

Grado en Derecho
Trabajo de fin de Grado (21067/22747)
Curso académico 2017-2018

LA CORRESPONSABILIDAD COMO OBJETIVO

ANÁLISIS DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES
EN TRES MODELOS EUROPEOS

Carla Vélez González

172797

Tutora del trabajo:

Julia López López



**Universitat
Pompeu Fabra**
Barcelona

Índice

| | |
|--|----|
| Resumen | 1 |
| Introducción | 2 |
| 1. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal | 4 |
| 1.1. Beneficios y medidas que ofrece la conciliación..... | 4 |
| 1.2. La configuración de las políticas conciliadoras europeas..... | 5 |
| 2. Una conciliación viciada por género | 7 |
| 2.1. Los déficits de la corresponsabilidad..... | 8 |
| 3. Análisis de los permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa... | 11 |
| 3.1. Modelo Español: grandes déficits y necesidad de cambio..... | 12 |
| 3.1.1. Permiso de maternidad..... | 13 |
| 3.1.2. Permiso de paternidad..... | 14 |
| 3.1.3. Excedencia por el cuidado de un hijo..... | 15 |
| 3.2. Modelo Irlandés: primeros pasos para avanzar..... | 17 |
| 3.2.1. Permiso de maternidad (<i>maternity leave</i>)..... | 17 |
| 3.2.2. Permiso de paternidad (<i>paternity leave</i>)..... | 18 |
| 3.2.3. Permiso parental (<i>parental leave</i>)..... | 19 |
| 3.3. Modelo Luxemburgués como objetivo..... | 21 |
| 3.3.1. Permiso de maternidad..... | 21 |
| 3.3.2. Permiso de paternidad..... | 21 |
| 3.3.3. Permiso parental..... | 22 |
| 4. Medidas para fomentar la corresponsabilidad en España | 25 |
| 4.1. Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad y reforma del permiso parental..... | 25 |
| 4.2. Propuesta de Ley de Igualdad Retributiva..... | 27 |
| 5. Conclusiones | 29 |
| 6. Bibliografía | 32 |

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Carla Vélez González, certifico que el presente trabajo no ha sido presentado para la evaluación de ninguna otra asignatura, ya sea en parte o en su totalidad. Certifico también que su contenido es original y que soy la única autora, no incluyendo ningún material anteriormente publicado o escrito por otras personas salvo aquellos casos indicados a lo largo del texto.

Como autora de la memoria original de este Trabajo de Fin de Grado autorizo a la UPF a depositarla y publicarla en el e-Repositorio: Repositorio Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en cualquier otra plataforma digital creada por o participada por la Universidad, de acceso abierto por Internet. Esta autorización tiene carácter indefinido, gratuito y no exclusivo, es decir, soy libre de publicarla en cualquier otro lugar.

Carla Vélez González
En Barcelona, 20 de mayo de 2018

Resumen

El presente trabajo aboga por la necesidad de una nueva configuración de las medidas de conciliación destinadas al cuidado de los hijos que equiparen los derechos de ambos progenitores y que tengan como objetivo la corresponsabilidad efectiva en la asunción de responsabilidades parentales. Se defiende un sistema de permisos no transferibles, de igual duración, y que no supongan penalización económica alguna. Con el objeto de justificar esta propuesta de reforma, se analizan los permisos de maternidad, paternidad y parentales en tres modelos europeos; se muestra el impacto que de los mismos se deriva sobre la consecución de la plena igualdad entre ambos géneros en el ámbito personal y laboral; y finalmente, se plantean una serie de medidas para el fomento de la corresponsabilidad en España.

Abstract

The present essay advocates the need for a new configuration of the reconciliation measures allocated to the care for children that equate the rights of both parents and that have as their aim the effective co-responsibility in the assumption of parental responsibilities. A system of non-transferable leaves of equal duration is defended, and without entailing any economic penalty. In order to justify this reform proposal, maternity, paternity and parental leaves are analysed regarding three European models; they show the impact that derives from the achievement of full equality between both genders in the personal and work environment; and finally, a series of measures are proposed for the promotion of co-responsibility in Spain.

Introducción

La evolución de la realidad social y el avance hacia una sociedad más desarrollada fruto de los profundos cambios sociales del siglo XXI, y especialmente la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, exigió la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar que desembocó en la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A pesar de que la Ley hace referencia a “personas trabajadoras”, sin hacer distinción de género alguna, inevitablemente, aquellos trabajadores efectivamente dispuestos a conciliar son en gran mayoría mujeres, provocando una situación que dista mucho de ser equitativa entre géneros. De ahí que muchas de las políticas de conciliación estén ligadas a las políticas de igualdad de género.

El concepto de conciliación ha ido sufriendo modificaciones ya que no solamente incluye compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, sino que se añade la conciliación de la vida personal, todos ellos ejes fundamentales para el desarrollo de la persona. Si bien es cierto que hay una evidente evolución de la sociedad hacia el concepto de corresponsabilidad, todavía es muy largo el camino por recorrer. La actual tendencia hacia la corresponsabilidad se plantea como un derecho y un deber de los hombres para/con su responsabilidad con las actividades del hogar y la familia, que en definitiva pretende conseguir la igualdad plena de responsabilidades, derechos y deberes entre ambos géneros. Es por eso que este concepto da un paso más e implica esta responsabilidad conjunta de mujeres y hombres en las tareas domésticas, en el cuidado de los hijos o de personas dependientes.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el análisis de las medidas de conciliación destinadas al cuidado de los hijos, implantadas por distintos sistemas europeos que en mayor o menor medida intentan alcanzar la evolución hacia la corresponsabilidad efectiva. Es a través de la comparación de las comúnmente llamadas licencias parentales, que engloban los permisos de paternidad, maternidad y los permisos parentales, que se aborda esta cuestión. Concretamente, la manera cómo se configuran dichos permisos refuerza la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuanto a sus derechos laborales y familiares.

Siguiendo un esquema de metodología comparativa, este trabajo analiza desde una perspectiva general las políticas conciliadoras europeas, y especialmente fija su atención en el análisis de las licencias parentales en tres modelos europeos: el español, el irlandés y el luxemburgués. Optar por tales modelos está justificado por distintos motivos. La elección del modelo español encuentra su justificación en el interés que me suscita evaluar el marco legal existente en mi país de nacimiento y residencia, un modelo cuya evolución progresiva para combatir algunos de los déficits que impiden que sea efectivo es necesaria. La justificación de la elección del segundo modelo, el irlandés, se basa principalmente en motivos personales. El hecho de haber estado viviendo en Dublín, fruto de la oportunidad que brinda el programa Erasmus, me ha permitido comprender y estudiar el sistema de derecho anglosajón (conocido como *Common Law*), un derecho muy distinto al nuestro, básicamente de carácter jurisprudencial. Además, gracias a la colaboración de docentes de derecho laboral de mi universidad de destino, he podido disponer de una amplia información en esta materia. Representa el modelo que se encuentra en una fase intermedia: supera algunos déficits existentes en el modelo español pero no alcanza el éxito del modelo luxemburgués. Por todo ello me pareció interesante comparar un modelo que conozco de primera mano, basado en el *Common Law*, en contraposición con los otros dos, que pertenecen al sistema del *Civil Law*. Finalmente, el tercer modelo debía ser uno de los que mejor cumple con el objetivo de la corresponsabilidad, este es, el luxemburgués.

La configuración y forma cómo están diseñados los permisos parentales en Luxemburgo se aproxima al modelo ideal y sus claves de éxito son merecedoras de ser objeto de estudio y de ejemplo a seguir.

En términos generales, la razón que me ha llevado a escoger este tema responde, mayoritariamente, a una cuestión de carácter laboral, ya que centraré mi futuro profesional en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. A pesar de ello, un peso importante de dicha elección se ha visto influenciado por aspectos personales. En primer lugar, porque me pareció que era un tema de actualidad presente y cada vez más reclamado por la sociedad, y en especial, por el colectivo femenino. En segundo lugar, como mujer que quiere formar una familia pero también como mujer con ambición para trabajar en puestos de responsabilidad, el hecho de poder compatibilizar estos dos aspectos es fundamental para mí y por ello se me suscitó el interés de indagar respecto las facilidades y los posibles obstáculos con los que me voy a encontrar en un futuro. Formar una familia es una de las decisiones más importantes de la vida y estos aspectos influyen directamente a tomar una u otra decisión. Y en tercer lugar, otra de las razones que me ha llevado a escoger este tema deriva de mi experiencia personal. La mayoría de las horas de mi infancia las pasé bajo el cuidado de mi madre o de terceras personas, para que mis padres pudieran afrontar las exigencias del mundo laboral y a la vez, mantener una familia.

Para concluir este primer apartado, es preciso poner de manifiesto que el objetivo de la corresponsabilidad no puede alcanzarse únicamente mediante una buena configuración de los permisos parentales, y por consiguiente, éste es un término que no puede ser tratado de forma aislada, sino que debe haber un engranaje que englobe una serie de elementos en aras de fomentar la corresponsabilidad efectiva: un cambio progresivo de la sociedad respecto a los roles, estereotipos y participación de la mujer en el trabajo, el fomento de igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la brecha salarial. Si se fomenta una mayor concienciación de la necesidad de reformas tanto jurídicas como sociales, cumpliremos con el objetivo.

1. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Si retrocedemos en el tiempo, no hace muchos años atrás, la sociedad que nos precede estaba estructurada bajo un sistema en qué era patente la dualidad respecto al trabajo. En este sentido, el hombre formaba parte de la esfera productiva y realizaba el trabajo remunerado mientras que la mujer, por su parte, integraba la esfera reproductiva y se encargaba del trabajo doméstico, la atención al cuidado de los hijos y personas dependientes, en definitiva, el trabajo no retribuido. En esta división dual, los hombres podían sustentar económicamente a sus familias y el papel de la mujer en la aportación de ingresos quedaba al margen, siendo su única función el desarrollo de un trabajo que no era reconocido formalmente y que se daba por hecho.

La masiva incorporación de la mujer al mercado laboral y las luchas feministas hicieron replantear la situación existente hasta el momento y motivaron uno de los cambios sociales más profundos del siglo pasado. La dicotomía trabajo doméstico-remunerado empieza a quebrarse y paulatinamente la mujer asume un rol en el ámbito profesional. A pesar de la inicial reticencia, los hombres se van integrando progresivamente en la esfera doméstica. Con la novedosa modalidad de política familiar surge la necesidad de implantar medidas que garanticen una cierta compatibilidad entre estos dos planos. La entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras supone el inicio para lograr la consecución de este objetivo, que va desarrollándose a lo largo de los años noventa y que actualmente todavía constituye uno de los mayores retos de la sociedad.

El concepto de conciliación trabajo-familia ha ido evolucionando y puede entenderse de distintas formas. En sentido estricto y desde una perspectiva inicial, conciliar implica compatibilizar el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. En un sentido amplio y tras la evolución de este concepto, ya no se habla tan sólo de conciliar vida familiar y laboral sino que se incluye la disponibilidad de tiempo en el ámbito personal. Por lo tanto, la conciliación permite alcanzar el desarrollo pleno de las personas en varios ámbitos: trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y también supone disponer de tiempo personal para uno mismo.

1.1. Beneficios y medidas que ofrece la conciliación

Hemos visto que conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal¹. La conciliación es realmente efectiva cuando se garantizan medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral, que consisten en servicios externos de apoyo destinados a las familias (cuidados a domicilio, guarderías infantiles...) o en permisos, excedencias o reducciones de la jornada laboral con la finalidad de que los interesados dispongan del tiempo necesario para atender a sus familiares dependientes.

Actualmente hay una mayor concienciación sobre la necesidad de implantación de las medidas que permiten compatibilizar las responsabilidades familiares y profesionales, tanto por parte de los trabajadores interesados, como por parte de los empresarios. Sobre éstos últimos no recae un interés directo, en el sentido que no son los principales destinatarios de las medidas, pero ambos son receptores de los beneficios que éstas ofrecen.

¹ *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Los problemas que sufren los trabajadores en el ámbito personal pueden afectar a su ámbito laboral y por ende, tienen repercusiones en la empresa. De igual forma, se generan problemas cuando el trabajo interfiere en el ámbito personal. Por lo tanto, surge un conflicto que es bidireccional y que genera consecuencias negativas para las empresas y para la calidad de vida de las personas. Un claro ejemplo es el de aquél trabajador que tiene un hijo enfermo y no ha podido dormir nada, y por consiguiente, su rendimiento no es el mismo en el trabajo. Por otro lado, el trabajador que llega tarde a casa después de una larga jornada, puede llegar a tener enfrentamientos personales. Las medidas de conciliación tratan de evitar o paliar este conflicto trabajo/vida personal del trabajador y es por ello que su implantación es fundamental.

