempleo) o porque no habían cotizado lo suficiente.

En cambio, España es de los pocos países europeos que carece de prestaciones universales por hijo/a a cargo menor de 18 años. En Dinamarca todas las familias tienen derecho a una prestación por hijo/a a cargo cuya cantidad varía en función de su edad hasta que cumple 18 años (y se reduce para familias de rentas altas): 605 euros al trimestre entre los 0 y los 2 años, 479 euros por trimestre entre los 3 y los 6 años, 377 euros entre los 7 y los 14 años y 126 euros al mes entre los 15 y los 17 años. En Suecia, todas las familias, independientemente de sus ingresos, tienen también derecho a una prestación por hijo/a a cargo de 121,79 euros al mes desde el momento del nacimiento hasta los 16 años, o los 20, si el hijo/a en cuestión está cursando estudios. Además, existen complementos para las familias numerosas. En Alemania, las familias reciben 194 euros mensuales por las dos primeras criaturas, 200 euros por la tercera y 225 por las siguientes, hasta que cumplen 18 años, o hasta los 25 años, si cursan estudios y no trabajan. Existe también una prestación específica para familias mono-



parentales. En Francia, todas las familias de al menos dos hijos/as tienen derecho a una prestación hasta que estos/as cumplen 20 años: 131,16 euros por dos hijos/as, 299,20 euros por tres hijos/as y 467,24 euros por cuatro, si bien estas cantidades se reducen para familias con rentas altas. Incluso en Reino Unido, todas las familias con hijos/as menores de 16 años o 20, si estos/as están estudiando, perciben: 101 euros al mes, por el primer hijo/a y 67 euros al mes por los siguientes (MISSOC, 2018).

A diferencia de lo que ocurre en estos países, España solo cuenta con unas prestaciones condicionadas por hijo/a a cargo que sólo llegan al 10% de las familias y cuyas cantidades son irrisorias (291 euros al año en 2018) (Ollás, 2018). La consecuencia más dramática de esta falta de programas de mantenimiento de rentas para familias con menores es la alta tasa de pobreza y, particularmente, pobreza infantil, que tenemos en nuestro país: según Save the Children, el 28,3% de los niños y niñas españolas vive actualmente en riesgo de pobreza y exclusión (Save the children, 2019). Aunque la necesidad de invertir en la infancia ya está en la agenda política española, como atestigua el recientemente aprobado aumento de las prestaciones existentes por hijo/a a cargo, éstas siguen siendo extremadamente focalizadas y condicionadas a nivel de renta y sus cantidades continúan siendo insuficientes.



## 5.2. Prestaciones monetarias para la dependencia

Como hemos visto en el capítulo anterior, Holanda, Suecia, Dinamarca, Finlandia, son los países que más gasto social como porcentaje del PIB dedican a los cuidados de larga duración, mientras que Grecia, Rumanía, Hungría, España y Portugal están en la cola del gasto en este área. Los países que más invierten en este tipo de cuidados los reconocen como un derecho social y tienen sistemas universales. La legislación española consagra el derecho a la atención a la dependencia como un derecho subjetivo y, sin embargo, España es uno de los países europeos que menos invierte en estos cuidados y la cobertura dista mucho de ser universal.

No tenemos datos comparativos recientes sobre cómo distribuyen los distintos países europeos el gasto total en cuidados de larga duración, cuánta inversión destinan a prestaciones monetarias, a cuidados en el hogar o a cuidados institucionales. Según los últimos datos disponibles (Lipszyc, Sail y Xavier, 2012), los países que invierten más en cuidados de larga duración dedican el grueso de su presupuesto a cuidados en instituciones, a excepción de Dinamarca, que destina casi la mitad de su presupuesto a las prestaciones económicas. Las personas residentes en este país que

tienen problemas para realizar las actividades básicas de la vida diaria tienen derecho a una prestación para la asistencia personal (*Borgerstyret personlig assistance*), cuya cantidad variaba entre los 215 y los 675 euros al mes en 2010, dependiendo de su grado de dependencia, y que pueden utilizar para emplear a una asistente formal (Bettio y Verashchagina, 2012: 165). Las personas empleadas que tienen familiares o amistades en situación de dependencia (discapacidad o enfermedad) pueden ser contratadas hasta seis meses por el municipio donde reside la persona en situación de dependencia para hacerse cargo de ella y reciben por ello el equivalente a su salario previo (con un techo de 3.020 euros al mes) (MISSOC, 2018).

Holanda también destaca por dedicar más de un tercio (33,8%) de su presupuesto en cuidados de larga duración en prestaciones monetarias (Lipszyc, Sail y Xavier, 2012). Allí, una persona residente con necesidades serias de cuidados crónicos con derecho a estar en una residencia puede optar por recibir un “presupuesto personal” (*persoonsgebonden budget*) para contratar los servicios de una persona cuidadora formal, siempre que los costes de esta opción no sobrepasen los costes de una

residencia. Las cantidades medias de ese presupuesto variaban entre los 1.279 y los 1.707 euros en 2010, según grado de dependencia y edad (Bettio y Verashchagina, 2012: 168).

Entre los países que presentan un gasto medio en cuidados de larga duración, como Reino Unido, Francia, Italia, Austria y Alemania, solo Italia y Austria dedican el grueso de su presupuesto a prestaciones monetarias. En estos dos países, y especialmente en Italia, la combinación de prestaciones monetarias estatales y municipales, preferencias por el cuidado familiar y un amplio mercado irregular de trabajadoras de cuidados migrantes, resulta en la predominancia de un modelo de cuidados de larga duración intensivo basado en el empleo doméstico interno o modelo de “migrante en la familia” (Bettio y Verashchagina, 2012). *L'assegno di accompagnamento* italiano, que asciende a 516 euros al mes no es una prestación condicionada a la renta familiar, pero depende de la certificación de discapacidad o dependencia severa (MISSOC, 2018). A ella se le puede añadir, a nivel local, *l'assegno di cura*, una prestación condicionada a renta y de cantidades variables. A diferencia de Italia, Francia, se caracteriza por una pluralidad de prestaciones, con una cobertura casi universal, cuyo modelo predominante son los “cheques de servicio” (*allocation personnalisée à l'autonomie*), cuya cantidad variaba en 2010 entre

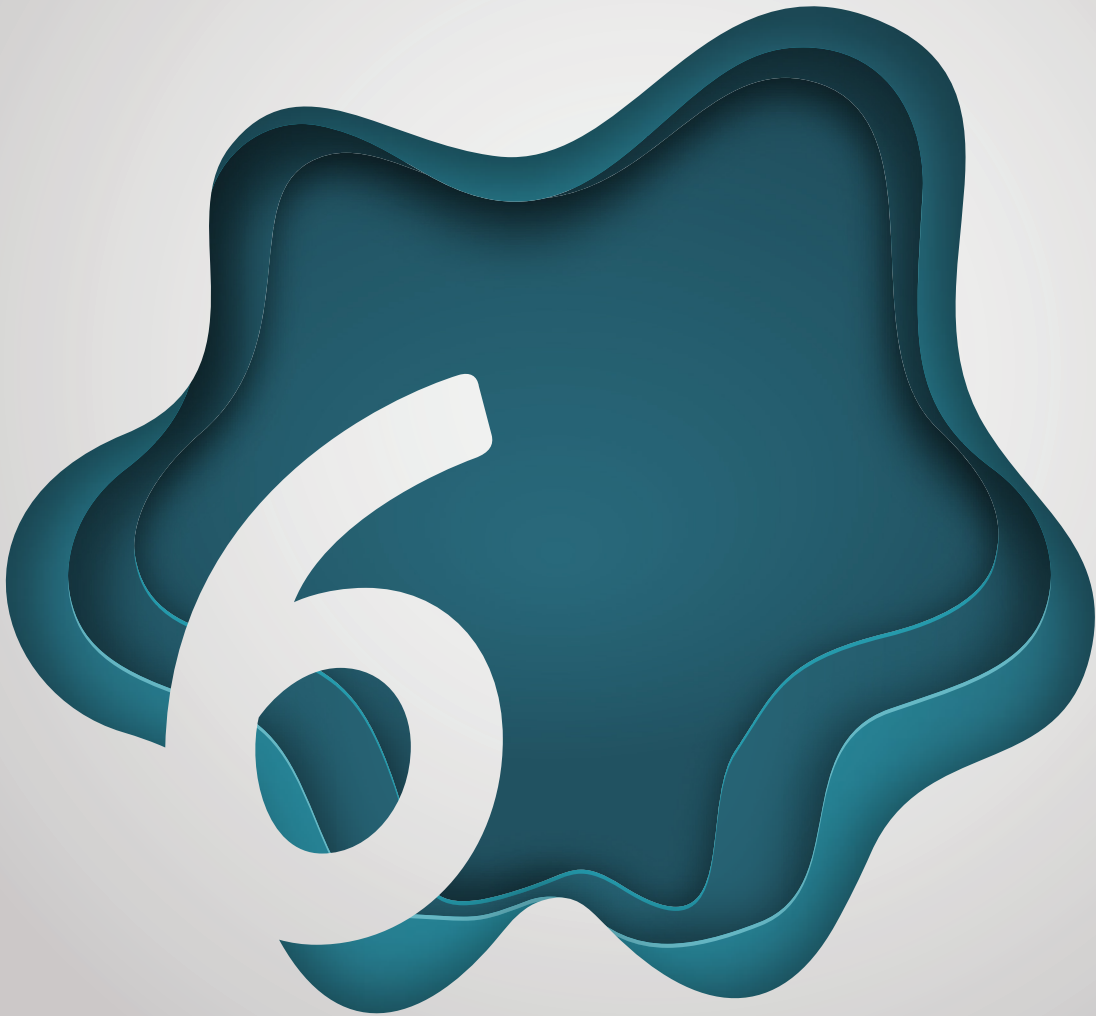
los 524 y 1.224 euros, y que prima la provisión formal, sea pública o privada, de cuidados.

España, por el contrario, está a la cola en inversión en cuidados de larga duración, dedicando menos del 1% de su PIB a este campo, y la mitad de su presupuesto se destina a cuidados en instituciones. La ley de “promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”, aprobada en 2006, establecía que todas las personas dependientes –definidas como personas mayores incapaces de valerse por sí mismas o personas con discapacidad– tienen derecho a ser atendidas, según su renta y su grado de dependencia, a través de los servicios sociales de atención o mediante tres tipos de prestaciones económicas: la prestación vinculada al servicio, la prestación de asistencia personal, la prestación para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales. No obstante, lo cierto es que el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) está lejos aún de ofrecer una cobertura universal y tiene muchas deficiencias (problemas de gestión y coordinación, prestaciones exiguas, no reconocimiento de derechos sociales a las personas cuidadoras informales, recortes, etc.). A fecha de febrero de 2019, el SAAD tiene 1.778.386 solicitantes, 1.647.299 resoluciones y 1.311.245 personas beneficiarias reconocidas con derecho a pres-

tación; sin embargo, el 19% de estas últimas aún no recibe prestación (IMSERSO, 2019). Merece la pena subrayar también el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar: si bien constituyen el 30% del total de las prestaciones tramitadas por el SAAD, sus cuantías varían entre los 153 euros para dependencia moderada y 387 euros para gran dependencia, y el estado se ha abstenido de su compromiso de pago de las cotizaciones de la seguridad social de las personas cuidadoras informales durante los últimos siete años (que se van a recuperar, afortunadamente, a partir del 1 de abril de 2019).



*15*



## 6. CONCLUSIONES

El presente trabajo tenía un objetivo doble: se proponía dibujar una panorámica de las principales políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea, para identificar, a partir de ella, los enfoques dominantes, los casos ejemplares, las lagunas existentes y los retos a afrontar, tanto a escala europea como, en particular, para el caso de España.

Para ello, el grueso del informe se ha dedicado a la revisión de tres grupos de políticas de conciliación: las que guardan relación con el “tiempo” que deja disponible el trabajo, los “servicios” que se ofrecen a las familias, y el “dinero” que proporcionan diferentes prestaciones monetarias. Dos aspectos fundamentales de las políticas de conciliación (o de la falta de ellas) han quedado fuera de esta revisión, por falta de datos comparativos y por limitaciones de espacio: por un lado, el empleo del hogar, que representa la otra cara de la insuficiencia o la falta de asequibilidad de los servicios de cuidados y, por otro, los beneficios fiscales, que constituyen lo que a veces se ha denominado el “Estado de bienestar oculto”

(Noguera, 2016). Los principales resultados de la exploración realizada son:

### *1. Tiempo para conciliar.*

---

Los países nórdicos, Francia y Holanda des- puntan por sus jornadas semanales reducidas por convenio (alrededor de las 37 horas de media en los países nórdicos y Holanda; 36,6 en Francia), por su mayor número de días de vacaciones pagados (25, salvo en Holanda) y por su menor dedicación media al trabajo a la semana (especialmente en Holanda, donde el empleo a tiempo parcial es mayoritario entre las mujeres y bastante significativo también entre los hombres). Sin embargo, de entre estos países, únicamente Holanda reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a reclamar horarios flexibles, teletrabajo o reducción de jornada, mientras el resto sólo garantiza el derecho a la reducción de jornada.

En cuanto a permisos de maternidad, la mayor parte de países europeos (nórdicos, continentales y mediterráneos) reconoce entre 14 y 21

semanas a un nivel de remuneración dispar, mientras los países anglosajones sobresalen por ofrecer los permisos de mayor longitud pero peor remunerados. En los permisos para los padres encontramos una mayor diversidad de fórmulas, pues hay países que solo reconocen permisos de paternidad (Finlandia y España destacan por su longitud), países que solo reconocen periodos reservados para los padres en sus esquemas de permisos parentales (como Alemania) y países que ofrecen una combinación de ambas fórmulas (Suecia y Portugal serían ejemplos paradigmáticos). Los países de Europa Central y del Este reconocen los permisos parentales remunerados más largos, pero están fundamentalmente diseñados para las madres y no incentivan su uso por parte de los padres. Suecia, en cambio, es un caso ejemplar, pues combina longitud de permiso y de periodo posible de disfrute, buena remuneración, flexibilidad, periodo intransferible para padres e incentivos económicos para un reparto igualitario. Por el contrario, en Francia, Holanda, los países mediterráneos y los países anglosajones los permisos parentales no están remunerados o lo están escasamente.

## 2. Servicios para conciliar.

---

Los países nórdicos y Francia vuelven a despuntar como los países que más invierten en

servicios de educación infantil, que son públicos y universales, desde el inicio en los países nórdicos y desde los 3 años en Francia. No obstante, si bien la mayor parte (entre el 86% y el 97%) de menores entre 3 y 6 o 7 años están matriculados en este tipo de servicios en esos cuatro países, encontramos diferencias significativas en la cobertura de los servicios dirigidos al tramo 0-3: mientras en Dinamarca el 72% de menores de 3 años hace uso de estos servicios, en Suecia la tasa es del 52%, en Francia, del 50%, y en Finlandia desciende al 31%. Estas diferencias apuntan a la importancia de los contextos económicos y socio-culturales nacionales, que modelan preferencias y prácticas de conciliación diversas, y que no pueden entenderse simplemente como el producto de una ideología más o menos sexista. De hecho, Finlandia ocupa el cuarto lugar en el ranking del *Global Gender Gap* (World Economic Forum, 2018) y destaca por ser el único país en el que los padres dedican un poco más de tiempo que las madres al cuidado de sus hijos e hijas en edad escolar (OCDE, 2017).

Por el contrario, Holanda es el país que más invierte en cuidados de larga duración como porcentaje del PIB, aunque su tasa de cobertura es menor que la de Suecia o Dinamarca, que le siguen en nivel de gasto en esta área.