El listado de beneficios derivados de las medidas de conciliación es amplio pero todas tienen como denominador común la mejora en la integración entre la esfera productiva y la reproductiva. El objetivo es alcanzar una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que hombres y mujeres puedan afrontar sus responsabilidades familiares y laborales de la manera más óptima posible. En relación al mercado laboral, suponen un aumento de la productividad, reducen el absentismo laboral, crean una mejora en el ambiente de trabajo, facilitan la retención y captación del talento, aumentan la implicación de la plantilla, las empresas mejoran su imagen (lo que se conoce como “empresa familiarmente responsable”) repercutiendo de forma positiva en los resultados comerciales de las mismas, los empresarios pueden obtener bonificaciones derivadas de su aplicación, entre otros muchos². Además, las medidas de conciliación tienen como gran objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto al ámbito personal, la conciliación también ofrece a los trabajadores consecuencias positivas como la motivación, la mejora en la educación y atención y cuidado de los hijos, un clima familiar estable, entre otras.

Hay un catálogo de medidas jurídicas que favorecen la conciliación entre las cuales destacan los permisos de maternidad y paternidad, el permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia, el trabajo a tiempo parcial, las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de los hijos o personas dependientes. Las cargas y responsabilidades varían en función de la etapa del ciclo vital en que se encuentran las personas, y hay que tener presente que algunos acontecimientos hacen más plausible la necesidad de compatibilizar la vida laboral con la familiar, como es el nacimiento de un hijo. Las medidas relativas a la protección de la maternidad y al cuidado de los hijos son las más comunes y las que se abordan en el presente trabajo.

1.2. La configuración de las políticas conciliadoras europeas

La normativa que regula las medidas de conciliación difiere sustancialmente entre los distintos países miembros de la Unión Europea, ya que cada uno de ellos dispone de regulación propia respecto a esta materia. No obstante, existe normativa comunitaria encaminada a promover que los Estados Miembros adopten medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar y que aseguren un reparto equitativo de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Algunas de estas medidas son antiguas pero otras han sido creadas recientemente. La protección de las trabajadoras embarazadas y los permisos de maternidad, por ejemplo, existen en muchos países desde finales del siglo pasado pero se han ido implantando mejoras respecto a la duración y al importe de la prestación económica de los mismos.

² Beneficios establecidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la campaña “Te corresponde. Nos corresponde”.

La Comunidad Económica Europea, ya a mediados de los años setenta, fijó como objetivo la implantación de medidas legislativas a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres, en relación con los salarios, las condiciones laborales y los derechos de seguridad social. La Unión Europea tomó como punto de partida aquella legislación para adecuar la nueva situación existente tras la masiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral, el aumento de las familias monoparentales y el incremento de familias donde ambos progenitores trabajan. Proporcionar un mejor bienestar en la vida de las familias, en particular la de los niños, y lograr la equidad de acceso laboral y recursos sociales entre mujeres y hombres es desde los inicios el mayor objetivo de la Unión.

Destacan dos directivas fundamentales que supusieron el punto de partida en el ámbito de la conciliación. Por un lado, la **Directiva 92/85/CEE**, del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Regulaba la protección conjunta del embarazo y la lactancia, especialmente impidiendo la exposición de las mujeres embarazadas y en período de lactancia a riesgos vinculados a los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales, los movimientos y las posturas y las cargas físicas y mentales. Además, ofrecía protección a las trabajadoras embarazadas frente al despido y establecía un permiso retribuido por maternidad. Y por el otro, la **Directiva 96/34/CE** del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental permitió la concesión de un derecho individual a un permiso parental a los trabajadores, hombres y mujeres, tras el nacimiento o la adopción de un niño y otorgó la posibilidad a los padres trabajadores de ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente.

En 1997 se celebró en Luxemburgo el Consejo Europeo Extraordinario sobre empleo, que supuso la introducción del término conciliación en las políticas europeas. Se establecieron acuerdos para adoptar directivas comunitarias en dicha materia, particularmente centradas en medidas sobre la interrupción de la actividad profesional, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, que tiene como uno de sus objetivos la igualdad entre hombres y mujeres, surge la **Directiva 2000/78/CE** del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la **Directiva 2002/73/CE** 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 respecta al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

De más reciente creación son dos directivas implantadas en la última década, ambas comparten el objetivo de reforzar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una de ellas es la **Directiva 2006/54/CE**, de 5 de julio de 2006, que promueve la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo. El artículo 1 define su objeto que es garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación profesional; a las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y a los regímenes profesionales de seguridad social. En segundo lugar, cabe destacar la **Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

Finalmente, a principios de 2017 se lanzó una **Propuesta de Directiva** del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. La novedad radica en la concesión del derecho a una excedencia o permiso parental remunerado e intransferible de 4 meses,

hasta que el hijo o hija cumpla 12 años; 10 días de permiso de paternidad y 5 días al año para cuidar de hijos o familiares directos en caso de enfermedad. El objetivo principal es que los hombres se impliquen más en la atención y cuidado de los hijos y que la asunción de responsabilidades no sea asumida exclusivamente por las mujeres. Además intenta reducir la brecha salarial de género y las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No obstante, esta directiva ha sido objeto de muchas críticas entre las que destaca el retroceso que implicaría su implantación respecto a la no-corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas, frente a la todavía existente desproporción respecto a la duración entre los permisos de maternidad y paternidad, perpetuando las desigualdades entre ambos géneros.

Sin embargo, a pesar de que los Estados Miembros tienen la obligación de transponer las directivas comunitarias, que fijan unos mínimos que deben ser cumplidos, es cada Estado el que finalmente decide qué medidas implantará para proporcionar el bienestar familiar y laboral que pretenden garantizar dichas directivas. Las variaciones entre políticas de conciliación se explican por el mayor grado de sensibilización de algunas sociedades europeas, en detrimento de otras, respecto de las nuevas necesidades de las familias. Así, aquello que es más deseable por unos Estados, no lo es en otros y a la inversa. Por ende, son notorias las diferencias existentes entre los diversos sistemas, ya que algunos están encaminados a que sean las mujeres las que adquieran el rol activo en las tareas domésticas y atención y cuidado de los hijos y familiares dependientes, facilitándoles largos permisos de maternidad para dedicarse exclusivamente al cuidado de los mismos, o estimulándoles a participar en el mercado laboral con jornadas a tiempo parcial, mientras que en otros prima el interés sobre el mantenimiento de la participación activa de las mujeres en el mercado laboral y el aumento de la contribución al trabajo familiar por parte de los hombres, atendiendo al cuidado de sus hijos y familiares dependientes. Es decir, las medidas concretas que se llevan a cabo dependen de la posición que adopten los gobiernos respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

2. Una conciliación viciada por género

La otra cara de la moneda de las medidas de conciliación exige prestar atención a los verdaderos destinatarios de las mismas. El gran inconveniente que presentan las medidas de conciliación actuales es que mayoritariamente se dirigen a las mujeres y por consiguiente, perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres respecto las responsabilidades y tareas domésticas. Todavía se presupone una mayor implicación por parte de las mujeres a la hora de responsabilizarse de la atención y cuidado de sus hijos y familiares dependientes a cargo. La conciliación familiar y laboral de los trabajadores es indispensable, pero poner en marcha medidas para facilitar que sean las mujeres las que concilien implica mantener los roles y estereotipos de género que tradicionalmente se han asignado a las mismas y que perjudican a aquellas que quieren desarrollar una carrera profesional. La conciliación familiar sigue estrechamente vinculada al trabajo femenino pero además, las medidas adoptadas hasta el momento se basan en el derecho de ausencia, por lo que fuerzan a uno de los trabajadores con responsabilidades familiares, normalmente la mujer, a retirarse del trabajo durante largos períodos de tiempo y esto acaba afectando a su ámbito profesional.

No obstante, hay una tendencia evolutiva hacia un nuevo concepto: la corresponsabilidad. El concepto de corresponsabilidad se centra en la igualdad de responsabilidades, derechos y deberes entre mujeres y hombres. Va un paso más allá, tiene como objetivo el reparto de funciones entre los miembros de la familia, reconoce los derechos laborales de aquellas personas que tienen a su cuidado hijos y/o familiares eliminando cualquier referencia de género.

Hace frente a la ancestral dicotomía esfera productiva-reproductiva, donde la primera es un espacio para los hombres y la reproductiva pertenece a las mujeres. Pretende evitar que las personas con responsabilidades familiares se vean obligadas a abandonar su carrera profesional.

Este concepto va ganando terreno frente al de conciliación con la finalidad de que ambos géneros puedan dedicar su tiempo, en plena igualdad, tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico. Según el Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017³, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015, fomentar la corresponsabilidad “es una exigencia derivada del desigual reparto en la asunción de tareas domésticas o de cuidado y su ausencia es precisamente uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social”.

La ausencia de medidas destinadas a promover la corresponsabilidad también repercuten en otras cuestiones trascendentes para la sociedad. Afectan a la natalidad de los Estados ya que las mujeres retrasan el momento de tener hijos o renuncian a tenerlos por no sentirse aseguradas por un sistema que facilite la compatibilización de la vida laboral con la familiar. Si disminuye la tasa de natalidad, por ende, disminuyen los futuros trabajadores contribuyentes a los sistemas de seguridad social y por lo tanto, se generan problemas que afectan al sistema de pensiones. Hay que tener presente, pues, que no se trata solo de un problema que afecta a la vida personal sino que también tiene transcendencia y repercute en la propia sociedad en su conjunto.

2.1. Déficits en la corresponsabilidad

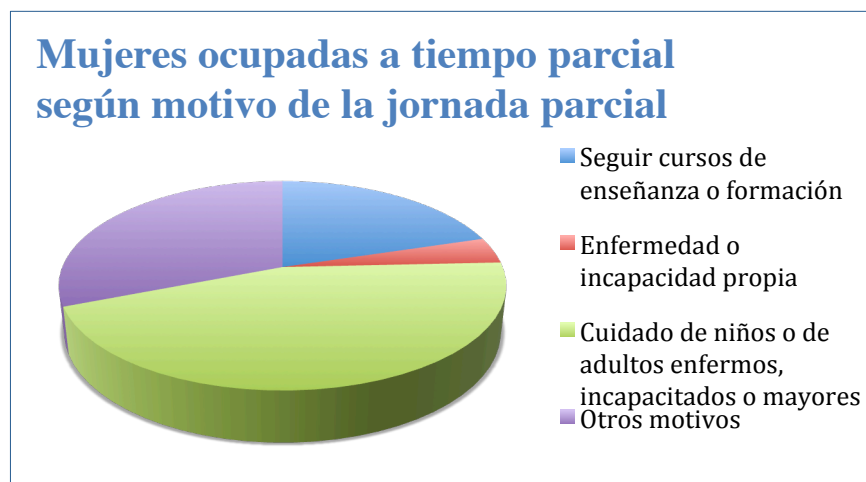
La corresponsabilidad es uno de los mayores objetivos que pretenden alcanzar muchos países europeos, y también está en el punto de mira en el Estado Español. Las normativas comunitarias van encaminadas hacia esta dirección pero todavía son muchos los déficits existentes actualmente. A pesar de que el ideal de corresponsabilidad se ha ido incorporando, ha sido sólo terminológicamente y las medidas planteadas están muy lejos de representar la idea de corresponsabilidad expuesta anteriormente. A efectos prácticos, la falta de corresponsabilidad es patente.

El trabajo a tiempo parcial, una de las medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es la modalidad de contratación que más afecta a las mujeres. De acuerdo con las estadísticas laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el año 2016, el porcentaje de mujeres con contratos de duración indefinida contratadas a tiempo parcial fue del 57,98% frente al 37,61% de las contratadas a tiempo completo. En los contratos de duración temporal, la modalidad de contratación a tiempo parcial (58,34%) también supera a aquellas contratadas a tiempo completo (35,59%). Las últimas estadísticas de *Eurostat* realizadas indican que el porcentaje de mujeres trabajadoras a tiempo parcial en España en 2017 alcanzó el 27% y el de los hombres fue del 26,4%. En el ámbito de la Unión Europea, el porcentaje de mujeres trabajadoras a tiempo parcial, también en el año 2017, fue del 14,8% frente al porcentaje del 14% respecto a los hombres.

³ El documento establece que “en cuanto a la atención de los hijos menores, según una encuesta del CIS, un 82% de mujeres afirman que son ellas las que se hicieron cargo de sus hijos menores de tres años y un 77% de hombres así lo confirma”.

Uno de los motivos principales de las mujeres españolas ocupadas a tiempo parcial, de acuerdo con las estadísticas proporcionadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades⁴ en 2017,

es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores mientras que para los hombres éste representa un motivo de poco peso y es el segundo menos alegado por los ocupados a tiempo parcial.



Fuente: elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades extraídos de datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de **mujeres** que trabajan a tiempo parcial por razón de atención al cuidado de los hijos o personas dependientes teniendo en cuenta la media de la totalidad de países de la Unión Europea, y concretamente la de España, Irlanda y Luxemburgo, los tres modelos objeto de análisis del presente trabajo.

| Porcentaje de trabajadores (mujeres) a tiempo parcial por cuidado de hijos o dependientes | | | | |
|--|------|------|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Unión Europea | 26.2 | 26.2 | 26.4 | 26.5 |
| España | 13.4 | 12.6 | 12.9 | 12.7 |
| Irlanda | 22.2 | 23.4 | 23.8 | 25.9 |
| Luxemburgo | 21.8 | 30.6 | 31.0 | 33.2 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de las estadísticas de *Eurostat*.

En la siguiente, se muestra el porcentaje de **hombres** que trabajan a tiempo parcial por razón de atención al cuidado de los hijos o personas dependientes respecto a la media de la totalidad de países de la Unión Europea, y concretamente en España, Irlanda y Luxemburgo.

| Porcentaje de trabajadores (hombres) a tiempo parcial por cuidado de hijos o dependientes | | | | |
|--|------|------|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Unión Europea | 3.7 | 3.8 | 4.0 | 4.3 |
| España | 1.0 | 0.9 | 1.9 | 1.7 |
| Irlanda | 1.9 | 2.7 | 2.8 | 3.8 |
| Luxemburgo | 8.4 | 6.4 | 7.4 | 8.4 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de las estadísticas de *Eurostat*.

4 Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que tiene como funciones promover y fomentar la igualdad de ambos sexos facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Podemos constatar mediante la comparación de estas dos tablas que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial por razones de atención al cuidado de los hijos o personas dependientes es mucho más elevado en detrimento de la menguada cuota masculina. Mientras que prácticamente en España y en la media de la totalidad de países de la Unión Europea la modalidad de trabajo a tiempo parcial en las mujeres oscila entre los mismos porcentajes en los últimos cuatro años, en Irlanda y Luxemburgo el porcentaje ha ido aumentando progresivamente de forma considerada. Respecto a los hombres, hay un ligero aumento de los porcentajes entre los años 2014 y 2017 pero siguen siendo muy bajos en comparación al de las mujeres.

Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28
(% de ocupados de 25 a 54 años)

| | España | | | | UE-28 | | | |
|----------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
| Sin hijos | | | | | | | | |
| Hombres | 8,9 | 8,9 | 8,8 | 9,3 | 8,0 | 8,1 | 7,9 | 7,9 |
| Mujeres | 20,4 | 21,3 | 21,6 | 20,5 | 22,2 | 22,4 | 22,6 | 22,5 |
| 1 hijo | | | | | | | | |
| Hombres | 5,7 | 5,8 | 5,9 | 6,4 | 5,2 | 5,3 | 5,1 | 5,1 |
| Mujeres | 20,6 | 27,6 | 28,2 | 29,3 | 31,9 | 31,8 | 31,6 | 32,3 |
| 2 hijos | | | | | | | | |
| Hombres | 3,9 | 5,1 | 5,2 | 4,7 | 4,7 | 4,9 | 4,9 | 4,7 |
| Mujeres | 26,6 | 27,9 | 28,4 | 30,3 | 38,2 | 38,8 | 39,1 | 40,2 |
| 3 hijos o más | | | | | | | | |
| Hombres | 6,4 | 5,9 | 8,4 | 5,9 | 7,6 | 6,8 | 7,1 | 6,5 |
| Mujeres | 26,2 | 25,4 | 29,4 | 30,1 | 45,4 | 45,2 | 44,9 | 46,9 |

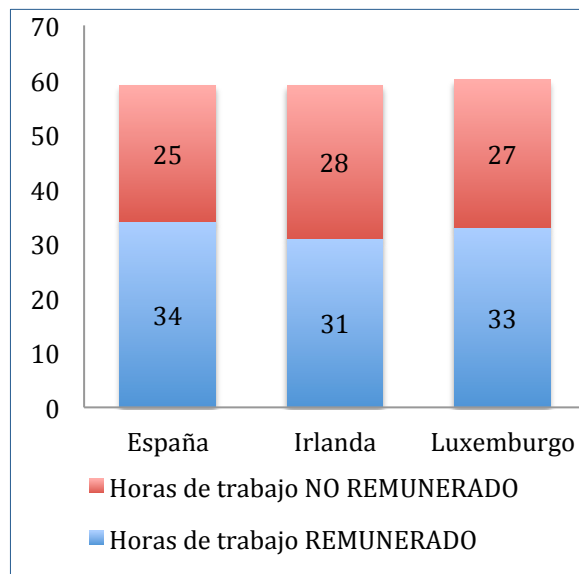
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat.

Esta última tabla nos muestra que a medida que va aumentando el número de hijos, aumenta el porcentaje de contratación a tiempo parcial para ambos géneros. Queda reflejado que el hecho de tener uno o más hijos es un factor determinante que requiere de medidas de conciliación. No obstante, el porcentaje es nuevamente mucho mayor en el caso de las mujeres. Si comparamos los porcentajes entre los hombres españoles y la media general de la Unión Europea, podemos constatar que, en mayor o menor medida, son equitativos. Sin embargo, a partir del tercer hijo, el porcentaje de contratación a tiempo parcial para las mujeres se eleva considerablemente mientras que en España, a pesar de que aumenta progresivamente a medida que aumenta el número de hijos, la diferencia no es tan aberrante. Cabe mencionar el balance positivo respecto el paso del tiempo. Se observa una ligera disminución de porcentajes para las mujeres en esta modalidad de contratación y una tendencia al alza del de los hombres. Ello puede significar que paulatinamente los hombres han ido concienciándose de la necesidad de beneficiarse de las medidas de conciliación, como lo es el trabajo a tiempo parcial, para poder garantizar la responsabilidad conjunta de tareas domésticas y cuidado de los hijos.

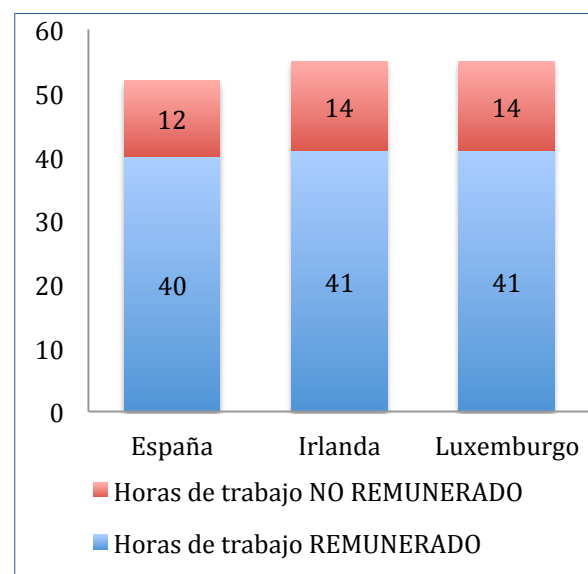
Los siguientes dos gráficos ponen de manifiesto la evidente desigualdad en el reparto de las tareas del hogar, que incluyen la atención al cuidado de los hijos. En los tres países europeos objeto de análisis, los hombres dedican más horas al trabajo remunerado y menos al no remunerado en comparación con las mujeres. Sin embargo, la diferencia de horas empleadas al trabajo doméstico y las dedicadas al trabajo remunerado por las mujeres no es tan disparatada como la existente entre los hombres.

Es el sector femenino el que se ocupa de las tareas domésticas en general, en detrimento de las pocas horas empleadas por el masculino en estas tareas.

MUJERES



HOMBRES



Fuente: elaboración propia a partir de datos de 2017 *Report on Equality. Eurofound 2015, European Working Condition Survey.*

Esta carencia de corresponsabilidad que nos muestran las estadísticas⁵ sobre el trabajo a tiempo parcial por motivos de cuidado de los hijos y familiares dependientes y la clara desigualdad de horas empleadas en el trabajo doméstico por uno y otro género, puede solventarse con una buena configuración de las medidas de conciliación. La manera como se planteen las medidas de conciliación en este ámbito, como son los permisos de maternidad, paternidad y las excedencias parentales, es fundamental para lograr la corresponsabilidad efectiva. En los siguientes apartados se hace un análisis exhaustivo de estas medidas mediante el estudio y comparación de las mismas en los tres modelos europeos elegidos para el presente trabajo, así como el impacto que tiene cada uno de ellos en la consecución de nuestro objetivo.

3. Análisis de los permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa

Los permisos de maternidad y paternidad tienen por objeto favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal cuando se produce el nacimiento o adopción de un hijo y pueden ser disfrutados por la madre, el padre, o por ambos. Las prestaciones económicas derivadas de estos permisos intentan paliar la disminución de ingresos que sufren los trabajadores cuando suspenden su contrato o interrumpen su actividad para disfrutar de los periodos de descanso establecidos legalmente.

La implantación del permiso de paternidad ha favorecido especialmente el cambio positivo hacia el concepto de corresponsabilidad pero el hecho de que muchos de los permisos sean todavía transferibles imposibilita el alcance efectivo de este ideal. La regulación de estos permisos tiene cabida en las legislaciones de cada estado miembro de la Unión Europea y existen divergencias entre ellos sobre la duración, el carácter remunerado o no, la titularidad del derecho, etc. Además, la comparación europea presenta dificultades porque las denominaciones no son homogéneas.

⁵ Los datos estadísticos mostrados son los más recientes pero son anteriores a la reforma implantada en Luxemburgo.

En general, bajo el concepto de permisos y prestaciones por cuidado de hijos e hijas (*child-rearing benefits*) se incluyen el permiso de maternidad (*maternity leave*), paternidad (*paternity leave*) y los permisos o excedencias parentales (*parental leave*). Incluso hay denominaciones que pueden resultar contrarias dentro de un mismo país, como por ejemplo el permiso de maternidad en España, que es titularidad de la madre pero puede transferir al padre ciertas semanas. Otro ejemplo de denominaciones distintas son las excedencias por cuidado de hijos menores en España que encontrarían su equivalente en los permisos parentales (*parental leave*) que se proporcionan en Luxemburgo o Irlanda. Y así, muchos más ejemplos ilustrativos de la confusión que podría generarse si nos atenemos especialmente a las denominaciones en el análisis de estos permisos.

En los apartados siguientes se recoge un estudio de los permisos de maternidad, paternidad y parentales haciendo alusión a los términos usados por los tres países, y un análisis de los principales impactos de los mismos. Para hacer el análisis comparativo se han tomado en consideración una serie de elementos: las situaciones protegidas, los requisitos, los beneficiarios, la duración, la cuantía, si existe flexibilidad o no en su uso y si se trata de derechos individuales intransferibles o bien se pueden transferir entre el padre y la madre. Es preciso hacer hincapié que, el factor determinante y fundamental en la configuración de los permisos es su transferibilidad o no derivada del uso diferencial por hombres y mujeres. Los permisos intransferibles a favor del disfrute total por los padres es una práctica relativamente reciente pero sumamente importante para contribuir a una mayor corresponsabilidad.

3.1. El modelo Español: grandes déficits y necesidad de cambio

Nuestro sistema legislativo garantiza el permiso de maternidad, el de paternidad y las excedencias por cuidado de los hijos. No obstante, es un modelo que presenta grandes déficits ya que como queda plasmado en este apartado, las excedencias por cuidado de los hijos todavía son transferibles y es ahí donde se evidencia la falta absoluta de corresponsabilidad. Fundamentalmente, es necesario un cambio hacia la no transferibilidad de los permisos para llegar a alcanzar la plena igualdad en el reparto de las tareas domésticas.