### 3. Dinero para conciliar.

---

Los países más generosos en prestaciones monetarias a las familias son los países anglosajones, los países continentales (salvo Holanda), Polonia, Hungría, Italia y la República Checa. El universalismo es el enfoque dominante de estas prestaciones en la mayor parte de países, a excepción de Italia, si bien en Alemania y Reino Unido una buena parte del gasto se dedica a prestaciones condicionadas a renta. Dinamarca, Suecia y Alemania destacan por la generosidad de sus prestaciones universales por hijo/a a cargo, mientras Holanda sobresale en el caso de las prestaciones para la atención a la dependencia.

En resumen, los países nórdicos, Alemania y Austria son los países europeos que más invierten en políticas de apoyo a las familias, si bien el enfoque de los primeros prima la provisión de servicios (el de Finlandia, en menor grado), mientras que el enfoque de los dos segundos prima el apoyo económico a través de prestaciones monetarias –aunque ambos están dedicando cada vez más presupuesto a servicios–. Por su singularidad, el caso de Holanda merece una consideración especial: pese a ser el mayor inversor en cuidados de larga duración, es uno de los países europeos que menos gasta en familia y, sin embargo, la cobertura de sus servicios de atención y educación infantil es muy amplia y el porcentaje de menores de 3 años que están solo al cuidado de sus progenitores es de los más bajos de Europa. La oferta mayoritariamente privada de ese tipo de servicios, una jornada laboral semanal más reducida y la extensión del trabajo a tiempo parcial (mayormente femenino, pero no sólo) y de las fórmulas flexibles de trabajo están detrás de estos datos en apariencia contradictorios.

## 6.1. Una mirada al caso español

Como hemos visto en el segundo capítulo, la literatura especializada incluye a España en el modelo de régimen de bienestar mediterráneo, un modelo mixto que combina rasgos de los modelos nórdico-socialdemócrata, continental-corporativista y anglosajón-liberal con un peculiar familiarismo (Ferrera, 1996; Moreno, 1997; Naldini, 2006; Guillén y León, 2011). El punto de partida histórico ha marcado la inclinación de nuestro modelo hacia los rasgos corporativista y familiarista, que son, sin lugar a dudas, dominantes. Por un lado, el corporativismo se traduce en la apuesta por derechos sociales que dependen de la situación de empleo (o desempleo) y su estatus (tipo de contrato, antigüedad, etc.) o, dicho de otro modo, del historial de cotizaciones a la Seguridad Social: las pensiones, la cobertura por desempleo, los permisos de maternidad y paternidad, las deducciones fiscales para las madres empleadas con hijo/a menor de 3 años, etc. En un mercado de trabajo caracterizado por altas tasas de paro estructurales (en torno al 15% en la actualidad, al 25% y el 10% en épocas de crisis y expansión, respectivamente), temporalidad y bajos salarios, hacer depender los derechos al bienestar y a cuidar de la situación de empleo redundaría en el aumento de las desigualdades sociales (entre individuos

y entre familias) y en la desatención de muchos casos de emergencia social.

Por otro lado, el familiarismo se refiere a ese “sentido común” que considera que los cuidados a menores o personas en situación de dependencia son responsabilidad primordial de la familia, y más específicamente, de las mujeres. Mientras que en el modelo continental (Alemania o Austria) este sentido común ha estado acompañado de generosas prestaciones monetarias –que tendían a reforzar la división sexual del trabajo pero han sido también un antídoto contra la pobreza y la exclusión–, el familiarismo español se ha caracterizado, como hemos visto en el capítulo 5, por el abandono de las familias a su suerte por parte de las administraciones públicas. Este abandono ha profundizado la desigualdad de género, al ser las mujeres las principales encargadas del cuidado en las familias, reforzando la feminización de la pobreza en nuestro país.

No obstante, hay que reconocer que, desde los noventa, el aumento continuado de la participación laboral de las mujeres, cuyas tasas de actividad han pasado del 42% en 1990 al 70% en 2018 (OCDE, 2019), ha motivado una profunda transformación tanto de las pautas familiares como de los valores y los

estilos de vida, más diversos e igualitarios que en el resto del sur de Europa. Estos cambios han venido acompañados de ciertas políticas de conciliación, en particular, la creación y extensión progresiva del permiso de paternidad y la expansión de los servicios de educación infantil y de atención a la dependencia. Todo ello ha erosionado, sin duda, el tradicional familiarismo español (León y Migliavacca 2013; Moreno y Marí-Klose 2013; León, 2016).

Sin embargo, los recortes, la escasa financiación de esos servicios de cuidados, su falta de universalización y su variabilidad autonómica, junto con la carencia de prestaciones monetarias de apoyo a las familias y de permisos parentales o para el cuidado de familiares remunerados, apuntan a un escenario contradictorio de familiarismo y desfamiliarización. Y es que, en un país con un mercado de trabajo precarizado, con altas tasas de paro y sueldos bajos, la combinación de corporativismo y familiarismo por omisión refuerza la mercantilización de la fuerza de trabajo –es decir, provoca que tanto hombres como mujeres dependan cada vez más de su participación en el mercado de trabajo para subsistir– e intensifica las desigualdades entre individuos y familias según la calidad y la intensidad de sus empleos, lo que castiga a las familias con hijos e hijas, a las familias con personas en situación de dependencia a su cargo, y especialmente a

las familias monomarentales y otras familias en situación de vulnerabilidad.

Es necesario subrayar que ambas dimensiones de nuestro régimen de bienestar conviven, por un lado, con una lógica universalista, dominante en la educación, la sanidad y las pensiones no contributivas; y, por otro, con una lógica liberal, que impera en los servicios sociales, y que se refleja también tanto en la presencia mixta del sector privado y del tercer sector en muchos servicios (educativos, sanitarios y sociales) como en su creciente privatización (Rodríguez Cabrero, 2011).

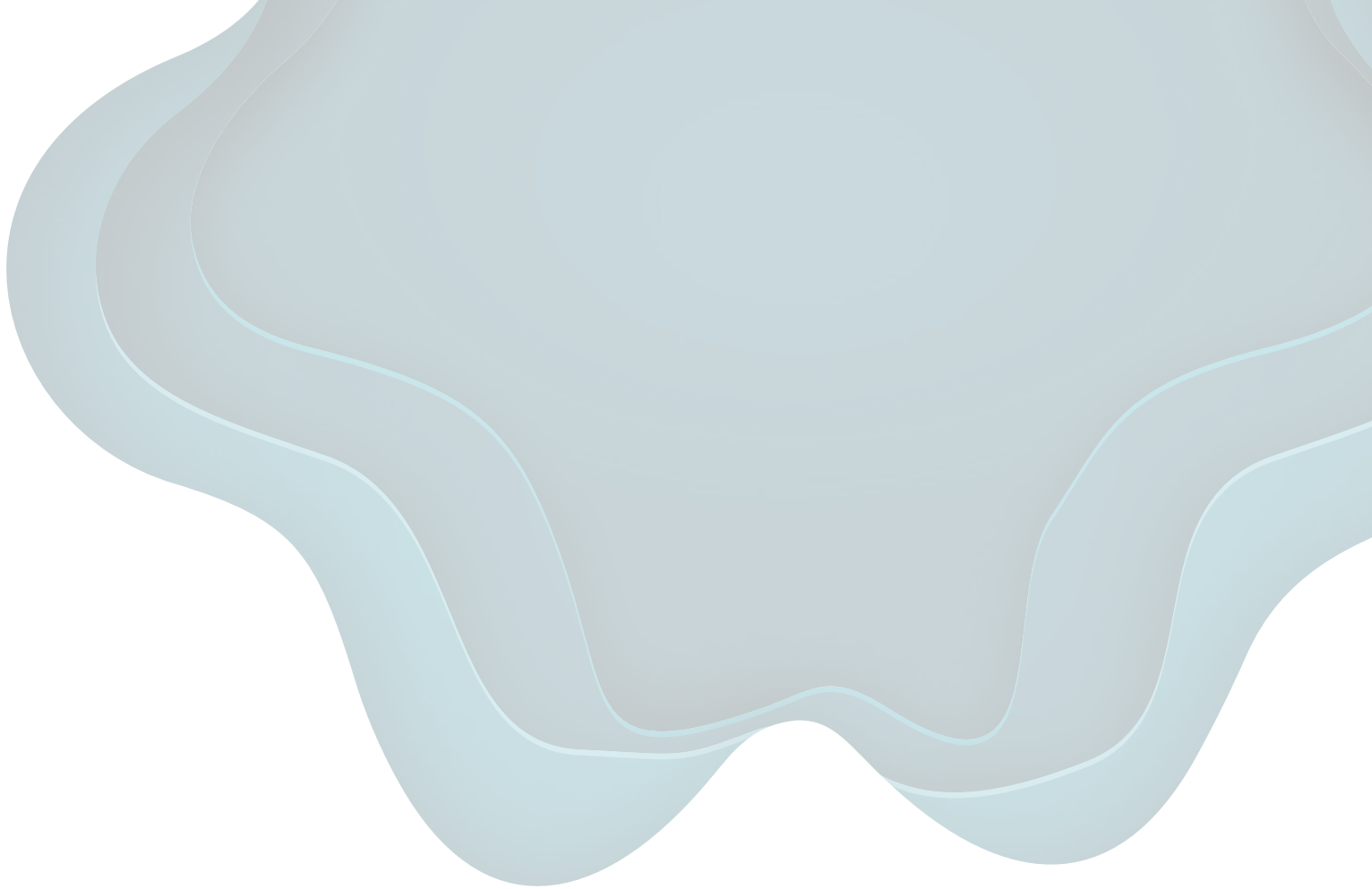
Valga esta caracterización de nuestro régimen de bienestar para subrayar lo que se apuntaba en el segundo capítulo: que toda propuesta de política pública de conciliación debería tener en cuenta el contexto económico-político e institucional en el que va a insertarse, porque en muchos casos este contexto puede caminar en dirección contraria y contrarrestar sus objetivos, provocando consecuencias negativas. No podemos pensar las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como políticas sectoriales desconectadas tanto del resto de políticas sociales como de la política económica.