El **marco jurídico** que regula estos derechos se recoge en distintos textos legales. El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁶ establece la situación protegida, los beneficiarios y los requisitos para obtener las prestaciones económicas de maternidad y paternidad. El reconocimiento del derecho viene establecido por el artículo 48.4 y ss. del Estatuto de los Trabajadores⁷ en el caso del permiso de maternidad, en el artículo 45.1.d) para el permiso de paternidad, mediante los cuales se otorga la suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad, adopción, acogimiento o paternidad y en el artículo 46.3 del mismo texto legal por el cual se garantiza el derecho a una excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por nacimiento o adopción. En el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. La Ley 9/2009, de 6 de octubre amplió la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, anteriormente era de 15 días pero desde de 2017 la duración se extiende a cuatro semanas. Y por último, para los empleados públicos estos derechos se encuentran establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

6 De aquí en adelante, LGSS.

7 De aquí en adelante, ET.

La normativa expuesta es la fundamental pero hay otros cuerpos legales que regulan las prestaciones económicas que son de aplicación a distintos casos y colectivos (trabajadores a tiempo parcial, autónomos...). Por último, cabe decir que el organismo encargado de las prestaciones económicas de los permisos de maternidad y paternidad es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

3.1.1. Permiso de maternidad

Como hemos visto en el párrafo precedente, el ET y la LGSS reconocen el derecho a un período de descanso por maternidad. Las **situaciones** que protege el permiso de maternidad, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones, son la maternidad biológica (incluidos los prematuros que nazcan tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto o el hijo nazca vivo o muerto), la gestación por sustitución, la adopción, la delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, el acogimiento familiar temporal y el acogimiento familiar permanente. Se facilita asistencia sanitaria, durante el embarazo, el nacimiento y el cuidado post-parto, financiada por impuestos públicos y ayudas económicas.

Son **beneficiarios** de este permiso los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos. Si se produce el fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realiza o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación durante el período que corresponda, siempre que acredite los requisitos exigidos.

Respecto a los **requisitos**, los beneficiarios deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubiertos unos períodos mínimos de cotización:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto, no se exigirá mínimo de cotización.
- b) Si el trabajador tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto, 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida del niño, o 360 días durante el total de la vida laboral.

En España se distingue la prestación por maternidad contributiva y la prestación por maternidad de tipo no contributiva. En los casos de parto, la madre que no reúna los requisitos de cotización mínimos, podrá acogerse a el **subsidio no contributivo por maternidad**. En este caso, la cuantía a percibir es del 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), que para el año 2018 se sitúa en 17,75 euros diarios (532,51 euros mensuales) con carácter general. Y la duración es de 42 días ampliable en 14 días más en determinados supuestos (familias monoparentales, familias numerosas, el parto múltiple o la discapacidad).

La **duración** de la prestación por maternidad contributiva es de 16 semanas ininterrumpidas, prorrogables en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Además, se sumarán dos semanas más en los casos de discapacidad por cada

hijo. Con carácter excepcional el período se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas adicionales si el recién nacido tiene que ser hospitalizado después del parto.

La **cuantía** de la prestación por maternidad contributiva es del 100% de la base reguladora que tenga establecida el trabajador para la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes.

Estos periodos de descanso por baja maternal pueden ser compartidos por el padre y la madre de forma simultánea o sucesiva con la excepción de que las 6 primeras semanas tras el nacimiento, deben ser disfrutadas con carácter obligatorio por la madre. Por lo tanto, 10 semanas pueden ser transferidas al padre si ambos trabajan.

Según los últimos datos del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2016 las prestaciones de maternidad recibidas por la madre en España alcanzaron el total de 273.032, mientras que las prestaciones de maternidad recibidas por el padre fueron 5.706. Ello quiere decir que tan sólo un 2% de padres hizo uso del tiempo de maternidad transferible.

3.1.2. Permiso de paternidad

Por otro lado, la normativa legal española reconoce el permiso de paternidad, un derecho intransferible y remunerado. Las **situaciones** que protege el permiso de paternidad son el nacimiento de un hijo, la adopción, la delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, el acogimiento familiar temporal y el acogimiento familiar permanente.

Son **beneficiarios** de este permiso los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los periodos de descanso o permisos, por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento.

Respecto a los **requisitos**, los beneficiarios deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de la suspensión o permiso, o alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

La **duración** del permiso por paternidad es de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos periodos es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor, no puede acumularse el período de paternidad al de maternidad.

La **cuantía** de la prestación económica por paternidad es del 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La paternidad es **incompatible** con la maternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento cuando haya un solo progenitor, o cuando habiendo dos progenitores, el solicitante haya disfrutado en su totalidad del descanso maternal en los casos de adopción o acogimiento. Será **compatible** con el período al que hubiese tenido derecho el otro progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad; cuando haya disfrute compartido de la maternidad; con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor, en el supuesto en el que la madre realice una

actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social ni en una mutualidad de previsión social alternativa y con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.

Según los últimos datos del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2016 las prestaciones de paternidad recibidas por el padre en España alcanzaron el total de 245.597. Es una cifra elevada que muestra que el número de prestaciones de maternidad y de paternidad es más o menos equilibrado. De este dato podemos observar que el permiso de paternidad en España es muy usado, al ser un permiso intransferible y estar remunerado al 100%.

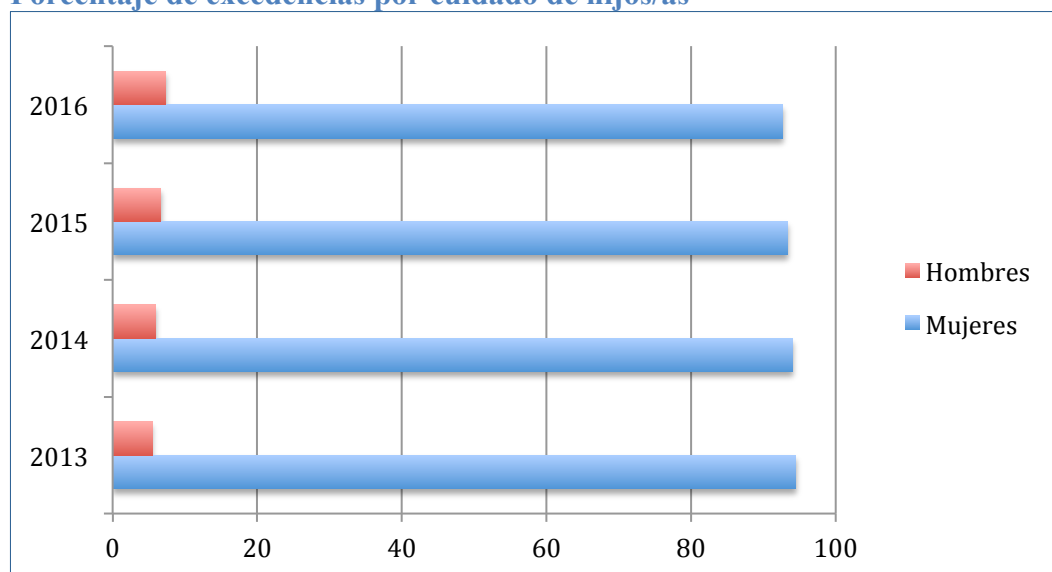
3.1.3. Excedencia por cuidado de un hijo

La excedencia por cuidado de un hijo sería equivalente a los permisos parentales (*parental leave*) existentes en muchos países de la Unión Europea. El artículo 46.3 de la LGSS establece que los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, a contar des del nacimiento o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Consiste en la suspensión temporal voluntaria de la actividad laboral durante el período de excedencia.

El artículo menciona el derecho individual de los trabajadores, sin hacer distinción entre hombres o mujeres. A pesar de que formalmente es un derecho neutro, atribuido a cualquiera de los progenitores, en la práctica son las mujeres las que lo utilizan mayoritariamente. Además, añade que “*si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa*”.

El problema radica en que estos permisos parentales son transferibles y al no ser remunerados incentivan a que sea la mujer la que acabe optando por la excedencia en detrimento del hombre por simples cuestiones económicas (evidente brecha salarial que juega en contra de las mujeres).

Porcentaje de excedencias por cuidado de hijos/as



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

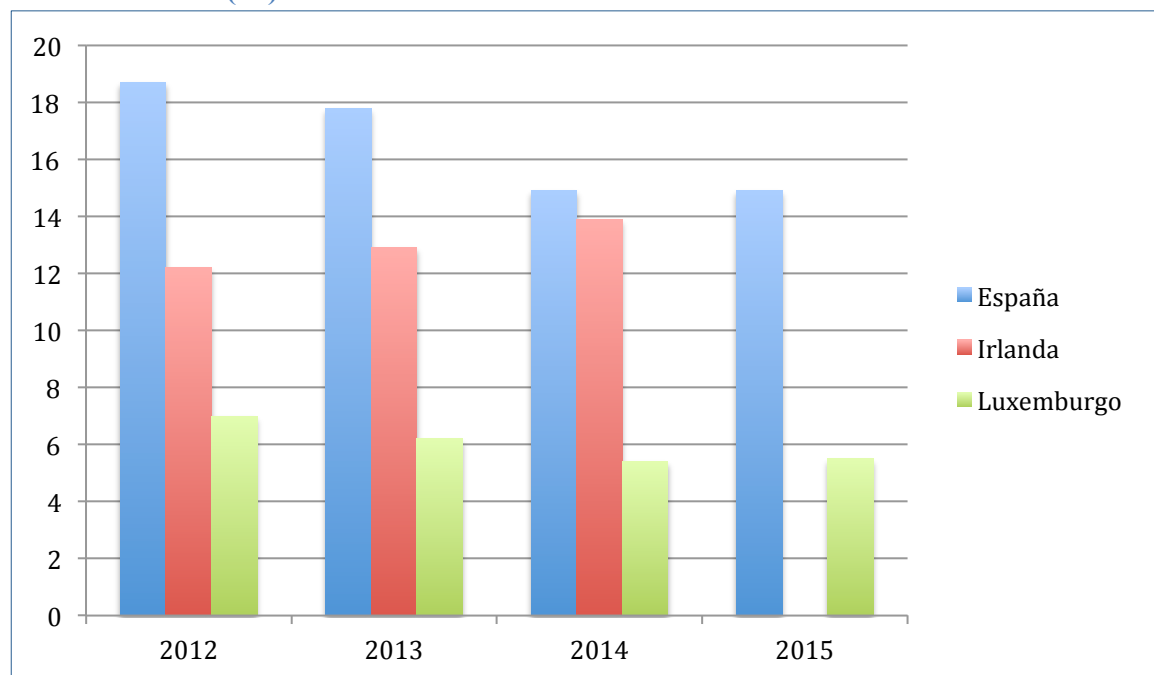
A diferencia del permiso de paternidad, cuyo uso es masivo por parte de los hombres, la titularidad de las excedencias, tal y como muestra el gráfico anterior, corresponde en más del 90% a las mujeres.

En 2013, el porcentaje de mujeres que hicieron uso de este tipo de excedencia fue del 94,5% frente al porcentaje del 5,5% en los hombres. Sin embargo, los datos nos muestran que en 2016 el porcentaje se redujo en un 92,63% en las mujeres y por el contrario, ascendió en un 7,36% para los hombres.

A pesar de que el porcentaje sigue siendo disparatadamente desigual entre ambos géneros, la tendencia es un avance progresivo hacia la corresponsabilidad. Según los datos proporcionados por la fuente, en 2005 el porcentaje alcanzaba el 96,67% por lo que se ha reducido en 4 puntos porcentuales en el año 2016.

Aun siendo un permiso individualizado, además de la influencia social y los roles y estereotipos de género todavía existentes, el hecho de que sea un permiso no retribuido influye decisivamente en la elección de que sean las mujeres las principales titulares de este permiso, decisión que atiende exclusivamente a razones económicas. Como el uso de excedencias va ligado a la brecha salarial, es preciso hacer una mención a las diferencias salariales existentes actualmente en el estado español.

Brecha salarial (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de *2017 Report on Equality. Eurostat, Structure of Earnings Survey*⁸.

La brecha salarial es la diferencia del promedio de remuneración bruta por hora de los trabajadores asalariados entre hombres y mujeres, expresado en porcentaje. España es uno de los países con mayor brecha salarial de la Unión Europea. No obstante, como nos muestran los datos del gráfico anterior, el porcentaje ha ido disminuyendo progresivamente. En 2012 el porcentaje era del 18,7% y en 2015 del 14,9% lo que supone una bajada de 3 puntos porcentuales. El estudio exhaustivo del impacto de la brecha salarial sobre las medidas de conciliación para el cuidado de los hijos se realiza en apartados posteriores pero de la comparación entre estas cifras podemos concluir que la remuneración bruta media de las mujeres asalariadas es muy inferior a la de los hombres.

⁸ La *Structure of Earnings Survey* se lleva a cabo cada 4 años entre los Estados Miembros de la Unión Europea. La última que se realizó fue en el año 2014 por lo que la siguiente se realizará este año 2018.

Para completar el análisis de este primer modelo, cabe hacer mención a los datos estadísticos proporcionados por la última Encuesta europea sobre calidad de vida realizada en el año 2016. El 43,6% de mujeres tienen dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que pasa en el trabajo frente a un porcentaje del 40,3% en los hombres. El 69,7% de mujeres españolas afirma que está demasiado cansada a causa del trabajo para hacer tareas domésticas frente al 60,3% en los hombres. Finalmente, el 20,4% de hombres españoles tiene dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de sus responsabilidades familiares y este porcentaje aumenta al 24,3% en las mujeres. Son porcentajes altos, que muestran una necesidad de cambio en el modelo español para facilitar la conciliación y corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

3.2. El modelo Irlandés: primeros pasos para avanzar

Irlanda es un país que pertenece al sistema de derecho del *Common Law*, y por lo tanto, se trata de un derecho de creación básicamente jurisprudencial, basado en el análisis de las sentencias judiciales y en las interpretaciones que en estas sentencias se dan de las leyes, y por eso éstas pueden ser ambiguas en muchos aspectos a la espera de que los tribunales sean los que las clarifiquen y dicten un precedente judicial. No obstante, también hay normas escritas codificadas y en el caso de los permisos de maternidad y paternidad la normativa aplicable es la siguiente:

- Health Act 1970 (benefits in kind).
- Maternity Protection Act 1994 (as amended by the Maternity Protection (Amendment) Act 2004).
- Social Welfare Consolidation Act 2005 (Cash benefits).
- The parental leave Act 2006.
- Extension of periods of leave by the Maternity Protection Act 1994, Order 2006.
- Social Welfare (Consolidated Claims, Payments and Control) Regulations 2007.
- Paternity Leave and Benefit Act 2016.

El organismo encargado de las prestaciones económicas de los permisos de maternidad es el *Maternity Benefit Section* y para los permisos de paternidad es el *Paternity Benefit Section*, ambos incluidos dentro del *Department of Social Protection*. Los permisos van asociados a pagos subvencionados por el Departamento de Asuntos Laborales y Protección Social de Irlanda (Department of Employment Affairs and Social Protection). A diferencia del modelo español, el permiso parental no es transferible pero tampoco es remunerado.

3.2.1 Permiso de maternidad (*maternity leave*)

En Irlanda se diferencia el permiso de maternidad (*maternity leave*) del permiso por adopción (*adoptive leave*) y por lo tanto, la **situación** que protege el permiso de maternidad es el nacimiento de un hijo y la que protege el permiso de adopción, valga la redundancia, es la adopción de un hijo. Se facilitan servicios médicos financiados por impuestos (sólo para los residentes) y ayudas económicas.

Son **beneficiarios** del permiso de maternidad las mujeres trabajadoras embarazadas aseguradas, ya sea trabajando bien por cuenta ajena o por cuenta propia. Respecto al permiso de adopción, son beneficiarios las mujeres o hombres solteros que estén asegurados y que trabajen por cuenta ajena o propia.

Los **requisitos** son comunes tanto para el permiso de maternidad, paternidad y adopción. Hacen una distinción entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia. Respecto los primeros, deben alcanzar unos mínimos de cotización:

- a) Un mínimo de 39 semanas en los 12 meses anteriores al primer día del permiso por maternidad, adopción o paternidad.
- b) O 39 semanas desde que se empieza a trabajar y 39 semanas en el año fiscal correspondiente, anteriores al año en que se obtiene la prestación económica.
- c) O 26 contribuciones pagadas en cada uno de los dos años fiscales correspondientes anteriores al año en que se obtiene la prestación económica.

El empleado no puede realizar ningún trabajo mientras disfruta del permiso, excepto tareas domésticas.

Para los empleados por cuenta propia, se requiere un mínimo de 52 semanas cotizadas en el último, el penúltimo o antepenúltimo año fiscal completo antes de obtener la prestación económica.

La **duración** del permiso de maternidad es de 26 semanas ininterrumpidas (*ordinary maternity leave*), de las cuales al menos 2 deben ser antes del parto y 4 después. Estas semanas son retribuidas pero se puede extender el período a 16 semanas más (*additional maternity leave*), inmediatamente después de las 26 iniciales, y en este caso no son remuneradas. Respecto al permiso por adopción, la duración es de 24 semanas remuneradas desde la incorporación del niño en la familia, prorrogables a 16 semanas más no pagadas.

La **cuantía** de la prestación de maternidad es una tasa fija de 235€ por semana (ha aumentado en 240€ desde marzo de 2018) o la cantidad establecida para la prestación en caso de enfermedad. Esta tasa está sujeta a impuestos.

El permiso de maternidad ordinario, es decir, el que es remunerado, prevé una duración más larga que la del permiso español. Esto permite una mayor facilidad de conciliación, pero por el contrario, entronca con el concepto de corresponsabilidad ya que indirectamente se le atribuye a la madre el cuidado de los hijos y se le aparta del mundo laboral durante una larga temporada. No obstante, el hecho de que haya dos permisos de maternidad diferenciados, uno remunerado y otro adicional, permite que sean las familias las que tomen la decisión de alargarlo o no. Nuevamente, la elección de alargar el permiso dependerá del rol que cada familia otorgue a los progenitores respecto las funciones domésticas, y de la economía familiar.

3.2.2. Permiso de paternidad (*paternity leave*)

Paternity Leave and Benefit Act 2016 establece el permiso de paternidad que comprende las **situaciones** de nacimiento de un hijo o la adopción.

Son **beneficiarios** de este permiso los padres (que no sean la madre del niño) asegurados trabajadores por cuenta ajena o propia. Esto incluye el padre del niño, el cónyuge, pareja de hecho o persona que convive con la madre del niño o el padre de un niño adoptado.

Los **requisitos** para obtener el permiso y prestación de paternidad son los mismos que para los permisos de maternidad y adopción, por lo que me remito a lo expuesto en el apartado anterior.

La **duración** del permiso de paternidad es de 2 semanas dentro de los 6 primeros meses del nacimiento o adopción del niño.

La **cuantía** de la prestación económica por paternidad, cuando el padre cumple las condiciones exigidas de cotización, es la misma tasa fija que la del permiso de maternidad (235€ semanales, habiendo aumentado a partir de marzo de 2018 a 240€).

En general, los permisos de maternidad, paternidad y adopción no pueden ser compartidos ni transferidos. No obstante, el permiso de maternidad puede ser transferido al padre si la madre muere dentro de las primeras 32 semanas desde el nacimiento.

Irlanda es uno de los países que otorga una duración ínfima a los padres tras el nacimiento o adopción de sus hijos. Este tiempo se entiende como un tiempo para cuidar de la madre tras el parto pero no es suficiente para que puedan encargarse del cuidado de los hijos. Además, la diferencia es abismal entre la duración del permiso de maternidad (26 semanas + 16 adicionales no retribuidas) y el de paternidad (2 semanas) contribuyendo a la consolidación de los roles de género. No es hasta el año 2016 que los padres han podido disfrutar de un tiempo, a pesar de que sea mínimo, después del nacimiento o adopción de un hijo. Es un país reticente al cambio donde todavía sigue muy presente la cultura patriarcal y la división del trabajo doméstico/laboral, asociando a la mujer el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. No obstante, la figura del permiso parental intenta contrarrestar esta carencia.

3.2.3. Permiso parental (*parental leave*)

El permiso parental (*parental leave*) es un derecho de los trabajadores desde la entrada en vigor del Parental Leave Act de 1998, y ha sufrido varias modificaciones a lo largo de los años.

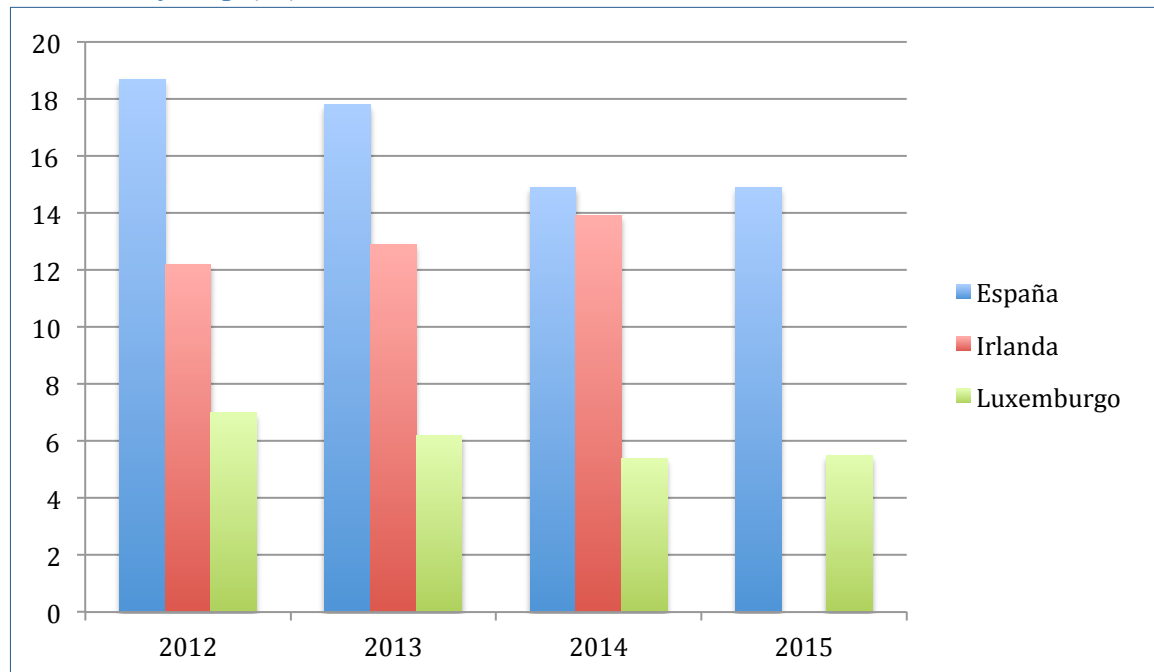
Este permiso otorga a los trabajadores, sin hacer distinción entre hombres y mujeres, un período de 18 semanas para el cuidado de sus hijos, naturales o adoptivos, hasta que éstos cumplan 8 años (o hasta los 16 años si el hijo tiene una discapacidad o una enfermedad de larga duración). Como norma general, la persona debe haber estado trabajando para su empleador durante un año antes del derecho al permiso parental. Sin embargo, si la persona ha estado trabajando durante más de 3 meses pero menos que un año, tiene derecho al prorrateo de una semana de permiso por cada mes de empleo completado.

El período de 18 semanas puede ser continuo o puede separarse en dos bloques de un mínimo de 6 semanas cada uno, debiendo transcurrir como mínimo 10 semanas entre bloque y bloque. Es un derecho individual, intransferible y los padres pueden disfrutarlo al mismo tiempo. Sin embargo, si ambos progenitores trabajan para el mismo empleador y éste consiente, se pueden transferir 14 semanas de las 18 de un progenitor al otro.

El objetivo del permiso parental es fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades parentales entre géneros. No obstante, es un derecho no remunerado, por lo que la elección de quién de los dos progenitores será el titular depende en ultima ratio de razones económicas. La experiencia también ha mostrado que cuando la transferibilidad está permitida, son las mujeres las que acaban haciendo uso del permiso parental del hombre.

La no transferibilidad del permiso, excepto en el caso mencionado anteriormente, supone un avance en comparación con el derecho a la excedencia por cuidado de los hijos del modelo español. No obstante, el carácter no remunerado impide la efectiva corresponsabilidad, en última instancia la elección se hace depender de las condiciones económicas y sociales de cada familia. La teoría marca unos pasos a seguir que se difuminan en la práctica. El siguiente gráfico muestra la brecha salarial existente en Irlanda a partir de los datos elaborados en el *Report on Equality* de 2017.

Gender Pay Gap (%)⁹



Fuente: elaboración propia a partir de datos de *2017 Report on Equality*. Eurostat, *Structure of Earnings Survey*

La brecha salarial (*gender pay gap*) en Irlanda es menor que en España pero todavía supone un porcentaje muy elevado. No se disponen de datos estadísticos para el año 2015 pero en 2012 el porcentaje era menor que en 2014 (12,2% frente a un 13,9% en este último año).