Por ello, no se puede pretender promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal si no se replantea la reorganización del

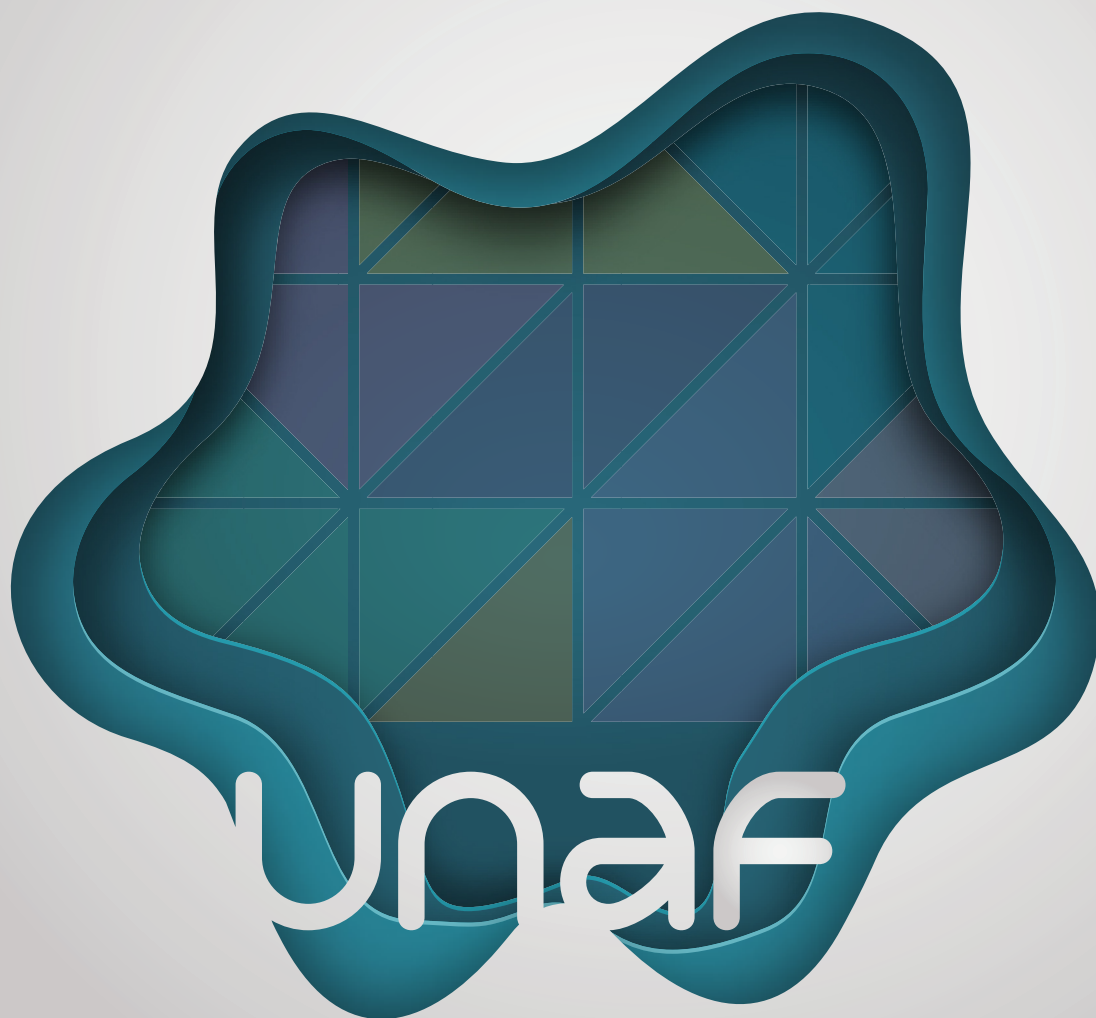
mercado de trabajo y de nuestros derechos al mantenimiento de un nivel de vida socialmente aceptable y a la seguridad social. Conciliar no es solo un problema de liberar tiempo de trabajo, sino que puede ser el problema de no tener trabajo o tenerlo pero no llegar a fin de mes. Sin embargo, en el debate sobre la conciliación hay un sobredimensionamiento de la dimensión temporal y un olvido habitual de la dimensión económica, esto es, de la renta necesaria para poder decidir tener una familia y para poder mantenerla. Este olvido tiene un claro sesgo de clase (Warren, 2015). No sólo necesitamos liberar tiempo de trabajo para conciliar, sino que también necesitamos salarios dignos y ensayar fórmulas que desconecten el derecho al mantenimiento de renta y la seguridad material del empleo (Campillo y Del Olmo, 2018).

Por otro lado, si bien fomentar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo es, sin duda, uno de los objetivos de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, este no tiene por qué ser el único ni el principal: en primer lugar, porque poner el foco en la participación paritaria en el mercado de trabajo difícilmente puede ayudarnos a visibilizar y valorizar la cantidad de tiempo y energías que requieren las tareas no monetizadas, y principalmente las de cuidados; en segundo lugar, porque la familia heterosexual

de dos sustentadores no debería ser la norma que guíe nuestras políticas de conciliación, que deberían asumir la diversidad familiar como un enfoque transversal imprescindible.



1/6



# **UNAF, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS PARA EL DEBATE**

Como sociedad, vivimos los problemas y decisiones relacionadas con el trabajo y la vida personal y familiar como problemas y decisiones individuales y personales.

Sin embargo, el feminismo como teoría de análisis, nos ha enseñado que estos problemas y decisiones que vivimos como personales e individuales afectan de manera desigual a hombres y mujeres, y son fruto, en su mayor parte, de condiciones y procesos sociales e institucionales más amplios, en los que se puede y se debe intervenir políticamente.

Si queremos avanzar en hacer efectiva la corresponsabilidad, tanto de los varones como de las empresas y de la sociedad en su conjunto, en relación a los cuidados, debemos otorgar a los cuidados el valor social que realmente tienen, a la vez que exigimos que estos se repartan de modo igualitario y se articule un sistema de bienestar social de calidad que garantice el bienestar de las personas a cuidar y de quienes cuidan.

Necesitamos imaginación y voluntad política para diseñar políticas públicas desde las administraciones y de responsabilidad corporativa desde las empresas, con perspectiva de género, que nos permitan tanto mantener un nivel de vida socialmente aceptable como dedicar tiempo a las distintas actividades socialmente necesarias, incluidos los cuidados o la participación social en todas las etapas de la vida.

Por ello, como organización que trabaja por el bienestar de todas las familias, teniendo en cuenta su diversidad, desde UNAF queremos aportar algunas recomendaciones que puedan enriquecer la discusión de políticas públicas a partir de lo analizado en este informe.

Siguiendo los tres pilares que hemos analizado en este informe, planteamos una serie de recomendaciones que no son un listado exhaustivo ni cerrado, sino que pretenden contribuir al debate abierto sobre este asunto, tomando en consideración, en muchos casos, experiencias ya en marcha en otros países.

## En relación al tiempo para conciliar

*-Fomentar la flexibilidad del tiempo de trabajo*, que puede adoptar distintas formas: la reducción temporal de la jornada laboral, los horarios flexibles de entrada y salida, las bolsas de horas y, en los sectores que sea posible, el teletrabajo. Uno de los apartados de la directiva europea de conciliación se refiere precisamente a la promoción de este tipo de medidas.

De entre ellas, en España solo se reconoce el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o de familiar –hasta segundo grado de consanguinidad– en situación de dependencia. No obstante, la pérdida de salario que acarrea esta medida y su impopularidad en determinados sectores y tipos de empresa limita su disfrute real, convirtiéndola en una opción reservada para el funcionariado y las personas trabajadoras empleadas en medianas o grandes empresas, con contratos estables y buenos salarios.

- » Promover horarios flexibles de entrada y salida, jornadas intensivas, posibilidad de cambios de turnos, bolsas de horas, y donde sea posible, tiempo de teletrabajo, que permitan adaptar la jornada laboral a las necesidades de conciliación de cada persona. Todo ello desde un enfoque que fomente el derecho a la presencia en el

trabajo, haciéndolo compatible con el cuidado y la vida personal.

- » Exigir la implantación de Planes de Igualdad de empresa e instituciones como instrumento clave en el fomento de estas medidas y la adopción de acuerdos adaptados al contexto de la empresa y las necesidades de las personas empleadas.
- » Reducir el coste de oportunidad de acogerse a una reducción de jornada para los y las trabajadoras más precarios a través de la introducción de un sistema de prestaciones monetarias (universales y condicionadas) por hijo o hija.
- » Valorar medidas de compensación económica y de cotizaciones sociales, condicionada a comprobación de renta, para evitar que una reducción de jornada para el cuidado de menor o persona dependiente por parte de las personas trabajadoras con menores salarios incremente aún más su vulnerabilidad económica.
- » Ampliar el requisito de edad del hijo o hija menor que da derecho a la reducción de jornada hasta los 14 o 16 años. Las políticas de corresponsabilidad no deberían



**seguir obviando un periodo tan clave en el desarrollo de los y las menores como es la adolescencia.**

### **-Reformular nuestro sistema de permisos para el cuidado**

En España se reconoce el derecho a excedencias no remuneradas por cuidado de hijo/a menor de 3 años y por cuidado de familiar en situación de dependencia.

El primer tipo sería el equivalente a lo que en la mayoría de países europeos se denomina “permiso parental” y que suele estar remunerado. Como ocurre en el caso de la reducción de jornada, la no remuneración de ambas excedencias limita mucho su uso, reforzando también que sean mayoritariamente mujeres quienes se acojan a ellos, debido entre otros factores, a la brecha salarial de género existente.

- » **Seguir adoptando medidas efectivas contra la desigualdad salarial, así como introducir una remuneración adecuada para garantizar el derecho al disfrute de estas excedencias por parte de hombres y mujeres, fomentando así también la corresponsabilidad efectiva y el reparto del cuidado.**

El bienestar de la infancia es una cuestión clave desde la perspectiva de las familias cuando hablamos de políticas de conciliación, además de las cuestiones de empleo e igualdad de los progenitores de ambos sexos. Creemos que además de demandar servicios accesibles y de la máxima calidad de educación infantil 0-3, también hay que considerar la preferencia de muchas familias por el disfrute de permisos largos para la salud y el bienestar de los bebés, especialmente para aquellos que requieren de cuidados médicos reiterados en el primer año de vida.

En este sentido, la directiva europea de conciliación recoge la necesidad de reconocer cuatro meses de permiso parental tanto para padres como para madres, dos de los cuales habrían de ser intransferibles y remunerados. Así pues, en aplicación de esta directiva, España puede verse obligada pronto a empezar a remunerar parte de su excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años, lo que permitiría a madres y padres que así lo deseen alargar el tiempo que pueden estar en casa con sus bebés o para incorporarse de forma parcial (pero sin pérdida de sueldo) al trabajo.

Sólo a través de permisos bien pagados se está avanzando en fomentar el uso de estos permisos por parte de los varones, pues de lo contrario la pérdida de ingresos familiares

pesa demasiado sobre la decisión de adopción de estos permisos y la brecha salarial influye demasiado para que sean las mujeres las que adopten estos permisos.

Por otro lado, solo si se remuneran adecuadamente estos permisos constituye una solución razonable y posible para familias monomarentales o familias de bajos ingresos.

La diversidad familiar como, por ejemplo, las familias reconstituidas también debe tenerse en cuenta, y si el/la menor vive con un padre/madre de “crianza”, (la actual pareja de la madre/padre) asumiendo roles de parentalidad también debería tener derecho a disfrutar de dicho permiso parental para el cuidado del/la menor.

**» Aprobación de un “permiso parental remunerado” para el cuidado de hijo o hija menor de 3 años.**

Otra cuestión pendiente en nuestro país son los permisos puntuales para atender enfermedades comunes de hijos/as o de familiares dependientes. Cualquiera que tenga a cargo hijos/as menores o familiares en situación de dependencia sabe cómo las enfermedades de diferente grado de gravedad y las urgencias varias quiebran los –ya precarios– arreglos de conciliación cotidianos. Pese a que son situaciones muy comunes, no existen permisos es-

pecíficos para atenderlas. Nuestra legislación solo reconoce un “permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de un familiar” (hasta el segundo grado de consanguinidad) de dos días (cuatro, si es necesario un desplazamiento), lo que deja sin cubrir la mayor parte de contingencias médicas que se les presentan a las personas con responsabilidades de cuidado. En cambio, en Suecia las familias pueden disfrutar de hasta 120 días de permiso remunerado al año para atender las enfermedades comunes de cada hijo/a menor de 12 años. Sin irnos tan lejos, Portugal reconoce hasta 30 días de permiso remunerado al año por niño/a menor de 12 años y 15 días si es mayor. En cualquier caso, la directiva europea de conciliación recoge la obligación de introducir un permiso para cuidar (de hijos/as o familiares enfermos o en situación de dependencia) de mínimo 5 días.

**» Implementar un nuevo permiso para el cuidado de enfermedades comunes de hijos/as o de familiares dependientes de al menos 5 días al año y fórmulas de “días de permiso recuperables” como ya existe en sectores del empleo público.**

Desde su creación en 2007, el permiso de paternidad se ha ampliado hasta alcanzar las ocho semanas aprobadas ya para 2019. La

ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta la equiparación con de las 16 semanas de permiso de maternidad es bastante segura.

Desde la perspectiva de que es esencial que se fomente la corresponsabilidad de género en los cuidados, el debate debe también ampliarse. Por un lado, es necesario reconocer las grandes lagunas que aún existen en la protección a la maternidad (madres desempleadas, con cotizaciones insuficientes, autónomas...) y priorizar la inclusión de las madres en situaciones más vulnerables, como las que no tienen derecho a permiso, ampliando la cobertura y remuneración del actual subsidio por maternidad.