De acuerdo con los datos proporcionados por la última Encuesta europea sobre calidad de vida realizada en el año 2016, los porcentajes respecto a aspectos relevantes para la conciliación entre vida privada y vida laboral y responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres irlandeses son más favorables que en España. El 25'3% de mujeres tienen dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que pasa en el trabajo frente a un porcentaje mayor en los hombres (27'5%). El 63'7% de mujeres irlandesas afirma que está demasiado cansada a causa del trabajo para hacer tareas domésticas frente al 50'1% en los hombres. Finalmente, el 18'3% de hombres irlandeses tiene dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de sus responsabilidades familiares y este porcentaje aumenta al 15'8% en las mujeres.

⁹ Brecha salarial.

3.3. El modelo Luxemburgués como objetivo

El sistema legal de Luxemburgo, como en España está basado en el *civil law*. Así pues, la ley es la principal fuente de creación normativa. El marco jurídico en materia de permisos de paternidad y maternidad en Luxemburgo se encuentra recogida en:

- Book I of the Social Security Code (Code de la sécurité sociale) in the version resulting from the Law of 13 May 2008, para el permiso de maternidad.
- Labour Code (Code du travail), para el permiso de paternidad.
- Book IV of the Social Security Code, para el permiso parental.

Este modelo garantiza una configuración muy óptima de los tres permisos objeto de estudio para el cuidado de los hijos, tal y como muestra el análisis realizado en este apartado. Funciona muy bien en el sentido que facilita la conciliación laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y está diseñado para alcanzar la corresponsabilidad efectiva por lo que intenta romper con los roles y estereotipos de género. El factor que posibilita este ideal es la no transferibilidad de los permisos y el carácter remunerado de los mismos.

El organismo encargado de las prestaciones económicas de los permisos de maternidad y paternidad es el *Caisse Nationale de Santé* (CNS).

3.3.1. Permiso de maternidad

El permiso de maternidad en Luxemburgo protege las **situaciones** de maternidad (*maternity leave*) y adopción (*adoptive leave*).

Son **beneficiarios** del permiso de maternidad las mujeres que trabajen por cuenta propia o ajena siempre que estén obligatoriamente afiliadas al CNS como mínimo durante 6 meses en los 12 meses anteriores al comienzo del permiso de maternidad.

Además se deben cumplir estos **requisitos** para permitir que los servicios tales como consultas, visitas, tratamientos, servicios médicos y atención médica sean reembolsados por el CNS:

- a) Que estén proporcionados por centros que tengan firmado un acuerdo con el CNS.
- b) Estar incluido en los estatutos del CNS.
- c) Estar en la lista de tratamientos o la lista de tarifas del CNS.

La solicitud del permiso de maternidad se realiza mediante la presentación al CNS de un certificado médico que indique la fecha prevista de la entrega. Este certificado médico debe emitirse dentro de las últimas 12 semanas de embarazo.

La **duración** del permiso de maternidad es de 8 semanas antes de la fecha esperada del nacimiento y 8 semanas después de la fecha de nacimiento. Se prevé un suplemento adicional de 4 semanas para madres lactantes y en caso de nacimiento prematuro o nacimiento de más de un hijo.

La **cuantía** de la prestación económica por maternidad es del 100% del salario que ganaba la persona asegurada antes del inicio del permiso por maternidad, por lo tanto la madre recibe los mismos ingresos igual que si hubiera seguido trabajando. Si la empresa sigue pagando a la trabajadora, la madre no cobrará la prestación por maternidad. Aun así, se establece un mínimo de 1,998.59€ brutos al mes y un máximo de 9,992.25€ brutos al mes.

La duración del permiso de maternidad en Luxemburgo es la misma que la del modelo español (16 semanas en total), permitiendo la recuperación de la madre tras el parto y facilitando la conciliación laboral, familiar y personal respecto al cuidado de sus hijos. Además es un permiso que tiene asociado una prestación económica del 100% del salario que ganaba antes del inicio del mismo.

3.3.2. Permiso de paternidad

El permiso de paternidad en Luxemburgo comprende las **situaciones** de nacimiento de un hijo o la adopción si el hijo tiene menos de 16 años. Des del 1 de enero de 2018, el permiso de paternidad ha sufrido modificaciones tras ser aprobada el 15 de diciembre de 2017 nueva legislación¹⁰ en la materia.

Son **beneficiarios** de este permiso los padres (que no sean la madre del niño) trabajadores por cuenta ajena o propia.

La **duración** del permiso de paternidad antes de la entrada en vigor de la nueva legislación, era de 2 días dentro de los 6 primeros meses del nacimiento o adopción del niño. Actualmente se ha extendido este período a 10 días, que pueden estar repartidos pero dentro de los 2 primeros meses tras el nacimiento.

Como **requisito**, el empresario tiene que estar informado 2 meses antes de las fechas previstas. Si no se cumple con dicha notificación, el empresario puede reducir el permiso a 2 días.

La **cuantía** de la prestación económica por paternidad es del 100% del salario que ganaba antes del inicio del permiso, pero es a partir del tercer día que es financiado a cargo del presupuesto estatal.

La duración del permiso de paternidad en Luxemburgo ha sido ampliada este año pero aun así sigue siendo muy corta. Sin embargo, esta problemática se ve compensada con el permiso parental que ofrece la legislación luxemburguesa para promover la corresponsabilidad en las familias. El permiso de paternidad representa una ayuda a la madre tras el parto pero la clave del buen funcionamiento de este modelo recae en la configuración del permiso parental.

3.3.3. Permiso parental (*parental leave*)

La legislación en materia de permisos parentales en Luxemburgo es de las mejores de todos los Estados Miembros de la Unión Europea. El 1 de diciembre de 2016 entró en vigor la reforma del nuevo permiso parental, que ofreció períodos más flexibles permitiendo a los trabajadores ajustarse al sistema que más se adapta a su situación profesional.

¹⁰ *Loi du 15 décembre 2017 portant modification du Code du travail; de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail et la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.*

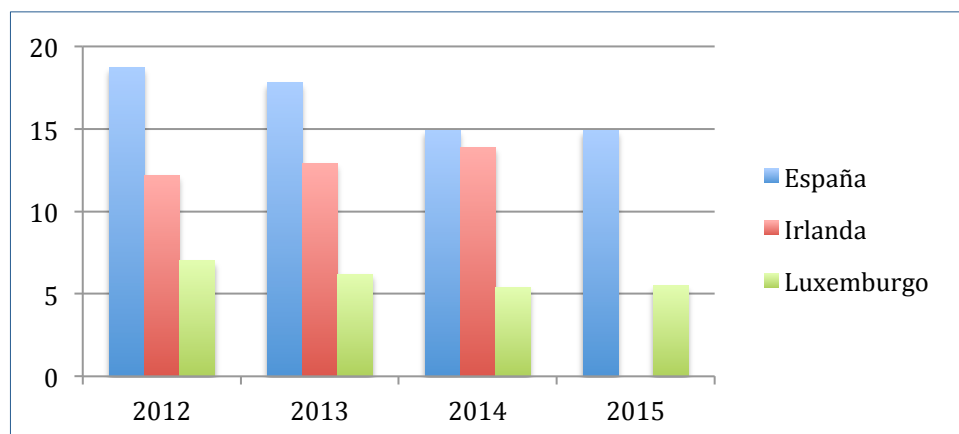
El principal objetivo de la reforma fue mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y motivar a los padres, particularmente a los hombres, a hacer uso de los permisos parentales.

Este permiso otorga a los trabajadores por cuenta propia o ajena, un derecho de suspensión del trabajo de forma total o parcial para el cuidado de los hijos menores de 6 años. En caso que elija suspender su actividad de forma total, la duración del permiso es de 4 o 6 meses. Si decide reducir su actividad al 50%, puede beneficiarse de un permiso parental parcial con una duración de 8 o 12 meses. Además el permiso parental también puede ser dividido. Un trabajador a jornada parcial puede elegir, con el consentimiento de su empleador, reducir su jornada laboral semanal en un 20% durante 20 meses o suspender su actividad por 4 períodos de 1 mes durante un período de 20 meses. Así pues, la legislación asegura flexibilidad ya que los padres pueden elegir un permiso parental a tiempo completo, proporcional o dividido.

Es un derecho remunerado, con pagos mensuales. Se calcula sobre la base de los ingresos recibidos por los padres y el promedio de horas trabajadas en los 12 meses anteriores al inicio del permiso parental. En caso del permiso parental disfrutado a tiempo completo, hay un límite máximo a la cuantía de 5/3 del salario mínimo interprofesional (3.330,98 euros al mes) y no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (1.998,59 euros al mes).

El permiso parental es un derecho personal para cada padre que no puede ser compartido ni transferido entre ellos. De acuerdo con estudios europeos realizados¹¹, Luxemburgo se encuentra dentro de los 7 países europeos con el índice más elevado de uso de los permisos parentales por parte de los hombres. El hecho de que sea un permiso remunerado e intransferible fomenta este mayor uso por parte del género masculino, por lo que estos dos factores son la clave del éxito de este modelo.

Gender Pay Gap (%)



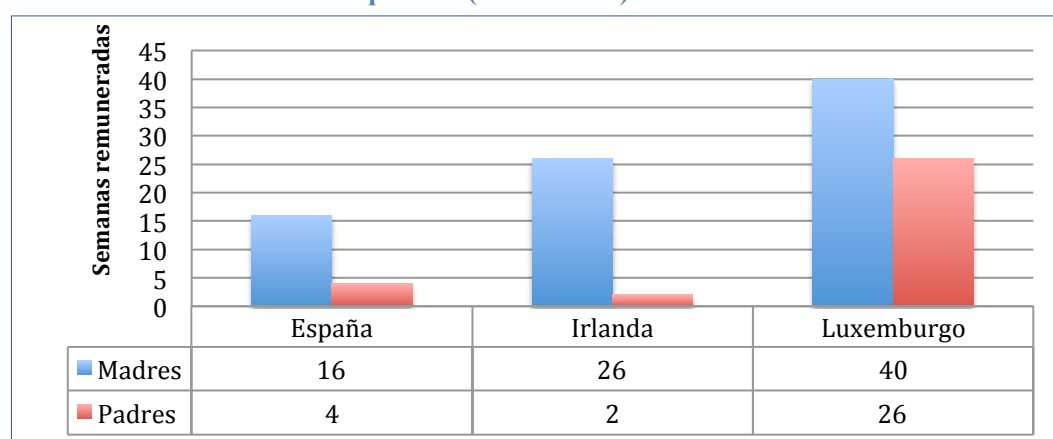
Fuente: elaboración propia a partir de datos de *2017 Report on Equality. Eurostat, Structure of Earnings Survey*

Esta tabla nos indica que el porcentaje de brecha salarial (*gender pay gap*) en Luxemburgo es uno de los más bajos de todos los Estados Miembros de la Unión Europea. El porcentaje ha ido disminuyendo progresivamente, des del 7% en 2012 hasta una bajada al 5,5% en 2015. El hecho de que la brecha salarial sea mínima, a pesar de que no debería de existir, facilita una toma de decisiones respecto a el uso de permisos parentales libre y sin estar influida por factores económicos.

¹¹ *Background brief on father's leave and its use.* OEC, 2016.

Para acabar con el análisis de este último modelo, analizaremos los datos estadísticos proporcionados por la última Encuesta europea sobre calidad de vida. En Luxemburgo, el 31'6% de mujeres tienen dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que pasa en el trabajo frente a un porcentaje del 35'9% en los hombres. Estos porcentajes son menores que los de España pero mayores que los de Irlanda. Mientras que en España los porcentajes muestran que las mujeres tienen más dificultad para cumplir con estas responsabilidades, en Irlanda y Luxemburgo el porcentaje de hombres que se enfrentan ante esta dificultad es mayor que el de las mujeres. El 64'7% de mujeres luxemburguesas afirma que está demasiado cansada a causa del trabajo para hacer tareas domésticas frente al 66'7% en los hombres. Este último porcentaje en hombres es el más elevado de los tres modelos. Finalmente, el 12'9% de hombres luxemburgueses tiene dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de sus responsabilidades familiares y este porcentaje aumenta al 15'6% en las mujeres. España nuevamente presenta los porcentajes más elevados respecto a este último aspecto mientras que la diferencia entre los porcentajes entre Irlanda y Luxemburgo en las mujeres es semejante pero difiere sustancialmente en los hombres, siendo el porcentaje menor en este último país.

Duración total de permiso remunerado reservado a las madres y duración total de permiso remunerado reservado a los padres (en semanas)¹²



Fuente: elaboración propia a partir de datos actualizados de *2017 Report on Equality. OECD, Family Database*.

Después de este análisis exhaustivo de los tres modelos, es preciso recoger de forma visual la diferencia existente entre ellos en cuanto a la duración de los permisos remunerados reservados exclusivamente para el padre y los reservados de forma exclusiva para la madre.

Los dos factores claves y decisivos para alcanzar la corresponsabilidad son: a) que el permiso sea remunerado y b) intransferible. Cuando se cumplen estas dos condiciones, los padres hacen un mayor uso de los permisos fomentando una mayor igualdad y reparto equitativo de las funciones derivadas del cuidado de los hijos entre ambos géneros. Como queda reflejado en el gráfico anterior, los tres ofrecen permisos remunerados de larga duración a las madres y por el contrario, la duración de los permisos remunerados para los padres es inferior (o muy inferior en el caso de Irlanda). No obstante, el modelo luxemburgués es el que más se acerca al ideal para lograr una corresponsabilidad efectiva. A pesar de que hay todavía una gran diferencia entre la duración de los permisos que corresponde a la madre con la que corresponde al padre, es un modelo que facilita la conciliación.

¹² El total del permiso remunerado reservado a las madres se refiere a las semanas pagadas de permiso de maternidad y las semanas pagadas de permiso parental reservadas exclusivamente a la madre. El total del permiso remunerado reservado a los padres incluye las semanas pagadas de permiso de paternidad y las semanas de permiso parental remunerado que puede ser usado en exclusiva por el padre.

Sin embargo, debe mejorar en cuanto al permiso de paternidad, ya que éste es de muy corta duración pero esta carencia se ve compensada con el diseño del permiso parental (no transferible y remunerado) que es clave para alcanzar la corresponsabilidad y romper con los roles de género existentes en cuanto al reparto de funciones del cuidado de los hijos.

4. Medidas para fomentar la corresponsabilidad en España

Una vez analizados los tres modelos, podemos concluir que el modelo español carece de un diseño efectivo para la asunción equitativa de responsabilidades en cuanto al cuidado de los hijos entre ambos géneros, es el que presenta más déficits y necesidad de cambio, por lo que está claro que se trata de un modelo que no funciona. Por un lado, deberían equipararse los permisos de maternidad y paternidad, así como reformarse la configuración del permiso parental. Por el otro, el presente apartado analiza la Proposición de Ley de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres debatida en la Mesa del Congreso, necesaria para reducir brechas en muchos ámbitos.

4.1. Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad y reforma del permiso parental

El apartado correspondiente al análisis del modelo español muestra la diferencia existente entre el período del permiso de maternidad (16 semanas) y el de paternidad (4 semanas), que es desproporcionadamente inferior. Los empleadores saben que por ley, los hombres se ausentarán 12 semanas menos que las mujeres. Esta desigualdad en la duración de los permisos genera una brecha de género legal en la corresponsabilidad del 75% ya que el legislador responsabiliza a los hombres sólo en un 25% en cuanto a los cuidados de los hijos. Si bien es cierto que las madres pueden transferir 10 semanas de su permiso, solo el 2% transfirió alguna semana al padre según los últimos datos del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2016, mientras que la gran mayoría de padres sí que utilizaron el permiso de paternidad, intransferible y remunerado.

No es objeto de discusión que la madre, tras el nacimiento de un hijo, necesita un tiempo de recuperación y es por ello que 6 semanas del permiso de maternidad son de disfrute exclusivo para ella, precisamente para cumplir con tal fin. Así pues, el permiso de maternidad se configura como un tiempo de recuperación de la madre tras el parto y un tiempo de atención al cuidado del recién nacido. Valorando positivamente la ampliación del permiso de paternidad exclusivo e intransferible, no obstante, esas cuatro semanas frente a las 16 semanas del permiso de maternidad sigue perpetuando la desigualdad entre hombres y mujeres, poniendo de manifiesto una diferencia notable en cuanto a las responsabilidades en el cuidado por nacimiento de hijo, ya que este rol recae en última instancia sobre la madre, impidiendo la corresponsabilidad entre ambos géneros.

El pleno del Congreso de los Diputados ya aprobó por mayoría una proposición no de ley en el año 2016 que instaba al Gobierno a reformar los permisos de maternidad y paternidad para equiparlos de forma gradual. También existe en España la asociación PPiiNA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) que impulsa una propuesta de reforma del sistema de permisos de maternidad y paternidad la cual aboga por el derecho de dos permisos de denominaciones distintas (“permiso parental inicial” y “permiso parental para la crianza”) concedidos a cada progenitor, totalmente intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora.

Esencialmente, debe fomentarse la creación de permisos de maternidad y paternidad equiparados, de misma duración, intransferibles y pagados al 100% para ambos progenitores. De tal manera, se alcanzaría un sistema de permisos parentales que ofrecería a cada uno de los progenitores su permiso, no transferible al otro y bien remunerado. La implantación de esta medida tendría una influencia decisiva en el fomento de la corresponsabilidad y en la eliminación de la desigualdad de género. Además, supondría la mejora del bienestar de los niños y niñas ya que sus padres podrían estar más tiempo al cuidado de ellos, con las consecuencias positivas que esto implica sobre su desarrollo cognitivo y emocional. Los estudios muestran que los padres (hombres) están más implicados en el cuidado de sus hijos cuanto mayor es el tiempo de baja por paternidad o permiso parental reservado en exclusiva para ellos. Y finalmente, las nuevas generaciones de niños y niñas que hayan convivido con padres más implicados en el cuidado de los mismos, desarrollarán actitudes de género más igualitarias.

El Tribunal Constitucional recientemente (primer semestre del año 2018) ha admitido a trámite un recurso de amparo presentado por un padre que solicitó en proceso judicial iniciado en el año 2016 la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. Tras la reclamación y negativa de la Seguridad Social de concederle cuatro meses cobrados al 100%, como las madres, alega que existe discriminación. El Alto Tribunal ha entendido que la equiparación total de los permisos de paternidad y maternidad es una “cuestión jurídica relevante y de general repercusión social y económica”. El asunto resta a la espera de su resolución, cuyo fallo puede significar un gran cambio en nuestra legislación.

Por otro lado, mientras que el número de permisos por maternidad y paternidad solicitados por los españoles es más o menos el mismo, es decir, su uso es equilibrado entre madres y padres, no es así en el caso de las excedencias, cuya titularidad corresponde mayoritariamente a las mujeres¹³. El principal problema de la normativa nacional es que fija la titularidad de la excedencia en atención a la condición exclusiva de trabajador, sin hacer distinción entre hombres y mujeres. En esta misma línea, esta laguna fomenta un tipo de permiso dirigido exclusivamente a ellas, acentuando las diferencias entre ambos géneros.

No cabe duda pues, que el diseño de las excedencias por cuidado de los hijos presenta déficits en el modelo español. Las pautas de comportamiento observables que reflejan los datos muestran que los hombres solo hacen uso de los permisos si están bien remunerados y son intransferibles. Es la reforma a seguir para diseñar permisos parentales que fomenten la corresponsabilidad. Por tanto, en España la solución radica en el cambio en la configuración de este derecho, que es transferible y no remunerado, a uno que sea de disfrute exclusivo para cada progenitor, es decir, intransferible sin posibilidad de cesión entre ellos, de forma que si alguno de los dos no hace uso del permiso, éste se pierde; y bien remunerado, de tal manera que pueda ofrecer un colchón financiero a las familias y eliminar las penalizaciones económicas derivadas de su utilización.

La siguiente tabla recoge el esquema existente actualmente en España y dos posibles esquemas más igualitarios que facilitarían la corresponsabilidad. Ambos constarían de permisos de maternidad y paternidad de misma duración, intransferibles y con una remuneración del 100%. Además, se implantaría un permiso parental establecido como un derecho intransferible y remunerado para ambos progenitores que podría utilizarse a la vez o sucesivamente, pero que se perdería en caso de que alguno de los dos no lo utilizara, con el objetivo de atender al cuidado de hijos menores de 3 años.

¹³ Información disponible en el gráfico correspondiente al porcentaje de excedencias utilizadas por los hombres en el modelo español.

El segundo esquema representaría un escenario más conciliador, con una duración de permisos igualitaria pero más amplia para padres y madres. Teniendo en cuenta el gasto presupuestario que supondría estas dos propuestas de reforma, su implantación debería ser progresiva y gradual, por ejemplo, aumentando cada año en dos semanas el permiso de paternidad y en cuatro el parental.

| | Esquema actual | Esquema igualitario I | Esquema igualitario II |
|---|-----------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Permiso de maternidad | 16 semanas | 16 semanas | 20 semanas |
| Permiso de paternidad | 4 semanas | 16 semanas | 20 semanas |
| Permiso Parental para cada progenitor (remunerado) | 0 semanas | 18 semanas | 20 semanas |

A modo de resumen, la regla de oro reside en que los permisos para el cuidado de los hijos sean individualizados, no transferibles y de una duración igual para hombres y mujeres. Esta es una de las herramientas más importantes para promover el uso de los permisos por parte del sector masculino y conseguir modelos exitosos que equiparen los derechos de los padres y faciliten la conciliación. Además, hay que potenciar la incardinación de las políticas de conciliación en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades. Si el padre dispone de sus semanas de permiso exclusivas e intransferibles, además de aumentar la corresponsabilidad entre el padre y la madre en los cuidados de los hijos y en el trabajo doméstico, posibilita el retorno al trabajo de la madre lo cual reduce la penalización laboral por maternidad.

4.2. Propuesta de Ley de Igualdad Retributiva

La brecha salarial existente entre hombres y mujeres en España es un asunto muy debatido en la actualidad y que concierne a muchos ciudadanos, especialmente al colectivo femenino, el perjudicado directo de esta desigualdad económica. A pesar de que ya no debería ser un tema de debate, de acuerdo con las últimas estadísticas de Eurostat, el porcentaje de brecha salarial en España sigue siendo elevado, concretamente del 14'9%. Es decir, las trabajadoras de nuestro país cobran un 14'9% menos por hora bruta que los trabajadores.

El trabajo remunerado continua siendo el principal factor de seguridad financiera en las familias y las mujeres las principales titulares del trabajo no remunerado. La brecha salarial en España es uno de los factores influyentes en la toma de decisiones respecto a la titularidad de las excedencias por cuidado de los hijos que no conllevan una prestación económica. A pesar de que la normativa nacional permite la utilización indistinta por el padre o la madre, ha quedado reflejado en el presente trabajo que el porcentaje de mujeres que hace uso de este tipo de permiso es mucho mayor (más del 90%) y por ello este tipo de beneficios no suponen un incentivo suficiente al implicar una reducción de ingresos. Por tanto, las estadísticas ponen de manifiesto la clara correlación entre la brecha salarial y el uso de dichos permisos viciados por género. Cuánto mayor es la brecha, mayor es el peso económico que influye en la toma de decisiones para el ejercicio de estos permisos.

Con el objetivo de reducir la brecha salarial, el Pleno del Congreso ha admitido a trámite la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que se debatió en la Mesa de la Cámara el 10 de noviembre de 2017. En la exposición de motivos de dicha proposición de ley se plantea la necesidad de hacer frente a esta problemática mediante “instrumentos de actuación dirigidos a la igualdad retributiva real y efectiva”.

Matiza que “la eliminación de la brecha salarial requiere la aplicación de medidas de toda naturaleza porque son múltiples los factores que intervienen”. En este sentido, expone que el fomento de la corresponsabilidad es una herramienta, entre otras, dirigida a la consecución de la igualdad efectiva y real e imprescindible para la corrección de la brecha salarial. Aboga indirectamente por las reformas de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, que repercuten sobre la materia retributiva de forma indudable, tal y como ejemplifica de forma explícita el texto: “se asume la responsabilidad de cuidado porque se cobra menos y se cobra menos porque se asumen las responsabilidades de cuidado con lo cual se genera un bucle que se retroalimenta continuamente y que solo una actuación normativa global puede neutralizar”. Optan por el desarrollo de un permiso de paternidad de igual duración que el permiso de maternidad, dada la conexión directa con la cuestión retributiva.

La norma plantea, entre otras cuestiones, que las empresas deberán expresar los criterios y características que justifiquen la retribución de cada puesto así como la justificación de los complementos salariales, principal fuente indirecta contribuidora de la apertura de la brecha salarial, y cualquier otra retribución.

Para reforzar la lucha contra la brecha salarial, el Ministerio de Empleo ha planteado el borrador de la Ley de Igualdad y Transparencia Retributiva que pretende iniciar el camino que ponga fin a la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Como medida estrella fija el sometimiento de las empresas de más de 250 trabajadores a auditorías salariales periódicas, de manera que si éstas no son realizadas, incurran en una infracción muy grave. Se prevé más control y transparencia que fomenten la lucha contra la discriminación y tengan como objetivo la igualdad, desde la contratación a la retribución, de mujeres y hombres.

Sin lugar a dudas, para combatir la brecha salarial de género son esenciales las medidas que incentiven la corresponsabilidad en los cuidados. De nuevo, es de gran importancia la existencia de permisos intransferibles y retribuidos, que no impliquen pérdida de ingresos en el uso de los permisos parentales para los hombres. Además los permisos parentales de larga duración y no remunerados implican una penalización para las mujeres en términos de descenso de sus ingresos, y los permisos de maternidad demasiado largos penalizan la reinserción al mercado laboral produciendo el denominado efecto “techo de cristal”, es decir, un techo salarial que impide la promoción profesional de las mujeres como consecuencia del tiempo que emplean para realizar el trabajo doméstico y por el hecho de que son las que usan el tiempo de permiso parental mayoritariamente en su totalidad. Este factor se asocia a la segregación del mercado de trabajo por sectores, con una concentración de las mujeres en sectores donde desempeñan ocupaciones de menor valor y peor remuneración.

Con el tiempo veremos si estas medidas propuestas se acabarán implantando y si fruto de su resultado conseguirán reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres o si los esfuerzos quedarán en meras propuestas de intenciones.

5. Conclusiones

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fue masiva pero los hombres no aumentaron en la misma medida sus responsabilidades respecto al trabajo doméstico. Hoy en día la doble jornada sigue siendo un problema femenino que exige medidas que fomenten la ardua tarea de compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares. El marco jurídico español garantiza derechos en materia de permisos de maternidad, paternidad y parentales pero su diseño neutro contribuye a que sean las mujeres las principales titulares de los mismos. Son diversas las lagunas que impiden acercarnos al concepto de corresponsabilidad, cuya dificultad radica en la necesidad de cambiar el modelo vigente.

A pesar de la voluntad del legislador europeo de armonizar la normativa nacional de los Estados Miembros mediante directivas que fomenten la corresponsabilidad, las diferencias entre los países europeos son abrumadoras. Las medidas deben ir encaminadas a igualar los derechos de hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y usar como estándares las políticas de aquellos países más avanzados que ya han conseguido este objetivo. La disparidad existente entre las distintas legislaciones europeas estriba en el modo de configuración de las políticas conciliadoras establecidas por cada país: mientras que algunas diseñan los permisos reservados a los padres (hombres) simplemente como un derecho de ausencia en el trabajo, otras facilitan una mayor implicación del sector masculino en los primeros años de crianza.

Una parte importante del presente trabajo se ha centrado en analizar la normativa en esta materia en tres modelos europeos de los cuales se han podido extraer distintas conclusiones. Principalmente, un buen diseño de los permisos parentales parte del perfecto engranaje que debe tener en cuenta un amplio elenco de factores. Sólo la combinación de todos estos elementos desemboca en la consecución de una corresponsabilidad efectiva.

En primer lugar, es esencial la exclusividad y no transferibilidad de los permisos. Los países nórdicos han sido los pioneros en implantar políticas innovadoras con la finalidad de lograr una mayor paridad en la distribución de los tiempos de cuidado. La medida estrella fue la creación del *fathers' quota* en Noruega, modelo seguido por otros países tales como Suecia e Islandia, cuya efectividad ha sido notoria. Otros países han adoptado instrumentos similares a los nórdicos, como por ejemplo el sistema establecido en Luxemburgo que introduce en su normativa permisos de uso exclusivo para padres y no transferibles, es decir, el permiso se pierde en caso de no ser utilizado.

En segundo lugar, otro de los factores que forma parte de este engranaje es el carácter económico de los permisos. Éstos deben ser remunerados al 100% de forma que cubran la totalidad del salario percibido con anterioridad al disfrute de los mismos. De esta manera, la elección sobre la titularidad del permiso es libre y no está sometida a otro elemento que la condicione. La brecha salarial aún existente en muchos países europeos influye directamente sobre esta decisión. Si las mujeres cobran menos respecto a los hombres, especialmente en aquellos países donde los permisos no son remunerados al 100%, la tendencia será atribuir a la mujer la titularidad de los mismos ya que la penalización para la economía familiar será menor que si es el hombre el que asume el cuidado de los hijos. Este menor coste de oportunidad para las familias por el hecho de que sean las mujeres las que en mayor medida hagan uso de los permisos debe erradicarse.

Finalmente, la duración de los permisos debe ser la misma para hombres y mujeres, ya que una actitud contraria perpetua los roles y estereotipos de género todavía existentes. Si bien es cierto que la mujer, especialmente tras el nacimiento natural, debe disponer de un tiempo de recuperación del parto, ello no es incompatible con que el progenitor masculino disponga de la misma duración para, en primer lugar, atender al hijo/a y a la madre durante el proceso de recuperación y en segundo, poder encargarse de la llevanza del cuidado posterior. Además, unos permisos excesivamente largos para las mujeres pueden producir efectos contraproducentes. Medidas de larga duración facilitan la conciliación pero el hecho de que sean ellas las que se aparten del mundo laboral durante un tiempo muy dilatado puede penalizar su reinserción a largo plazo tras la finalización del permiso y genera obstáculos en la promoción profesional de las mismas, contribuyendo al denominado efecto “techo de cristal”, una realidad que afecta negativamente a las mujeres en cuanto al ascenso y promoción en sus carreras profesionales.

El papel de la mujer en altos cargos de responsabilidad ha sido siempre muy escaso. De acuerdo con datos estadísticos de *2017 Report on Equality*¹⁴ elaborado por la Comisión Europea, en 2010 el porcentaje de mujeres en juntas directivas de las compañías más renombradas sólo representaba el 11,9%. En 2016 este porcentaje ha aumentado al 23,9% pero todavía se aleja del porcentaje ideal para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, que debería ser del 50%. Este es uno de los factores que caracterizan el mercado laboral español, las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad, y por ende, menor remunerados respecto a los hombres. En este sentido, son ellas las que soportan más precariedad y a las que les cuesta más caro tener descendencia.

Los datos estadísticos ofrecidos en materia de permisos parentales no son abundantes, pero la experiencia muestra que los países que disponen de permisos intransferibles y pagados íntegramente fomentan la igualdad y la corresponsabilidad entre ambos géneros. Concretamente, haciendo un balance de los modelos analizados en este estudio, el modelo luxemburgués es el que ha disparado su efectividad, ya que a pesar de algunos desajustes que presenta, es uno de los siete países europeos con mayor uso de los permisos parentales por parte de los hombres. Cabe destacar que la reforma clave en Luxemburgo se realizó a finales del año 2016 y que los últimos datos estadísticos en materia de corresponsabilidad datan de fechas anteriores. No cabe duda que en futuras encuestas se reflejará el resultado fruto de esta reforma que comportará un impacto muy positivo. Por el contrario, en países como España con un diseño de permisos que presenta déficits y dista mucho de alcanzar un modelo exitoso, son las mujeres las que ostentan mayoritariamente la titularidad del uso de las excedencias. Con la combinación de la regla de oro implantada en Luxemburgo (no transferibilidad, exclusividad y cobertura de la totalidad del salario) se elevará el uso de los permisos parentales por parte de los hombres. Los modelos que facilitan el camino para alcanzar la corresponsabilidad son los que deben servir de guía a aquellos que todavía carecen de medidas efectivas.

No obstante, este reto debe ser un objetivo de la sociedad en su conjunto, y en particular de los poderes públicos que ejercen un papel clave para avanzar hacia la corresponsabilidad. Las políticas de conciliación no pueden desligarse de las políticas de igualdad. En esta simbiosis que se establece entre conciliación e igualdad son precisas las medidas destinadas a fomentar la presencia en el mercado laboral de personas con obligaciones familiares mediante políticas igualitarias que permitan a todos los miembros de una familia compaginar el desarrollo de la carrera profesional con las cargas familiares y que incorporen el reparto de responsabilidades entre ambos progenitores.

¹⁴ Fuente primaria: *European Commission, Database on women and men in decision-making.*

En esta misma línea, el objetivo de todas las medidas de conciliación debe ser la igualdad entre hombres y mujeres y los poderes públicos deben contribuir a la disminución de diferencias entre los dos géneros en todos los ámbitos. En este contexto, las políticas de conciliación han favorecido que las mujeres pudieran compatibilizar el trabajo asalariado con la maternidad y el cuidado pero no han potenciado el papel cuidador de los hombres. Si tan sólo se crean permisos y excedencias que faciliten la conciliación, dejando de lado la preocupación por el reparto de responsabilidades, no se eliminarán los estereotipos de género actualmente existentes y las mujeres seguirán siendo las penalizadas laboral y económicamente. Por eso es necesario desplegar medidas de sensibilización y concienciación para cambiar actitudes y roles que lleven a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas familiares. Si se modifican estos estereotipos, estigmas y roles tan arraigados en la cultura española que potencian el reparto desigual de responsabilidades, las oportunidades en el acceso, permanencia y promoción laboral serán las mismas entre mujeres y hombres.

Cabe resaltar el avance que ha empezado a ser plausible en estos últimos años marcados por la constante lucha de una nueva generación que tiende a sensibilizarse en esta materia y que va incrementando la participación de los hombres en el cuidado de los hijos. Sin embargo, ser madre continua siendo un hándicap para las mujeres. Por ello son necesarios permisos parentales iguales, intransferibles y pagados al 100% que conlleven como consecuencia la eliminación de la desigualdad de género. El proceso evolutivo es evidente pero no cabe duda de que queda todavía un largo y progresivo camino por recorrer para hacer del concepto de corresponsabilidad una realidad que beneficia a todos los individuos de la sociedad.

6. Bibliografía

ANDRÉS RIVERO, E. y ANDRÉS RIVERO, M.: *La pirámide hueca: conciliación de la vida profesional y familiar*, ESIC, 2007.

CNS d'Gesondheetskeess: *Expecting a child*, Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 2018.

COMISIÓN EUROPEA: *La Seguridad Social en Luxemburgo*, Unión Europea, 2012.

COSTELLO, K.: *Labour law and industrial relations Ireland*, International Encyclopaedia of Laws, Kluwer Law International, 2015.

EIGE (European Institute for Gender Equality): *Reconciliation of work, family and private life in the European Union*, Policy Review, 2015.

EUROFOUND: *Encuesta europea sobre calidad de vida*, 2016.

EUROSTAT: *Structure of Earnings Survey*, Labour Database, 2014.

EUROPEAN COMMISSION: *2017 Report on Equality between women and men in the EU*, 2017.

EUROPEAN COMMISSION, EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION: *Your rights country by country*.

FUNDACIÓN MUJERES: *Estudio sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (www.ine.es): *Encuesta de Población Activa: Módulo sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>): *Mujeres en cifras*, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER: *Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (www.seg-social.es): *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores*, 2018.

KERR, A.: Paper of professor Anthony Kerr “*Family leave*”.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*, 2018.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2016.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, Servicios Sociales e Igualdad, Igualdad de oportunidades.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Plan Integral de apoyo a la Familia 2015-2017*, Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015.

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection): *Comparative Tables on paternity, maternity and parental leave*, 2017.

MONTOYA MEDINA, D.: *Conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma de 2012*, Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 361, 2013.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M.: *Maternidad y salud laboral*, Tirant lo Blanch, 2000.

OECD: *Background brief on father's leave and its use*, OECD Publishing, 2016.

OECD: Policy brief: *Parental leave: Where are the fathers?*, OECD Publishing, 2016.

PAZOS MORÁN, M. y CASTRO GARCÍA, C.: *Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos de los elementos para el análisis de la situación actual*, Instituto de Estudios Fiscales, SinGENERODEDUDAS.

POZA LARA, C.; LÓPEZ-IBOR ALBERT, R.; ESCOT MANGAS, L.; FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A.: *El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España*, Economic Analysis Working Papers, vol.7, núm. 13.

PROPOSICIÓN DE LEY DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, disponible en:
http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-171-1.PDF

REAL MONTERO, S.: *La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer*, Revista jurídica de los derechos sociales Lex Social, vol. 6, núm. 1, 2016.

SÁNCHEZ VIDAL, M.E.; CEGARRA LEIVA, D.; CEGARRA NAVARRO, J.G.: *¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?*, Universia Business Review, 2011.