» **Con el objeto de lograr una mayor equidad y protección a las madres en situaciones más vulnerables, ampliar la cobertura poblacional del subsidio por maternidad:**

- › Aumentar el umbral de edad de la madre hasta los 23 años sin exigir período mínimo de cotización.
- › Disminuir los períodos de cotización mínimos en los grupos de edad superiores a 23 años.
- › Alargar a 84 días naturales y a 112 días naturales el subsidio por maternidad

de aquellas mujeres de alta en el Sistema de Seguridad Social mayores de 23 años que no cumplen el periodo de cotización mínimo.

» **Promover incentivos que favorezcan la inserción laboral de las madres, como, por ejemplo, una reforma factible de la deducción fiscal actual por madre trabajadora de modo que:**

- › Siguiera manteniéndose el componente lineal de la deducción fiscal, lo que implica deducir hasta 1.200 euros anuales con independencia de los ingresos de la madre.
- › Aumentar hasta 2.400 euros anuales la deducción fiscal a aquellas madres trabajadoras con menores de tres años que cobren el salario mínimo interprofesional.

» **Reconocimiento a las madres solas de la extensión completa de la combinación de los permisos de maternidad y paternidad o del permiso parental, si fuera esa fórmula la que se introdujera.**

*-Reducir la jornada laboral semanal*

En España, la jornada laboral semanal de 40 horas se consiguió en 1919; desde entonces, ésta no ha sufrido ningún cambio, a pesar de

la incorporación de las mujeres al empleo, la profunda transformación de los hogares que esta ha supuesto y las nuevas concepciones de la infancia. El movimiento obrero de principios del siglo XX reivindicaba 8 horas para el trabajo, 8 horas para el ocio y 8 horas para el descanso. Sabemos que esa reivindicación estaba basada en la vida de los trabajadores varones y ocultaba la cantidad de tiempo que las mujeres dedicaban al trabajo doméstico y de cuidados, actividades socialmente necesarias para sostener la vida y reproducir la fuerza de trabajo. ¿Cómo es posible, entonces, que nos parezca social y familiarmente sostenible que tanto hombres como mujeres trabajemos ahora ocho horas? Si es insostenible para una familia de dos sustentadores, resulta casi una ficción para las familias monomarentales.

Por ello, en un contexto de profunda transformación del mercado de trabajo a nivel mundial, creemos que es necesario que la reducción de la jornada semanal gane protagonismo en la agenda política y en el debate público.



## En relación a los servicios para conciliar

### *-Educación infantil 0-3 universal, accesible y de calidad educativa*

Es cierto que la oferta de los servicios de educación infantil 0-3 es aún insuficiente para cubrir la demanda de las familias. No obstante, el debate no debe restringirse a la cuestión de la ampliación de plazas, sino que han de considerarse otras dimensiones. Como recomienda COFACE Families Europe, hay que asegurar la asequibilidad y la calidad del servicio, que está asociada tanto a la reducción de las ratios como a la mejora de la formación y las condiciones de trabajo y remuneración de los y las educadoras.

La valoración de criterios de calidad, sociales y pedagógicos en la adjudicación de servicios de educación infantil que está introduciendo el Ayuntamiento de Madrid en este sector son un ejemplo de buenas prácticas, que podrían replicarse en otros ayuntamientos y Comunidades Autónomas.

- » **Universalizar la educación infantil 0-3, poniendo especial atención en su calidad, diversidad y flexibilidad de horarios y proyectos educativos.**

### *-Servicios de conciliación complementarios*

Asimismo, se debe reconocer que los horarios estándar de los servicios de educación infantil (no sólo de 0 a 3) son incapaces de ofrecer una solución a una gran parte de las familias, aquellas en que sus miembros trabajan con horarios atípicos (de tarde, fines de semana), estudian o buscan trabajo o las familias monomarentales.

Ampliar la flexibilidad de los horarios de apertura (que tendrían que conjugar los intereses de los padres y madres con el respeto al bienestar y biorritmo de los/as niños/as) poniendo en marcha una diversidad de tipos de servicios (COFACE, 2015: 61-62).

La promoción de servicios y actividades culturales, artísticas y deportivas que además de promover la conciliación, garanticen la igualdad de acceso a estos servicios a las familias con menos recursos y a sus hijos e hijas, en horario no escolar y periodos no lectivos. Garantizar el acceso de la infancia a este tipo de actividades deportivas y de educación no formal tiene un papel importante en el desarrollo infantil 126 y escolar de los niños y las niñas y adolescentes, contribuyendo a la reducción del fracaso escolar y fomentando la igualdad de oportunidades.

- » **Desarrollar servicios de ludotecas, actividades extraescolares y ampliar la oferta de los centros culturales y de ocio para niños, niñas y adolescentes, que diversifiquen los servicios de conciliación desde una perspectiva de corresponsabilidad social de todas las instituciones.**

### *-Avanzar hacia la universalidad del Servicio de Atención a la Dependencia*

Es necesario aumentar la cobertura y el nivel de protección de todas las herramientas previstas (teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y de noche, residencias y prestaciones). Es urgente asegurar la cobertura a todos los grados de dependencia e incrementar las prestaciones económicas para cuidadores/as tanto profesionales como familiares. La diversidad de herramientas no debe conceptualizarse como una debilidad del sistema (que algunas personas creen sesgado hacia las prestaciones), sino que debe ponerse en valor: las herramientas deben ser diversas para poder adaptarse a la diversidad de situaciones por las que transitan las personas mayores y en situación de dependencia a lo largo de su vejez. En este sentido, es necesaria una perspectiva de ciclo vital.

- » **Revisar y ampliar la cobertura del Sistema de Atención a la Dependencia, garantizando su proclamada universalidad.**

- » **Promoción de servicios de apoyo las personas mayores y/o dependientes para la toma de decisiones autónomas en relación a su cuidado, a través de la mediación intergeneracional con su familia.**

En 2011, el Real Decreto 1620/2011 y la Ley 27/2011, inspirados en las recomendaciones del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, modificaron las condiciones de trabajo y los derechos a protección social de las trabajadoras del hogar. Sus derechos se igualaron, en gran parte, con los del resto de personas trabajadoras, especialmente con respecto a la formalización y copia física del contrato y su inscripción en la seguridad social, a la regulación de salarios, a los horarios y a algunos derechos de protección social. Se abolió el régimen especial para el empleo del hogar y se incluyó a las trabajadoras del hogar en el régimen general de seguridad social, pero bajo un sistema especial, con el compromiso de ir adaptando sus cotizaciones y mejorando cuestiones pendientes. Ahora las trabajadoras domésticas tienen derecho a pensión y discapacidad temporal. Sin embargo, todavía no se han igualado sus condiciones para el cálculo de las pensiones y carecen del derecho al desempleo. Junto con esas deficiencias, la regulación sigue sin abordar cuestiones que aún no se han resuelto: la cláusula de exclusión

voluntaria introducida por la reforma de 2012, la situación de las trabajadoras internas y la posibilidad de rescisión del contrato por desistimiento (esto es, por la pérdida subjetiva de confianza del empleador en su empleada) (Díaz y Fernández 2016)

- » **Avanzar en la equiparación de los derechos laborales y de protección social de las trabajadoras de hogar y cuidados, regulando su derecho al descanso y a la conciliación.**



## En relación a las prestaciones monetarias para conciliar

El actual contexto de precariedad laboral post-crisis y los bajos salarios que en muchos casos no permiten salir del umbral de la pobreza son la causa más relevante de la pobreza familiar que tiene su lado más amargo en la pobreza infantil. Una pobreza que además se cronifica en las familias y agudiza una brecha de desigualdad social que es hoy el principal desafío que se debe abordar con urgencia y presupuesto en nuestro país.

Por todo ello y con carácter general habría que...

- » **Fomentar salarios dignos, luchar contra la brecha salarial de género y la precariedad laboral, y sistemas fiscales más justos y equitativos desde una perspectiva de género, que garanticen unos ingresos mínimos suficientes para el desarrollo de los proyectos vitales de las familias.**

### **-Crear un sistema mixto de prestaciones universales y condicionadas por hijo/a a cargo**

Como hemos visto, España está a la cola de Europa en la inversión en familia e hijos/as. Somos uno de los pocos países europeos que no tiene prestaciones monetarias universales por hijo/a a cargo menor de 18 años. La

consecuencia más dramática de esta falta de inversión es la alta tasa de pobreza, y particularmente pobreza infantil, que tenemos en nuestro país. En este sentido, la creación del Alto Comisionado para la Lucha Contra la Pobreza Infantil es una buena noticia. Gracias al trabajo de este Comisionado, en marzo de 2019 se aumentaron las prestaciones existentes por hijo/a a cargo, pero éstas seguirán siendo condicionadas a nivel de renta y de cantidades exiguas. De hecho, se ha calculado que el aumento de esas prestaciones afectará solo al 19% de niños y niñas. Sin duda, esta actuación es necesaria, pero resulta insuficiente para la magnitud del problema al que nos enfrentamos.

- » **Introducir un sistema mixto de prestaciones monetarias por hijo/a a cargo, que incluya prestaciones universales, prestaciones complementarias para familias diversas (monomarentales, numerosas...) y prestaciones complementarias condicionadas al nivel de renta para familias de bajos recursos.**

**-Mejorar la retribución de las prestaciones económicas tanto para cuidadores/as profesionales como familiares**, asegurando los derechos sociales de estos/as últimos/as, asimilando su



tiempo dedicado al cuidado, en especial para el cálculo de las pensiones, para el acceso a servicios sanitarios y sociales, y a programas de formación (COFACE, 2015: 24).

Por último, desde UNAF queremos destacar el papel clave que entendemos que debe seguir teniendo la UE para garantizar un marco legislativo que asegure una coherencia de las políticas y servicios entre los estados miembros. Un marco legislativo europeo que nos oriente en la consecución de objetivos como la igualdad de género efectiva y la corresponsabilidad real y permitan un seguimiento de la eficacia de estas políticas.

Por eso UNAF seguirá trabajando a través de la red europea de entidades de familias que lidera COFACE para influir y proponer medidas que contribuyan a crear una red de apoyo institucional a las familias que fortalezca el derecho al cuidado sin menoscabo del derecho al trabajo, la igualdad de género y la protección de todas las familias a lo largo del ciclo vital.

**UNAF** (*Unión de Asociaciones Familiares*)





## BIBLIOGRAFÍA

- Alabao, N. (2019, 20 febrero) 'La crisis de los cuidados: Un debate pendiente'. *Revista Contexto*. Recuperado de: <https://ctxt.es/es/20190220/Firmas/24553/crisis-de-los-cuidados-dependencia-feminismo-residencias-de-ancianos-nuria-alabao.htm>
- Bettio, F. y Plantenga, J. (2004) 'Comparing Care Regimes in Europe', *Feminist Economics*, 10 (1): 85-113.
- Bettio, F., Simonazzi, A. y Villa, P. (2006) 'Change in care regimes and female migration: the "care drain" in the Mediterranean', *Journal of European Social Policy*, 16 (3): 271-285.
- Bettio, F. y Verashchagina, A. (2012) *Long-Term Care for the elderly. Provisions and providers in 33 European countries*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Blocksgaard, L. y Rostgaard, T. (2018) 'Denmark country note', en S. Blum, A. Koslowski, A. Macht y P. Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Recuperado de: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. y Moss, P. (eds.) (2018) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Recuperado de: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Calzada, I. y Brooks, C. (2013) 'The Myth of Mediterranean Familism. Family values, family structure and public preferences for state intervention in care', *European Societies*, 15 (4): 514-534.
- Campillo, I. (2013) *¿Adiós al familismo? Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España, 1997-2010*, Tesis de Doctorado, Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Campillo, I. y Del Olmo, C. (2018) 'Reorganizar los cuidados. ¿Y si dejamos de hacernos las suecas?', *Viento Sur*, n. 156, pp. 77-86.

- Caracciolo di Torella, E., and Masselot, A. (2010) *Reconciling Work and Family Life in the EU Law and Policy*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Castro, C. (2017) *Políticas para la igualdad*, Madrid: La Catarata.
- COFACE (2015) *Paquete Europeo de Conciliación*, Bruselas: Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea. Recuperado de: [http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP\\_ES.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_ES.pdf)
- Comisión Europea (2017) *Informe sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, Bruselas: Comisión Europea.
- Daly, M. y Lewis, J. (1998) 'Introduction: Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring', en J. Lewis (ed.) *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot: Ashgate: 1-24.
- Díaz, M. y Fernández, C. (2016) *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*, Geneva: International Labour Organization.
- Duvander, A-Z y Haas, L. (2018) 'Sweden country note', en S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, y P. Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Recuperado de: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Duvander, A-Z y Lammi-Taskula, J. (2011) 'Parental leave', en B. Brandth et al. *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*, TemaNord, Nordic Council of Ministers, Copenhagen K, <https://doi.org/10.6027/TN2011-562>
- Esping-Andersen, G. (1993) *Los tres mundos del Estado del Bienestar*, Valencia: Alfons el Magnànim.
- Esping-Andersen, G. (2000) *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.
- Eurofound (2016) *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fagnani, J. y Math, A. (2008) 'Policy packages for families with children in 11 European countries: Multiple approaches', en C. Saraceno y A. Leira (eds.) *Childhood: Changing Contexts*, Bingley: Emerald: 55-78.

- Ferrera, M. (1996) 'The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe', *Journal of European Social Policy*, 6 (1): 17-37.
- Flaquer, L. (2000) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Barcelona: Fundación La Caixa.
- Fishman, R. (2010) 'Rethinking the Iberian Transformations: How Democratization Scenarios Shaped Labor Market Outcomes', *Studies in Comparative International Development*, 45 (3): 281-310.
- Ghailani, D. (2018) *Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union*, Bruselas: European Social Observatory.
- Guillén, A.M. y León, M. (Ed.) (2011) *The Spanish Welfare State in European Context*, Farnham: Ashgate.
- Hochschild, A. (1989) *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Penguin Books.
- Janta, B., Iakovidou, E. y Butkute, M. (2018) *Changes in child and family policies in the EU28 in 2017*, European Platform for Investing in Children: Annual Thematic Report, Bruselas: Comisión Europea.
- Kremer, M. (2007) *How welfare states care. Culture, gender and parenting in Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- León, M. (coord.) (2016) *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid: FUN-CAS.
- León, M. y Migliavacca, M. (2013) 'Italy and Spain: Still the Case of Familistic Welfare Models?', *Population Review*, 52 (1): 25-42.
- León, M., Pavolini, E. y Rostgaard, T. (2014) 'Cross-national Variations in Care and Care as a Labour Market', en M. León (ed.) *The Transformation of Care in European Societies*, Basingstoke: Palgrave Macmillan: 34-61
- León, M., Ranci, C. y Rostgaard, T. (2014) 'Pressures towards and within Universalism: Conceptualising Change in Care Policy and Discourse', en M. León (ed.) *The Transformation of Care in European Societies*, Basingstoke: Palgrave Macmillan: 11-33.
- Lewis, J. (1992) 'Gender and the development of Welfare Regimes', *Journal of European Social Policy*, 2 (3): 159-73.

- Lewis, J. (2001) 'The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8 (2): 152-69.
- Lewis, J. (2006) 'Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality', *Journal of European Public Policy*, 13 (3): 420-37.
- Lewis, J. (2009) *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Lipszyc, B., Sail, E. y Xavier, A. (2012) *Long-term care: need, use and expenditure in the EU-27*, Bruselas: European Commission.
- Lombardo, E. y Bustelo, M. (2007) 'Los "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en España y en Europa: Conclusiones' en M. Bustelo y E. Lombardo (ed.), *Políticas de Igualdad en España y en Europa. Afinando la mirada*, Madrid: Cátedra: 161-95.
- Lombardo, E. y Meier, P. (2006), 'Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?', *European Journal of Women's Studies*, 13 (2): 151-66.
- Meil, G. (2013) 'European Men's Use of Parental Leave and Their Involvement in Child Care and Housework', *Journal of Comparative Family Studies*, 44 (3): 557-570.
- Moreno, L. (1997) *The Spanish Development of Southern Welfare*, Working Paper, IESA/CSIC.
- Moreno, L. y Marí-Klose, P. (2013) 'Youth, family change and welfare arrangements: is the South still so different?', *European Societies*, 15 (4): 493-513.
- Moreno, L. y Serrano, A. (2009) 'Modelo Social Europeo y políticas sociales: una evaluación institucional', *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 2: 11-32.
- Naldini, M. (2006) *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Roma: Carocci
- Noguera, J. A. (2016, 12 septiembre) 'El estado de bienestar oculto en España', *Agenda Pública*, Di
- OCDE (2007) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. A Synthe-*

- sis of Findings for OECD Countries*, París: OCDE.
- OCDE (2011) *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
  - OCDE (2017) *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>
  - Pelling, L. (2019, 17 enero) 'The Swedish face of inequality', *Social Europe*. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/the-swedish-face-of-inequality>
  - Peterson, E. (2017) 'Eldercare in Sweden: An Overview', *Revista Derecho Social y Empresa*, 8, dic. 2017: 1-19.
  - Pfau-Effinger, B. (2005) 'Welfare State Policies and the Development of care arrangements', *European Societies*, 7 (2): 321-47.
  - Plantenga, J. y Rémerly, Ch. (2015) *Provision of Childcare Services: A Comparative Review of EU Member States*, CESifo DICE Report, CESifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, 13 (1): 20-24
  - Pollack, M. A. y Hafner-Burton, E. (2000) 'Mainstreaming gender in the European Union', *Journal of European Public Policy*, 7 (3): 432-56.
  - Rønsen y Sundtröm (1996) 'Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women', *Journal of Population Economics*, 9(3): 267-285.
  - Ruhm, C. J. (1998) 'The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe', *Quarterly Journal of Economics*, 112 (1): 285-317.
  - Saraceno, C. (2006) 'Introduzione. Usi e abusi del termine conciliazione', *Economia & Lavoro*, 40 (1): 31-34.
  - Save the Children (2019) *El futuro donde queremos crecer. Las políticas públicas esenciales para el bienestar de la infancia*, España: Save the Children.
  - Spasova, S., Baeten, R., Coster, S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. y Vanhercke, B. (2018) *Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), Bruselas: Comisión Europea.
  - Stratigaki, M. (2004) 'The Cooptation of Gender Concepts in the EU Policies: The

Case of “Reconciliation of Work and Family”, *Social Politics*, 11 (1): 30-56.

- Stratigaki, M. (2005) ‘Gender Mainstreaming Vs. Positive Action’, *European Journal of Women’s Studies*, 12 (2): 165-86.
- Thévenon, T y Neyer, G. (2014) ‘Family policies and diversity in Europe: The state-of-the-art regarding fertility, work, care, leave, laws and self-sufficiency’, *Families & Societies Working Papers*, 7/2014.
- Warren, T. (2015) ‘Work–life balance/ imbalance: the dominance of the middle class and the neglect of the working class’, *British Journal of Sociology*, 66 (4): 691-717.
- World Economic Forum (2018) *The Global Gender Gap Report 2018*, Ginebra: World Economic Forum.

### **Normativa europea**

---

- Comisión de las Comunidades Europeas (1974) *Social Action Programme EC*, Bruselas: Bulletin Supp 2/74.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1996) *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2008) *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*, Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Commission of the European Communities (1995) *IV Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men*, Bruselas: Office for Official Publications of the European Communities.
- Consejo de la Unión Europea (1992) *Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la*



- seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada*, Bruselas: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
- Consejo de la Unión Europea (1996) *Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
  - Consejo de la Unión Europea (1997) *Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*, Bruselas: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
  - Consejo de la Unión Europea (1999) *Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
  - Consejo de la Unión Europea (2003) *Decisión del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
  - Consejo de la Unión Europea (2005) *Decisión del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
  - Consejo de la Unión Europea (2008) *Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
  - Council of the European Communities (1992) *92/241/EEC: Council recommendation of 31 March 1992 on child care* Eur-Lex.
  - Council of the European Union (1997) *Resolution of 15/12/97 on the 1998 Employment Guidelines*, Bruselas: Council of the European Union.
  - European Commission (1993) *White Paper on "Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st Century"*, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
  - European Commission (1994) *White Paper on "European social policy. A way forward for the Union"*, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
  - European Commission (1995) *Equal Opportunities for Women and Men. Third Community Action Programme 1991-1995. Mid-term Report from the Commission*.

- European Commission (2010) *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Bruselas: European Commission.
- European Commission (2013a) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014-2020*, Brussels: Official Journal of the European Communities.
- European Commission (2013b) *Commission Recommendation of 20.2.2013. Investing in children: breaking the cycle of disadvantage*, Brussels: Official Journal of the European Communities.
- European Council (1999) *Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work*, Brussels: Official Journal of the European Communities.
- European Council (2002) *Presidency Conclusions*. Barcelona European Council, 15-16th March 2002.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2002) *Directiva 2002/73/CE*

*del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.

- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2003) *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006) *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.

## Fuentes

---

- CIS (2012) *Familia y Género (II)*, Encuesta 2942, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Eures (2018) *Living and Working Conditions*, The European Job Mobility Portal. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8453&acro=living&lang=en&parentId=7796&countryId=ES&living>
- Eurofond (2015) *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015*, Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofond (2016) *Encuesta Europea de Condiciones de Vida 2016*, Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurostat (varios años) *Labour Force Survey*, Bruselas: Eurostat.
- Eurostat (varios años) *Social Protection Statistics*, Bruselas: Eurostat.
- MISSOC (2018) *Missoc Database*, Bruselas: Mutual Information System on Social Protection. Recuperado de: <https://www.missoc.org/missoc-database/>
- OECD (varios años) *OECD.Stat*, París: Organization for Economic Co-operation and Development.







Inés Campillo Poza

### Agradecimientos

---

Agradezco a UNAF y a Norma Bernad su confianza y labor de revision y a Jorge Sola, su ayuda con los gráficos y sus valiosos comentarios.

### Inés Campillo Poza

---

Inés Campillo (Murcia, 1981) es doctora en Sociología y trabaja como profesora en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). También ha impartido clases en el Institute d'Études Politiques de Lille (Francia), en la Universidad Pontificia de Comillas y en la Suffolk University, y ha sido investigadora postdoctoral en la Universidad Pública de Navarra.

Sus intereses de investigación incluyen la política social comparada, los cuidados, las relaciones de género, la sociología de la familia, la sociología del trabajo y la sociología política. Recientemente ha publicado: “‘If we stop, the world stops’: the 2018 feminist strike in Spain” en *Social Movements Studies*; “Economic Boom, Recession and Recovery in Spain: the Permanent Care Crisis and its Effects on Gender Equality. The Search for Feminist Alternatives”, estudio editado por la Fundación Rosa Luxemburgo; con Carolina del Olmo, “Reorganizar los cuidados; ¿Y si dejamos de hacernos las suecas?” en *Viento Sur*; con Jorge Sola, “La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España” en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio social*; “Vulnerables y racionales”, en *La Maleta de Portbou*; y con Lorena Armijo, “Lifestyle Preferences and Work-Life Strategies of Spanish Working Mothers: A Matter of Choice?” en *South European Society and Politics*.







unión de asociaciones familiares

C/ Alberto Aguilera, 3, 1º izq. 28015 Madrid

Teléfonos: 91 446 31 62/50

[unaf@unaf.org](mailto:unaf@unaf.org) | [www.unaf.org](http://www.unaf.org)



DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

Subvenciona:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, CONSUMO  
Y BIENESTAR SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES