

# Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

*Versión actualizada  
Octubre 2017*

COMISIÓN DE IGUALDAD



## PERSPECTIVA EMPRESARIAL SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.	INTRODUCCIÓN .....	1
2.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL .....	2
3.	MEDIDAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL .....	3
	<b>3.1 El debate en el ámbito internacional y las diferentes opciones existentes.....</b>	3
	<b>3.2 La realidad y oportunidades en el ámbito nacional .....</b>	6
4.	FACTORES DE DIVERSIDAD EMPRESARIAL QUE CONDICIONAN LA INTEGRACIÓN DE MEDIDAS GENERALES DE CONCILIACIÓN: EL TAMAÑO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD.....	10
5.	EL RETO DE LA CONCILIACIÓN ES UNA TAREA COLECTIVA.....	11
	<b>5.1 Los distintos agentes intervinientes en materia de conciliación .....</b>	11
	<b>5.2 La Administración Pública .....</b>	11
	<b>5.3 Las empresas.....</b>	13
	<b>5.4 Los trabajadores.....</b>	14
	<b>5.5 El sistema educativo, la familia y la sociedad en su conjunto.....</b>	14
6.	EL DEBATE DE LA CONCILIACIÓN Y LOS HORARIOS DE LOS ESPAÑOLES.....	15
7.	LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONCILIACIÓN .....	16
8.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	18
	<b>8.1 Conclusiones .....</b>	18
	<b>8.2 Propuestas.....</b>	20
	ANEXO I. COMPARATIVA EUROPEA TENDENCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN .....	22

## PERSPECTIVA EMPRESARIAL SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### 1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones de la sociedad en todos los ámbitos: demográfico, cultural y económico, están íntimamente relacionadas con la progresiva y creciente participación laboral de las mujeres<sup>1</sup>, lo que sin duda refleja un avance para la sociedad que no tiene marcha atrás.

Uno de los retos actuales es dar respuesta a la **complejidad de equilibrios que plantea el desarrollo de la vida laboral y la vida familiar**, y para ello es patente la necesidad de evolucionar en muchos ámbitos. Cambios culturales profundos deben seguir impulsando la naturalidad de la integración de hombres y mujeres en la vida productiva activa sin que se creen desequilibrios insostenibles e innecesarios. En particular, sería oportuno abordar la forma en que se asumen los cuidados de las familias, que tradicional y mayoritariamente han venido llevando a cabo las mujeres.

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha presentado a menudo como una disyuntiva entre los intereses de la empresa y los intereses del trabajador, en una interpretación a veces simplista de un asunto mucho más complejo.

En la práctica, **la dificultad de la conciliación no se debe a la falta de voluntad, sino a que los intereses en conflicto suelen ser múltiples**: los intereses legítimos de la persona implicada, su pareja y su familia por un lado y las responsabilidades de la empresa por otro, pero también a veces afecta a los intereses legítimos de otros trabajadores, compañeros de empleo, que de una u otra forma deben suplir tiempos o espacios de conciliación cedidos al primero, e incluso puede chocar con los intereses de los clientes o consumidores, que esperan ser atendidos en horarios más flexibles, aperturas más amplias o periodos de entrega más cortos. Todo ello, hace que, pese a que la intención de la sociedad y de las empresas es facilitar al máximo la conciliación, la solución es complicada.

Resulta evidente clarificar que **la necesidad de conciliar no es exclusivamente de las mujeres** y que elementos como la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia se convierten en hitos imprescindibles. No obstante, el objetivo no puede ser que los hombres abandonen o limiten su participación en el mercado laboral para facilitar la participación laboral femenina, sino que la sociedad debe buscar fórmulas para poder contar con unas estructuras y servicios adecuados que posibiliten un óptimo nivel de conciliación y al mismo tiempo permitan mantener y fomentar la necesaria participación laboral, tanto de hombres como de mujeres<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Según datos de EUROSTAT en 1993 la tasa de actividad femenina ascendía en España al 33,8%, mientras que en 2016 se situaba en un 58,1%, [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

<sup>2</sup> Tanto la Estrategia Europea de Empleo como la Estrategia de Lisboa tienen por objeto incrementar las tasas de empleo de mujeres y hombres y apoyar los cambios sociales necesarios para lograr este objetivo.

Igualmente, se debe tener en cuenta que **las tendencias sociales están cambiando** y en los hogares se pueden encontrar **modelos de convivencia heterogéneos**, no sólo en cuanto a su tamaño sino también en cuanto a su composición, lo que fundamenta aún más la idea de que no se deba presuponer que es únicamente la mujer quien tiene la necesidad de conciliar.

Con este documento se pretende analizar la situación actual de la conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva empresarial, estudiar las principales tendencias y plantear algunas reflexiones que pudieran contribuir a un mayor alcance de la misma, sin perjudicar la participación laboral ni de hombres ni de mujeres, fomentando una mayor creación de empleo y atendiendo a las necesidades, sostenibilidad y competitividad de las empresas.

## 2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Según la Real Academia Española se entiende por conciliar **“Hacer compatibles dos o más cosas”**. En el supuesto que nos ocupa, la conciliación de la vida laboral y familiar consiste precisamente en hacer viables ambas esferas. Pero hay otra acepción del término que a menudo se olvida, y que es tremendamente relevante para este objetivo, en la que se determina que conciliar es **“Poner de acuerdo a dos o más personas o cosas”**. Esa búsqueda del acuerdo, es esencial para el éxito de la conciliación en una sociedad desarrollada y madura.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género ha citado en algunos de sus documentos que *“las políticas de conciliación se definen como políticas que apoyan de forma directa la combinación de la vida profesional, privada y familiar, o más comúnmente como las políticas que permiten la conciliación de la vida laboral y personal. Por tanto, dividen dichas políticas en las que inciden directamente en las relaciones laborales y aspectos del tiempo de trabajo y aquellas otras que afectan a la intervención pública como por ejemplo facilitar servicios de cuidado infantil, permisos y subsidios familiares”*.

Hay que señalar que nos enfrentamos a este intento de conciliar dos ámbitos tradicionalmente separados, familia y trabajo, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo de implicación plena de los hombres en la tareas del hogar y los cuidados de la familia, ni el desarrollo de políticas públicas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos. Por tanto, **la conciliación es tarea de todos y, casi siempre, debe empezar en casa.**

La sociedad debe asumir que la necesidad de **conciliación va más allá de la igualdad por razón de género**, pues aunque sirva como herramienta para la misma, la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres. La conciliación no sólo tiene impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro como la demografía y las estructuras familiares de las próximas décadas, por su impacto en la natalidad, educación y cuidado del menor, en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en el cuidado y atención a personas dependientes.

### 3. MEDIDAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL

En términos generales los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar se dirigen fundamentalmente en dos direcciones: **dedicarse temporal o alternativamente a la prioridad familiar** (suspensiones temporales, excedencias y reducción del tiempo de trabajo) y por otra parte, **medidas que permiten moverse flexiblemente entre ambas responsabilidades, laborales y familiares, y que por tanto facilitan una mayor participación laboral** (flexibilidad horaria, ayudas y beneficios y servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia, etc.).

Dado que el objetivo de la **conciliación** no es un reto local, sino una **necesidad global**, a continuación se realiza un análisis de las principales tendencias en políticas familiares y medidas de conciliación adoptadas tanto a nivel internacional como nacional.

#### 3.1 El debate en el ámbito internacional y las diferentes opciones existentes

Son varias las disposiciones relacionadas con la conciliación en el ámbito internacional, destacándose los diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Directivas Europeas que han impulsado el avance legislativo a este respecto en la UE<sup>3</sup>.

La **Comisión Europea** presentó, el pasado 26 de abril, la **Recomendación (UE) 2017/761** sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>4</sup> con el propósito de *“servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población”*.

La guía contiene 20 principios sociolaborales, agrupados en tres capítulos: Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo; Condiciones laborales justas; y Protección e inclusión sociales, y entre sus principios destacan, entre otros, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la igualdad de género y de oportunidades y el apoyo activo al empleo.

Entre las medidas adoptadas como acompañamiento a dicho Pilar Europeo de Derechos Sociales destaca la **propuesta de Directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal de**

<sup>3</sup> Convenio de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad (2000) y su Recomendación núm. 191; el Convenio de la OIT 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación núm. 165; el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el Convenio de la OIT 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) y su Recomendación núm. 182; la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE; la Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial; la Directiva 92/85/CEE del Consejo 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; la Recomendación del Consejo 92/241/CEE sobre cuidado de niños y niñas; la Resolución del Consejo (junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar; la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) según la cual deben elaborarse medidas para conciliar; y el V Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades.

<sup>4</sup> Diario Oficial de la Unión Europea 29.04.2017 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761&from=ES>

**trabajadores con menores y dependientes a cargo<sup>5</sup>**, por la que se deroga la Directiva del Consejo 2010/18/EU (COM (2017)253), dando continuidad al camino previamente iniciado por la Comisión Europea para **la adopción de un nuevo paquete de medidas a favor de la conciliación entre la vida personal y profesional.**

En esta propuesta de Directiva se incluyen las siguientes previsiones:

- Permiso de paternidad retribuido de, al menos, 10 días laborales.
- Permiso parental retribuido de 4 meses intransferible entre los progenitores (este permiso, sí así se solicita, podrá disfrutarse de manera intermitente, de forma flexible y será retribuido. El plazo para su disfrute será hasta que el menor tenga 12 años).
- Permisos retribuidos de 5 días anuales para el cuidado de menores o dependientes enfermos.
- Todos los trabajadores con menores de 12 años o que se encuentren al cuidado de familiares dependientes tendrán derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles consistentes en reducción de jornada, flexibilidad en el horario y flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Protección contra el despido mientras se disfruten estas medidas.

Además se ha comunicado que la Comisión dará apoyo a los Estados Miembros para que se acuerden medidas que aseguren servicios de cuidado y educación accesibles, asequibles y de calidad, se reduzcan impuestos y se supriman los elementos desincentivadores para que las mujeres trabajen, se priorice la financiación de la UE en esta materia, se establezcan medidas de sensibilización, se intercambien buenas prácticas, se mejore la compilación de datos, etc.

Ante esta propuesta, continua el debate abierto en Europa entorno a la conveniencia de medidas que, según algunas voces, pudieran generar efectos ralentizadores del desarrollo profesional especialmente si afectan a las mujeres, como la interrupción de las carreras laborales o la reducción del tiempo de trabajo, ya que podrían afectar a su promoción, a sus periodos de cotización y por consiguiente también a las pensiones, a otras prestaciones y al propio sistema de Seguridad Social, al disminuir el ingreso por cotizaciones.

Dado que colectivamente se reconoce la **importancia de una adecuada política de integración laboral**, sin obstáculos añadidos por causas familiares, y que fomente el adecuado desarrollo de las familias, desde la representación empresarial europea se hace especial hincapié en la necesidad de que se dé prioridad a las medidas sociales, dirigidas a facilitar servicios para la atención a los niños y a las personas dependientes. Estos servicios son generadores de riqueza y empleo y constituyen uno de los pilares de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>  
[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_es.htm)

<sup>6</sup> Ya en 2002, en la Cumbre de Barcelona, los Estados miembros destacaron la “necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad entre hombres y mujeres desarrollando medidas que faciliten el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo” y propusieron “incrementar las medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, muy especialmente a través de la creación de servicios para el cuidado de la infancia y demás dependientes”.

Son varios los documentos, incluyendo la propia memoria de análisis que acompaña al documento de propuestas de la **Comisión Europea**, que señalan la necesidad de eliminar los obstáculos existentes para la participación laboral, de los hombres y especialmente de las mujeres, y pone de manifiesto **la falta de acceso a servicios asequibles para el cuidado de los niños y personas dependientes**.

Es sabido que un elevado número de mujeres declaran que no trabajan o trabajan a tiempo parcial por razones vinculadas a la ausencia de alternativas, su coste, su calidad, así como la inflexibilidad y limitación de sus horarios. Junto a ello, **la menor utilización por parte de los hombres de las medidas existentes en conciliación en comparación con las mujeres**, lo que responde a cuestiones culturales, es un elemento fundamental que no puede dejar al margen de su análisis la Comisión Europea.

El **Consejo Económico y Social de España (CES)** en su último Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España<sup>7</sup> describe la heterogeneidad presente en Europa en cuanto a regímenes de conciliación o de apoyo a la familia e identifica cinco grandes modelos:

- I. **Sistemas claramente orientados desde hace décadas a la igualdad entre hombres y mujeres**, donde se encuadran los países nórdicos como Suecia y Dinamarca (también Islandia), que conjugan un permiso parental conjunto de un año bien retribuido, con una parte intransferible para el padre, junto con un fuerte apoyo de servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia, de calidad y acceso universal, adaptados a los horarios laborales de los padres. **Este modelo propicia el predominio de las parejas de dos sustentadores/dos cuidadores.**
- II. **Sistemas anglosajones, orientados al mercado**, donde se encuadran los sistemas de Reino Unido, Holanda e Irlanda (también Suiza), donde la corresponsabilidad no está en la agenda política y se caracterizan por tener un permiso de maternidad, intransferible al padre, corto y bien retribuido, junto con un bajo nivel de provisión de servicios públicos. **Este esquema favorece la prevalencia de parejas con sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora.**
- III. **Sistemas orientados a fomentar y proteger a la madre cuidadora en el hogar**, donde se ubican algunos países del Este, como Hungría, República Checa, Polonia y Estonia, que combinan un permiso de maternidad largo y retribuido para permitir la permanencia en el hogar de la madre hasta los tres años del niño y un bajo nivel de servicios públicos de atención a la infancia, lo que resulta en una **prevalencia de parejas de sustentador masculino/madre cuidadora, y una elevada diferencia entre la participación laboral de las mujeres con y sin hijos.**
- IV. **Sistemas orientados a la elección de los progenitores**, como en Francia, Alemania, Austria o Finlandia, donde se ofrece a las madres la posibilidad de optar por un permiso de maternidad largo y escasamente retribuido, o por un permiso corto y retribuido complementado con el acceso a servicios públicos de atención a la infancia relativamente desarrollados. La

<sup>7</sup> <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

corresponsabilidad comienza a ser una preocupación relevante en estos países, por lo que se tiende a permitir que se comparta el permiso entre los dos progenitores y a articular un permiso de paternidad corto e intransferible. **Este sistema dual propicia la existencia tanto de parejas de sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora como de sustentador masculino/madre cuidadora.**

- V. **Sistemas denominados familiaristas** donde se encuadran Grecia, Italia y España y en los que, a pesar de los cambios en las pautas laborales y familiares de las mujeres experimentados en los últimos años, **sigue predominando el modelo de sustentador principal masculino y mujer cuidadora en el hogar, incluso en parejas sin hijos.** En estos países existe permiso de maternidad corto, retribuido e intransferible al padre, bajo nivel de provisión de servicios públicos y baja tasa de escolarización temprana, así como tasas de empleo de las mujeres muy bajas, tanto si tienen hijos como si no. En estos países la cohesión familiar y la ayuda intergeneracional se dan por hecho, de tal modo que se deja en las mujeres de la familia el cuidado de los hijos y dependientes, con el apoyo del abundante empleo femenino en el servicio doméstico y culturalmente aceptado. Además, el modelo tradicional suele estar apoyado por otras políticas, como la existencia la declaración conjunta en el Impuesto sobre la renta, que supone una importante desgravación por tener una pareja dependiente. Con todo, en los últimos años se han producido avances notables en las políticas en estos países, con un enfoque cada vez más orientado a la igualdad de género en el empleo y los cuidados.

Se incluye como ANEXO I, un listado con información resumida sobre los permisos de maternidad, paternidad y excedencias de los distintos países europeos.

### 3.2 La realidad y oportunidades en el ámbito nacional

Son varios los artículos de nuestra **Constitución** que de forma directa o indirecta abordan aspectos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>8</sup>, consagrando el principio de igualdad y no discriminación y la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección de las familias.

Durante las últimas dos décadas **se ha avanzado mucho en la normativa que en esencia regula los aspectos básicos de la conciliación**, fundamentalmente a través de:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

<sup>8</sup> Artículo 9.2, en el que se atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; Artículo 14, donde se recoge el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición; Artículo 32.2, que establece que la ley regulará entre otras cuestiones los derechos y deberes de los cónyuges; y Artículo 39.1, que determina el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.



En estas normas se recogen **los instrumentos de conciliación más habituales en España** y que fundamentalmente se podrían resumir en el siguiente cuadro:

		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO DE TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
PERMISOS PARENTALES	MATERNIDAD	16 semanas , posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48.4 ET	
	PATERNIDAD	4 semanas ininterrumpidas	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48 bis ET	
	EXCEDENCIA	Cuidado de hijo	Hasta 3 años	No retribuido	SI	1 <sup>er</sup> año derecho a la reserva del puesto de trabajo y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente	Artículo 46.3 ET
		Cuidado de familiar dependiente	Hasta 2 años	No retribuido	Sólo un año		Artículo 46.3 ET
	REDUCCION DE JORNADA	Cuidado de menor de 12 años	Hasta menor cumpla 12 años	No retribuido	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
		Cuidado de familiar dependiente	No límite	No retribuido	Sólo un año	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
		Cuidado de hijo menor con enfermedad grave	Hasta menor cumpla 18 años	100% de la base reguladora (SS)	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
	OTROS PERMISOS	Nacimiento de hijo	2 días	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Exámenes prenatales	No límite	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Hospitalización/ Accidente/ Intervención de familiar	2 a 4 días	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Nacimiento de hijo prematuro	1 hora diaria	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.5 ET
		Lactancia	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Posibilidad de acumular	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.4 ET
	RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA	Hasta que se inicie permiso maternidad/ lactante cumpla nueve meses/ desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículo 48.8 ET	

Se debe señalar que en los últimos años se ha evolucionado considerablemente en la configuración de estas medidas, habiéndose ampliado la duración de los permisos laborales, mejorado el salario de sustitución percibido y ofreciéndose una mayor seguridad en la reincorporación al puesto de trabajo.

Sin embargo, **la legislación por sí misma no ha logrado una mayor igualdad**, ni la implantación de estas medidas ha tenido toda la eficacia deseada. Es imprescindible en el análisis tener en cuenta lo señalado en el apartado referido al ámbito internacional, y en concreto a que **una menor utilización por parte de los hombres de las medidas existentes en conciliación se debe fundamentalmente a cuestiones culturales y no únicamente a la estructura de las mismas.**

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), de enero a junio de 2017, el 98% de las mujeres que disfrutaron un permiso de maternidad no hicieron uso de la posibilidad de compartir dicho permiso con el otro progenitor.

Asimismo, atendiendo a las características de las excedencias en el modelo español y que tanto el hombre como la mujer pueden hacer uso de las mismas de forma individual, el 91,18% de las excedencias por cuidado de familiar son solicitadas y por tanto concedidas a mujeres.

La disyuntiva entre los dos miembros de la pareja entorno a quien tiene que asumir determinadas elecciones o renunciaciones, unida a la presión sobre la empresa que debe aceptar la necesidad de su trabajador, no puede ser el único motor para la conciliación, pues nunca alcanzará la eficacia necesaria. Precisamente, cobra importancia sustancial dentro de los instrumentos utilizados para alcanzar una mayor conciliación de la vida laboral y familiar el **desarrollo de los servicios para la educación y atención infantil y para el cuidado de personas dependientes fomentado por políticas públicas**, actualmente insuficientes por falta de oferta coincidente con los horarios laborales, con los períodos de vacación escolar y con las necesidades de atención a personas dependientes. Sin solventar estos requerimientos imprescindibles, el camino emprendido de aumentar el período de reducción obligada para la empresa de la jornada laboral, es contrario a la carrera profesional de los solicitantes, ya sean hombres o mujeres, y a la propia organización de trabajo en la empresa, especialmente si esta es PYME.

En España la **educación infantil** es la etapa educativa que atiende a los niños desde el nacimiento hasta los seis años. Se ordena en dos ciclos: el primero comprende hasta los tres años y no se encuentra financiado en ningún caso por el Estado; el segundo, que ya tiene carácter gratuito, va desde los tres a los seis años de edad. Siendo voluntario, este segundo ciclo se ha generalizado en toda España, de modo que en la actualidad prácticamente la totalidad de los niños y niñas de 3 a 6 años se encuentran escolarizados.

En los datos de la base estadística del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) se observa como para el período escolar 2014-2015 -último dato disponible- la tasa neta de escolaridad de 0 a 2 años fue de un 34%, la de 2 años de 55,4% y la de 3 años ascendió a un 94,9%.

Llama la atención que **sólo el 34% de los niños de 0 a 2 años asistan a la guardería**, pues aunque evidentemente en estos datos no aparecen reflejados los cuidadores informales (por ejemplo abuelos) y el empleo doméstico contratado para atender al menor, esta cifra implica una importante dedicación de los progenitores al cuidado de menores en esta etapa, que dificultaría la participación laboral.

En cuanto al **cuidado de personas dependientes**, en España se creó a partir de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con el propósito, tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley, de "garantizar a los ciudadanos, y a las propias Comunidades Autónomas, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia".

Sin embargo, se están produciendo diversos **problemas en la puesta en marcha y ejecución de esta Ley** que impiden que su impacto sea el esperado, especialmente por los aplazamientos en su calendario de implantación, la escasa intensidad de las prestaciones en forma de servicios (a pesar de la prioridad otorgada a las mismas frente a las prestaciones económicas), la modificación del baremo para el reconocimiento de las prestaciones, etc.

Otra categoría de instrumentos que facilitan o dan soporte a la conciliación de la vida laboral y familiar serían las ayudas económicas y otros beneficios destinados a las familias, que en nuestro país se configuran mediante:

- **Prestaciones familiares no contributivas:** por hijo o niño acogido menor de 18 años; por hijo o niño acogido discapacitado al 65%; por nacimiento en familias numerosas, monoparentales o madres discapacitadas y por parto o adopción múltiple.
- **Desgravaciones en el IRPF,** distinguiéndose entre: deducciones estatales en la cuota por hijo menor de 3 años, por descendiente con discapacidad, por ascendiente con discapacidad o por familia numerosa; mínimo exento familiar en la base del IRPF por rentas inferiores a 8.000€ y descendientes menores de 25 años o con discapacidad o ascendientes con discapacidad; y reducciones en la base del IRPF por declaración conjunta de parejas casadas con o sin hijos o progenitor no casado y con hijos.

**Sólo este tipo de enfoque múltiple puede ofrecer vías reales de conciliación.** Las políticas puestas en práctica, que se han basado en la reducción obligatoria de la jornada, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores no han aportado más que una rigidez a la organización por un periodo tan prolongado como doce años. La flexibilidad real en la distribución de la jornada, el teletrabajo, y otros tipos de acuerdos entre empresa y trabajador, han de ser desarrolladas mediante la negociación colectiva o el mutuo acuerdo, como se verá en el apartado séptimo.

Aparte de las referencias nacionales indicadas anteriormente se debe señalar también que, con motivo de la elaboración de un **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, se ha aprobado por unanimidad del Pleno del Congreso de los Diputados, el día 28 de septiembre, un “Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de género” y, el día 13 de septiembre, por unanimidad del Pleno del Senado la “Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género”. Ambos informes contienen propuestas para la lucha contra la violencia de género y se incide en algunos aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar de las víctimas de violencia de género, citándose las siguientes a título de ejemplo:

- Promover el uso del teletrabajo en aquellos casos de violencia de género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Trabajar con los agentes sociales para que se establezcan en las empresas protocolos que amparen a las trabajadoras en situación de Violencia de Género desde la primera detección. Para que la mujer pueda acogerse a una serie de derechos laborales (anticipar los que le da posteriormente la ley) siendo amparada por la empresa ante un situación personal de violencia machista, garantizando siempre la seguridad jurídica.

- Impulsar en la negociación de los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad el desarrollo de los derechos laborales de las víctimas de violencia machista, reordenación del tiempo del trabajo o jornada, movilidad, uso del teletrabajo, etc.

A fecha del presente informe el Pacto de Estado contra la Violencia de Género se encuentra aún en proceso de negociación, por lo que se desconoce si las medidas enunciadas serán definitivamente incorporadas al mismo.

#### **4. FACTORES DE DIVERSIDAD EMPRESARIAL QUE CONDICIONAN LA INTEGRACIÓN DE MEDIDAS GENERALES DE CONCILIACIÓN: EL TAMAÑO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD**

Cuando se habla de las empresas en el debate de la conciliación, a menudo se incurre en el error de considerar que la conciliación ha de bascular exclusivamente sobre las empresas y que estas son todas iguales o tienen las mismas capacidades de asumir retos de conciliación, que, no olvidemos, frecuentemente suponen costes adicionales o tensiones internas.

Es imprescindible señalar que **no todas las empresas disponen de los mismos márgenes organizativos**, y en este sentido no son comparables las posibilidades que puede tener una empresa de gran tamaño frente a una microempresa o PYME, que no dispone de los mismos recursos para hacer frente a las distintas situaciones de conciliación. No impacta igual ni tiene las mismas consecuencias una reducción de jornada en una empresa de 50 trabajadores que en una empresa de cuatro, por ejemplo. Entran a menudo en conflicto esos intereses cruzados con otros trabajadores, compañeros del primero, que sin duda requieren también de respeto y protección.

Asimismo, las **peculiaridades de cada sector** también tendrían que tenerse en cuenta a la hora de adoptar estas medidas pues cada uno se configura de manera diferente y presenta características propias. No es lo mismo la aplicación de medidas de conciliación en sectores relacionados con el ocio, el comercio o el turismo, por citar unos ejemplos, donde los clientes consumidores marcan las exigencias de disponibilidad horaria, que en sectores de oficinas o industriales donde la planificación por parte de la empresa puede ser más autónoma con carácter general. Por tanto, más allá de la voluntad de la empresa para llegar a un acuerdo con el trabajador sobre las distintas opciones de flexibilidad que se pueden adoptar, hay que tener en cuenta la posibilidad que tiene la empresa y la viabilidad de la medida a llevar a cabo, así como atender a otras cuestiones imprescindibles como pudieran ser su productividad y competitividad, sin las que sería imposible el mantenimiento y creación de empleo.

Es por ello que **sería extremadamente complejo diseñar una única fórmula para implantar estas medidas, que fuera aplicable por todas las empresas con carácter general**, debiéndose por tanto remitir la adopción de las mismas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces, y en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto.

Sirvan de ejemplo a la explicación anterior la extrema dificultad de implantar la figura del teletrabajo en determinados servicios, como pudieran ser el comercio tradicional, la hostelería o el sector de la construcción, la complicación de modificar el horario de trabajo en pequeñas empresas o en servicios de atención al público u otros sectores en los que la fijación del horario se encuentra ineludiblemente ligada al desarrollo de la actividad o la imposibilidad de conceder la misma medida de conciliación a un elevado número de trabajadores dentro de la misma empresa.

Hay que señalar que al igual que sucede en el ámbito europeo, el **sistema de permisos es la herramienta de conciliación más utilizada en España** y se le otorga carácter prioritario frente al resto de medidas, a pesar de su alto coste en ausentismo, su clara repercusión sobre la carrera laboral y la pérdida de ingresos a la que se condena a quien lo solicita. Estas medidas **destacan por** su efecto puramente coyuntural en la atención a la familia, y por tener una eficacia limitada para la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y para el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados familiares. Igualmente, la utilización de estas medidas conlleva un impacto negativo sobre la participación laboral de las personas con responsabilidades familiares, lo que especialmente se traslada a las mujeres.

Por otra parte convendría analizar si la petición de reducción de jornada es una opción deseada por quien la solicita o por el contrario es una consecuencia debida a la ausencia de medidas sociales de apoyo a la conciliación que le permitan mantener su actividad laboral.

## **5. EL RETO DE LA CONCILIACIÓN ES UNA TAREA COLECTIVA**

### **5.1 Los distintos agentes intervinientes en materia de conciliación**

Atendiendo a los datos señalados y a las reflexiones planteadas conforme a los mismos, se puede afirmar que **la conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo de interés general, que afecta y preocupa a todos y sobre la que se tiene que trabajar conjuntamente**, siendo varios los intervinientes que participan en esta materia, pudiéndose distinguir entre otros a: la Administración Pública, las empresas, los trabajadores, las familias, el sistema educativo y la sociedad en su conjunto.

### **5.2 La Administración Pública**

Como se ha analizado anteriormente, nos encontramos en un **proceso de cambios para la sociedad**, entre los que destacan el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población activa y la necesidad de incrementar la participación laboral para, entre otros fines, poder alcanzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y garantizar una correlación activa y pasiva del Estado de Bienestar.

Asimismo, se debe recordar que la propia Constitución atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; así

como el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. Las aportaciones de los ciudadanos vía recaudación fiscal deberían además orientarse a aquellas prioridades que generan un mejor desarrollo de una sociedad más equitativa y justa, por tanto no es descabellado exigir que se incremente la participación de la Administración en estos objetivos.

Son varios los **retos pendientes en materia de conciliación en los que el papel del Estado es determinante** siendo fundamental en las políticas de conciliación tener en cuenta como prioridades la educación y cuidado del menor y la atención a los dependientes, aspectos ambos que trascienden notablemente el ámbito de la empresa. A continuación se exponen algunos ejemplos:

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia: En opinión empresarial, como se ha apuntado en apartados anteriores, la principal causa para que no exista una corresponsabilidad adecuada en las cargas familiares se encuentra asociada a motivos culturales que derivan hacia la mujer una mayor responsabilidad.

Es por ello que, compartiendo la necesidad de que se fomente la conciliación, respetando la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación, se considera que se debería avanzar hacia una **mayor sensibilización de la sociedad** sobre estas materias, especialmente **fomentando la corresponsabilidad de los hombres en las cargas familiares**, desde las edades más tempranas.

- Garantizar sistemas de apoyo a las familias, incluidos servicios accesibles, suficientes y de calidad para la atención a los niños, con especial atención a horarios y vacaciones escolares y a las personas dependientes: Además de consistir en una de las recomendaciones a España del Consejo de la Unión Europea para 2016 y 2017<sup>9</sup>, con la implantación de esta medida se permitiría la conciliación a los trabajadores evitando su abandono total o parcial del mercado de trabajo y se fomentaría la creación de más puestos de trabajo para la puesta en marcha y prestación de dichos servicios.

En este sentido, se debería **facilitar el acceso a centros para menores de 3 años e incidir en su coste y calidad**, así como se deberían solucionar los problemas que están surgiendo en la **implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia -SAAD-**, con el propósito de poder garantizar un marco estable de recursos y servicios, principalmente enfocado a la prestación de estos últimos.

Los centros podrían ser de **carácter gratuito** o se podrían **ofrecer subvenciones**, ayudas o cofinanciación de estos servicios, con independencia de si los centros son de carácter público o privado, lo que indudablemente provocaría una mayor suficiencia en el número de centros disponibles. En cualquier caso, estas ayudas deberían ser suficientes para garantizar el acceso universal a los mismos, ya que con las ayudas existentes en la actualidad no siempre es una opción para los progenitores recurrir a estos servicios, por seguir siendo su coste elevado

---

<sup>9</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\\_.2016.299.01.0007.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2016%3A299%3ATO](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2016.299.01.0007.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2016%3A299%3ATO)

pese a la ayuda. De igual modo, las ayudas que se proporcionen deben abonarse de manera puntual, pues de lo contrario se desvirtúa su utilidad, en atención a su carácter necesario.

Además resulta imprescindible insistir en la necesidad de que se dote de **flexibilidad a los horarios** tanto de los **centros educativos** como de atención a **personas dependientes** para poder lograr una conciliación efectiva, que se ajuste a las necesidades de los trabajadores.

- Ayudas, beneficios e incentivos: Con independencia de las ayudas referidas para la adquisición de servicios de atención y educación de menores, así como de personas dependientes, se considera necesaria la adopción de otros incentivos que pudieran ser complementarios y dar soporte a la conciliación en el ámbito familiar, como por ejemplo, contemplar **ayudas económicas por nacimiento de hijo y en sus primeros dos años de vida**, con cargo a Presupuestos Generales, que sean realmente compensatorias de gastos e incentivadoras de la natalidad, avanzando hacia **políticas familiares eficaces**.

Asimismo, se debería incidir en la necesaria **desgravación fiscal** de elementos como el empleo doméstico también utilizado como mecanismo para la conciliación y en el tratamiento fiscal en el caso de un segundo sustentador familiar.

Igualmente, resultaría conveniente analizar la posibilidad de establecer alguna medida para que la **persona que va a suplir a la trabajadora de baja por maternidad** trabaje un tiempo antes de la baja con el fin de aprender las tareas que desempeñará durante la sustitución. Este ejercicio resulta especialmente necesario en empresas de muy pocos trabajadores, por la dificultad organizativa añadida, pero sin duda es un coste que la mayoría de las empresas y fundamentalmente las PYMES no pueden asumir.

También convendría analizar qué ayudas podrían otorgarse (bien directamente o de forma indirecta a través de exenciones fiscales o bonificaciones a la Seguridad Social) a aquellas empresas que quieran implantar medidas de conciliación que necesiten un desarrollo tecnológico u organizativo y posean mayores dificultades de acceso a los mismos. Por ejemplo para la implantación de teletrabajo, herramientas de flexibilidad horaria, capacitación y adaptación, etc.

### **5.3 Las empresas**

**Las empresas se encuentran implicadas en materia de conciliación**, ya que se trata de una cuestión de interés general, que además afecta al mercado de trabajo y en concreto a las circunstancias que rodean el desempeño de la actividad laboral. Igualmente, **se encuentran comprometidas con la evolución de la sociedad**, con el propósito de incrementar el empleo y por supuesto con la incorporación natural de la mujer en el ámbito laboral en condiciones de igualdad de trato y oportunidades.

Como se definió en el apartado correspondiente al marco legislativo nacional, las principales obligaciones que se derivan para las empresas en esta materia se configuran mediante la concesión de diversos permisos parentales, y otras medidas de carácter no obligatorio y principalmente vinculadas a



la flexibilidad en el trabajo. Tal y como se analizaba anteriormente, su concesión se encuentra condicionada a varios factores de la empresa, como pudiera ser su tamaño, el sector en el que se encuadra su actividad y su situación económica, debiéndose tener en cuenta inevitablemente sus necesidades, su sostenibilidad, y en definitiva las posibilidades existentes para poder facilitar dichas medidas de flexibilidad.

En el apartado séptimo se desarrollará con mayor detenimiento el papel de la negociación colectiva como principal mecanismo para que, de forma conjunta, empresas y trabajadores definan aquellas medidas de conciliación que se adaptan de mejor manera al desarrollo de cada actividad y en el marco de la propia empresa.

Los estilos de dirección están evolucionando, teniendo un impacto positivo en el clima laboral, la satisfacción y los niveles de conciliación. Las empresas no son ajenas a los beneficios asociados a este desarrollo, observándose un mayor compromiso en el liderazgo de las mismas, en este sentido se pueden destacar entre otras **mejoras derivadas de la conciliación** la reputación global de la firma, la reducción del absentismo injustificado y la rotación no deseada, el compromiso de los trabajadores, las relaciones laborales reduciendo conflictividad y proporcionando paz social, etc.

La **conciliación ha de verse con una mirada distinta**, como un elemento fundamental para la gestión de las personas, del talento y la flexibilidad hacia el futuro, **debiéndose integrar en las características individuales de cada situación y dentro de cada empresa, prestando atención a las especificidades de cada una de ellas.**

#### **5.4 Los trabajadores**

Los trabajadores como principales destinatarios de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, deben hacer **uso de estas medidas de manera comprometida y responsable.**

Resulta imprescindible avanzar hacia una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y para ello es esencial un **cambio cultural y de tendencias**, debiéndose en todo caso **conciliar las circunstancias personales de los trabajadores y las necesidades de las empresas.**

#### **5.5 El sistema educativo, la familia y la sociedad en su conjunto**

Como se ha venido reiterando, a pesar de la evolución de nuestra sociedad, aún se siguen observando tendencias socioculturales que sin duda inciden en la participación laboral de la mujer y en la asunción del rol de cuidadora de menores y dependientes, así como otras tareas extralaborales.

Son muchos los factores que inciden en estas tendencias y sobre los que se debería actuar desde las **etapas educativas más tempranas, en el ámbito familiar, en los medios de comunicación, en las relaciones sociales y en cualquier otro ámbito** en el que se pueda incidir en el necesario cambio cultural, permitiendo efectivamente alcanzar situaciones reales de igualdad de género en todos los aspectos y a todos los niveles.



Normalmente se suelen dirigir todos los esfuerzos para la defensa y promoción de la igualdad de género al ámbito laboral, y aunque sin duda las medidas de igualdad en la empresa son necesarias, sin embargo, no deberían ser las únicas, pues claramente muchas de las situaciones que se producen en el mercado de trabajo son reflejo de lo que ocurre en la sociedad y se encuentran marcadas por distintos aspectos como inercias, presiones, desigual formación, reparto sexista en el seno de la familia, etc.

Por tanto, además de las medidas que ya se adoptan en el ámbito laboral, **se debería insistir en otros focos de atención, pues si no se educa, conciencia y sensibiliza en materia de igualdad y corresponsabilidad en todos los ámbitos, será imposible lograr un cambio cultural tan necesario actualmente.**

## **6. EL DEBATE DE LA CONCILIACIÓN Y LOS HORARIOS DE LOS ESPAÑOLES**

Los horarios y la conciliación han entrado con fuerza en la agenda política y social, con propuestas como que la **jornada acabe a las seis y un cambio en el huso horario.**

El Gobierno propuso recientemente ante la Comisión de Empleo del Congreso un **pacto político y social por la conciliación y la racionalización de horarios**, pidiendo para ello el compromiso de las empresas más grandes y de las asociaciones empresariales y sindicales.

Es materia de debate la distribución del tiempo de trabajo en España, en un modelo que se ha convertido en un "hecho diferencial" con el resto de Europa, pues si bien los inicios de la jornada son igualmente tempranos, la finalización es en general mucho más tarde, sin que por ello nuestra productividad sea mayor. Existen múltiples elementos culturales que confluyen en este esquema laboral, la jornada partida, el clima, el alto valor que culturalmente tiene el componente de vida social y de disfrute fuera del hogar, los horarios de las televisiones, el gusto por la vida nocturna, etc.

La diversidad de sectores de actividad hace que los condicionantes sean a su vez diversos, no debiendo simplificarse o banalizarse la cuestión. La importancia estratégica del turismo o la hostelería, por ejemplo, como motores de actividad en nuestro país, reflejan la complejidad de cualquier propuesta de modificación.

Los mismos que afirman la necesidad o el deseo de acabar antes, son los que quieren o necesitan que al finalizar su jornada otros servicios estén abiertos y disponibles para ellos. Pongamos como ejemplo que queremos que las guarderías abran antes o cierren más tarde precisamente para poder conciliar, o que el gimnasio esté abierto cuando terminamos de trabajar, y por supuesto los supermercados, tiendas, cines, restaurantes y demás establecimientos de servicios y ocio. En todos ellos hay a su vez trabajadores, y su valor está incrementado por su disponibilidad a dar servicio a sus clientes, el conjunto de los ciudadanos.

La globalización y la creciente internacionalización de las empresas hacen que la necesidad de viajar, trabajar con equipos desplazados y competir en resultados sea cada vez mayor, creando a su vez tensiones en materia de horarios laborales y conciliación.

Es por ello necesario promover el análisis riguroso y plantear **cambios culturales progresivos que permitan racionalizar la presencia en el puesto de trabajo, optimizando la productividad durante el horario laboral, y que así mismo respeten y promuevan aquellos valores y servicios que nos caracterizan como sociedad, nos impulsan económicamente y contribuyen a nuestro desarrollo.**

## 7. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONCILIACIÓN

Como se ha venido evidenciando, nuestro tejido empresarial es extremadamente diverso y se encuentra compuesto por diferentes tipos de empresas atendiendo, entre otras cuestiones, a su sector económico y a su tamaño, con claro **predominio de PYMEs y microempresas**, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA POR SECTOR DE ACTIVIDAD								
SECTORES DE ACTIVIDAD	TOTAL	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
Agrario	90.628	57.175	17.718	7.173	7.546	903	75	38
Industria	109.655	39.289	24.517	14.999	24.724	5.181	590	355
Construcción	122.633	64.187	29.100	13.443	14.478	1.321	59	45
Servicios	993.220	557.674	220.028	93.098	102.553	16.545	1.736	1.586
<b>TOTAL</b>	<b>1.316.136</b>	<b>718.325</b>	<b>291.363</b>	<b>128.713</b>	<b>149.301</b>	<b>23.950</b>	<b>2.460</b>	<b>2.024</b>

Fuente: MEYSS. Datos a 30 de septiembre de 2017

El sector **Servicios**, que representa el 75,5% de todas las empresas incluye fundamentalmente a aquellas dedicadas a hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, comercio, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales. Las empresas del sector de la **Construcción** representan el 9,3% del total, las de la **Industria** el 8,3% y las del sector **Agrario** el 6,9%.

Desde el punto de vista del **tamaño**, medido en número de asalariados, el tejido empresarial español se caracteriza por la presencia de empresas de reducida dimensión, destacándose que el **76,7% de las mismas tienen 5 o menos asalariados**, y sólo el 2,2% del total de las empresas tienen 50 o más trabajadores. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a 30 de septiembre de 2017, sólo un 0,2% de empresas tenían más de 499 trabajadores.

Teniendo en cuenta estos datos resulta evidente que **se debe atender a las necesidades de cada empresa a la hora de configurar las medidas de conciliación necesarias, así como a las propias necesidades de los trabajadores**, que también pueden variar de unos a otros. Con este fin, la **importancia que asumen los convenios colectivos es innegable**, como se puede observar en las continuas remisiones del propio Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y teniendo en cuenta que la negociación colectiva cumple una función individualizadora de las relaciones laborales, adaptando el marco legal a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

El interés por la negociación colectiva en materia de la conciliación de la vida laboral y familiar, también se puede apreciar en el ámbito del diálogo social y en concreto en el texto del **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**, que en el apartado 6 del Capítulo II hace referencia a la necesidad de “seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores”.

Los **estudios** llevados a cabo **en materia de negociación colectiva** ponen de manifiesto la implicación de las empresas para tratar de adaptarse, dentro de sus especificidades y posibilidades, a las situaciones que se derivan de la necesidad de conciliación por parte de los trabajadores, regulando aspectos como la organización del tiempo de trabajo o aquellos relacionados con el embarazo, la maternidad, la paternidad, adopción y acogimiento, etc. Asimismo, en ocasiones se contemplan especificaciones sobre permisos laborales, excedencias y/o movilidad geográfica.

CLÁUSULAS DE ASPECTOS RELACIONADOS CON CONCILIACIÓN		
TIPOS DE CLÁUSULAS	CONVENIOS	TRABAJADORES
	%	%
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	43,01	45,67
Adaptación de jornada	29,53	31,87
Reducción de jornada	30,11	35,21
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales	60,3	57,61
Duración de los permisos	52,19	48,76
Inclusión de nuevos permisos	46,07	45,95
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares	20,93	36
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	48,3	67,25
Acciones positivas para la adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	7,28	10,16

Fuente: Estadística de convenios colectivos MEYSS. Datos registrados hasta diciembre de 2016.

Como se puede apreciar son varios los elementos que se barajan en el ámbito de la negociación colectiva, debiéndose en cualquier caso tener en cuenta las necesidades y posibilidades de la empresa para hacer frente a las situaciones que se presenten en materia de conciliación.

Por tanto, sería apropiado reenfocar la actual situación, evaluando en su conjunto la eficacia de las medidas utilizadas en el ámbito de la conciliación e identificando rigideces en el sistema que impiden atender a una realidad heterogénea y nos colocan en peor situación respecto a los países de nuestro entorno. Para este objetivo, resulta preciso apostar por la negociación colectiva como instrumento para la determinación de soluciones adecuadas a empresas y trabajadores dentro de las especificaciones de cada sector de actividad, respetando al tiempo la individualidad de cada empresa.

Ello lógicamente ha de venir acompañado de una **garantía de servicios públicos** para el cuidado de menores y dependientes que implique a toda la sociedad en el avance de una realidad que aún carece de soluciones adecuadas para una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, siendo el acuerdo entre empresas y trabajadores un complemento a aquéllos.

En este contexto, se debería promover en el ámbito de la negociación colectiva el impulso de medidas y herramientas que favorezcan una conciliación racional y coherente, no basada exclusivamente en el aumento de permisos, sino con la que se obtenga un **equilibrio eficaz entre las necesidades de la empresa y las de los trabajadores**.

## **8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

### **8.1 Conclusiones**

1. Las transformaciones de la sociedad en todos los ámbitos: demográfico, cultural y económico, están íntimamente relacionadas con el aumento de la participación laboral, siendo uno de los retos actuales dar respuesta a la complejidad de equilibrios que plantea el desarrollo de la vida laboral y la vida familiar. **La conciliación es un elemento de transacción fundamental para afrontar los retos que se derivan de las tendencias demográficas, especialmente del envejecimiento de la población.**
2. La sociedad debe asumir que **la necesidad de conciliación va más allá de la igualdad por razón de género**, pues aunque sirva como herramienta para la misma, la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres. Se debe completar la transición hacia un nuevo modelo de implicación plena de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados de la familia pues la conciliación es tarea de todos y, casi siempre, debe empezar en casa.
3. Aunque es cierto que existe una menor utilización por parte de los hombres de las medidas existentes en conciliación, que se debe en gran medida a cuestiones culturales y no únicamente a la estructura de las mismas, **el objetivo de la conciliación no puede ser que los hombres abandonen o limiten su participación en el mercado laboral** para facilitar la participación laboral femenina, con independencia de que sea necesario incidir en la adopción de medidas que fomenten la corresponsabilidad.
4. La conciliación no sólo tiene **impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro, como la demografía y las estructuras familiares** de las próximas décadas, por su impacto en la natalidad, educación y cuidado del menor, en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en el cuidado y atención a personas dependientes.
5. Las **medidas de conciliación más utilizadas actualmente podrían generar efectos ralentizadores del desarrollo profesional**, como la interrupción de las carreras laborales o la reducción del tiempo de trabajo, y podrían afectar a la promoción en el trabajo, a los periodos de cotización y por consiguiente también a las pensiones, a otras prestaciones y al propio sistema de Seguridad Social, al disminuir el ingreso por cotizaciones.

6. Las **políticas públicas existentes resultan insuficientes** para alcanzar un nivel óptimo de conciliación que permita moverse flexiblemente entre las responsabilidades laborales y familiares y facilite una mayor participación laboral. Entre otros motivos, porque existe una falta de oferta que sea asequible, coincidente con los horarios laborales y con los períodos de vacación escolar y con las necesidades de atención a personas dependientes.

Además, se están produciendo diversos problemas en la puesta en marcha de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que está ahondando en estas dificultades.

7. La **conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo de interés general**, que afecta y preocupa a todos y sobre la que se tiene que trabajar conjuntamente, no pudiendo bascular exclusivamente esta responsabilidad sobre las empresas.

Normalmente se suelen dirigir todos los esfuerzos para la defensa y promoción de la igualdad de género al ámbito laboral, y aunque sin duda las medidas de igualdad en la empresa son necesarias, sin embargo no deberían ser las únicas, pues claramente muchas de las situaciones que se producen en el mercado de trabajo son reflejo de lo que ocurre en la sociedad y se encuentran marcadas por distintos aspectos como inercias, presiones, desigual formación, reparto sexista en el seno de la familia, etc. Por tanto, además de las medidas que ya se adoptan en el ámbito laboral, se debería insistir en otros focos de atención, pues **si no se educa, concientiza y sensibiliza en materia de igualdad y corresponsabilidad en todos los ámbitos, será imposible lograr un cambio cultural tan necesario actualmente.**

8. Entre los **corresponsables** que participan en esta materia se deben destacar, además de a las empresas, a **la Administración Pública, a los trabajadores, a las familias, al sistema educativo y a la sociedad en su conjunto.**
9. Resulta **extremadamente complejo diseñar una única fórmula para implantar medidas de conciliación aplicable por todas las empresas con carácter general**, pues no todas las empresas son iguales ni tienen las mismas capacidades de asumir los retos de conciliación. Se debe atender, entre otras cuestiones, al tamaño de las mismas y a las peculiaridades de cada sector.
10. Asimismo, más allá de la voluntad de la empresa para llegar a un acuerdo con el trabajador sobre las distintas opciones de flexibilidad que se pueden adoptar, **hay que tener en cuenta la posibilidad que tiene la empresa y la viabilidad de la medida a llevar a cabo**, y atender a otras cuestiones imprescindibles como pudieran ser la productividad y competitividad de las empresas, sin las que sería imposible el mantenimiento y creación de empleo.

## 8.2 Propuestas

1. Adoptar un **enfoque múltiple** para ofrecer vías reales de conciliación para mujeres y hombres. La conciliación no debe basarse sólo en la herramienta de permisos, excedencias y reducciones de jornada que aportan rigidez a la organización de las empresas y perjudican el desarrollo profesional y la participación laboral de los trabajadores, con las consecuencias que de ello se derivan. En cualquier caso, y atendiendo a la influencia de esta materia en el ámbito de las relaciones laborales, no se deberían adoptar medidas fuera del marco del diálogo social. Además debería reconocerse la importancia de la participación institucional y poner en valor el papel de los interlocutores sociales.
2. Incidir en la elaboración de **políticas de empleo efectivas** que incrementen la participación laboral equitativa de hombres y mujeres, para lo que resulta necesario contar con los interlocutores sociales.
3. Garantizar una **mayor infraestructura de servicios de atención a niños y a mayores dependientes**, etc. Dichos servicios deben ser asequibles, accesibles, suficientes y de calidad, debiéndose prestar especial atención a los horarios y vacaciones escolares.

Se ha de tener en cuenta que con la implantación de esta medida se permitiría la conciliación a los trabajadores evitando su abandono total o parcial del mercado de trabajo y se fomentaría la creación de más puestos de trabajo para la puesta en marcha y prestación de dichos servicios.

En este sentido, se debería facilitar el acceso a centros para menores de 3 años e incidir en su coste y calidad. Igualmente se deberían solucionar los problemas que están surgiendo en la implantación del SAAD, con el propósito de poder garantizar un marco estable de recursos y servicios, principalmente enfocado a la prestación de estos últimos.

4. **Implantar ayudas, subsidios y otros beneficios destinados a las familias**, con independencia de las ayudas referidas a la adquisición de servicios de atención y educación de menores, así como de personas dependientes, como por ejemplo, contemplar ayudas económicas por nacimiento de hijo y en sus primeros dos años de vida, con cargo a Presupuestos Generales, que sean realmente compensatorias de gastos e incentivadoras de la natalidad, avanzando hacia **políticas familiares eficaces**.
5. Incidir en la necesaria **desgravación fiscal** de elementos como el empleo doméstico también utilizado como mecanismo para la conciliación y en el tratamiento fiscal en el caso de un segundo sustentador familiar.
6. Establecer **medidas de ayuda públicas para las empresas**, citándose entre otros muchos ejemplos la posibilidad de poder contar con la persona que va a suplir a la trabajadora de baja por maternidad un tiempo antes de la baja para aprender las tareas que desempeñará durante la sustitución o para la implantación de medidas de conciliación que necesiten un desarrollo tecnológico u organizativo.

7. Llevar a cabo otras **medidas sociales**, como la realización de actividades de concienciación que, entre otras cuestiones, se dirijan a **fomentar la corresponsabilidad** en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia.

Para ello, no se debe olvidar el papel del sistema educativo y comenzar con ésta actividad de sensibilización y conciliación desde las etapas educativas más tempranas.

8. Reenfocar la actual situación, **evaluando en su conjunto la eficacia de las medidas utilizadas en el ámbito de la conciliación e identificando rigideces en el sistema** que impidan atender a una realidad heterogénea. Para este objetivo, resulta preciso apostar por la negociación colectiva y la individualidad de cada empresa para la determinación de soluciones adecuadas, tanto para empresas como para trabajadores, dentro de las especificaciones de cada sector de actividad y del tamaño de las mismas.
9. **Analizar en profundidad, en línea con la propuesta anterior, las medidas existentes en otros países y sus efectos reales, e impulsar aquellas medidas y herramientas que favorezcan una conciliación racional y coherente**, en la que se obtenga un equilibrio eficaz entre las necesidades de la empresa en el servicio a sus clientes/ciudadanos y las de los trabajadores/ciudadanos.
10. Avanzar en los **análisis sobre los horarios de los españoles**, haciendo compatible el respeto a nuestra cultura, costumbre y valores, con la evolución a una racionalización de la presencia en el puesto de trabajo, y una mejora de la productividad, adelantando en lo posible la finalización de la jornada.

## ANEXO I. COMPARATIVA EUROPEA TENDENCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

PAÍS	MATERNIDAD		PATERNIDAD		EXCEDENCIAS	
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN
ALEMANIA	14 semanas (6 antes del nacimiento y 8 después, éstas últimas son obligatorias)	100% del salario	NO	NO	156 semanas hasta que el niño cumpla 3 años a disfrutar por cada progenitor	67% del salario durante los primeros 12 meses y si los progenitores disfrutan al menos dos meses cada uno se podrá extender el total del subsidio hasta 14 meses
AUSTRIA	16 semanas obligatorias (8 antes del nacimiento y 8 después)	100% del salario	20 días laborables	No retribuido	OPCIÓN 1: 36 meses (30 si no se comparte) OPCIÓN 2: 24 meses (20 si no se comparte) OPCIÓN 3: Hasta 18 meses (15 si no se comparte) OPCIÓN 4: Hasta 14 meses (12 si no se comparte) OPCIÓN 5: Hasta 14 meses (12 si no se comparte)	OPCIÓN 1: 440€ OPCIÓN 2: 630 € OPCIÓN 3: 806€ OPCIÓN 4: 1.000€ OPCIÓN 5: 80% salario Máx. 2.000€
BÉLGICA	15 semanas de las que 10 días son obligatorios, 1 antes del nacimiento y 9 días después	82% del salario durante los 30 primeros días y 75% el resto de los días (hasta un máximo)	10 días laborables de los que 3 días son obligatorios	100% del salario durante 3 días y 82% el resto de los días	4 meses a tiempo completo por progenitor 8 meses a tiempo parcial 20 meses 1/5 del permiso	Cuantía fija
BULGARIA	58,57 semanas de las que 45 días son obligatorios	90% del salario	15 días (11 días laborables)	90% salario	26 semanas (Sólo para mujeres salvo que decidan transferir parte al padre)	90% del salario
CHIPRE	18 semanas	72% del salario. Los progenitores reciben una ayuda por nacimiento	NO	NO	18 semanas por cada progenitor	No retribuido
CROACIA	98 días (28 antes y 70 después del nacimiento)	100% del salario	7 días laborables si la madre los transfiere	100% del salario	6 meses de los que 2 no pueden transferirse pero se podrían prolongar dos meses más si el padre disfruta 3 meses	100% del salario durante 6 meses el resto 50% del salario
DINAMARCA	18 semanas siendo obligatorias las dos primeras después del nacimiento (4 antes del nacimiento y 14 semanas después)	100% del salario hasta un máximo	14 días consecutivos (11 días laborables)	100% del salario	32 semanas por progenitor pero los padres sólo perciben subsidio cuando el niño ha cumplido 70 días	100% del salario
ESLOVAQUIA	34 semanas obligatorias (6-8 semanas antes del nacimiento)	65% del salario hasta un máximo	NO	NO	Hasta que el niño cumpla 3 años a disfrutar por un solo progenitor	Cuantía fija
ESLOVENIA	105 días naturales de los que 15 son obligatorios (4 semanas del nacimiento antes y 11 después)	100% del salario hasta un máximo	90 días naturales	100% del salario hasta un tope durante 15 días el resto se percibe una cuantía fija	260 días naturales a disfrutar 130 días cada progenitor. La madre puede transferir 100 días al padre mientras que 30 días son intrasferibles al padre. El padre puede transferir los 130 días a la madre	Igual que los primeros 15 días del permiso de paternidad
ESPAÑA	16 semanas de las que 6 son obligatorias y 10 pueden transferirse al padre (6 semanas después del nacimiento)	100% del salario hasta un máximo	4 semanas ininterrumpidas	100% del salario con un tope	156 semanas hasta que el niño tenga 3 años a disfrutar por cada progenitor	No retribuido
ESTONIA	140 días naturales todos obligatorios	100% del salario	10 días laborables	100% del salario	156 semanas hasta que el niño tenga 3 años a disfrutar por cada progenitor	100% del salario con tope de 435 días a partir de los que se percibirá cuantía fija



PAÍS	MATERNIDAD		PATERNIDAD		EXCEDENCIAS	
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN
FINLANDIA	17,5 semanas (Obligatorio disfrutar dos semanas antes y después del nacimiento)	90% del salario durante los primeros 56 días y después 70% del salario con un tope máximo	54 días (18 días pueden disfrutarse simultáneamente con la madre y el resto debe disfrutarse desde que finalice el permiso de maternidad)	75% del salario hasta un tope, durante los primeros 30 días, si se disfruta después del permiso de maternidad/ 70% del salario hasta un tope, durante el resto de los días y si se disfruta durante permiso de maternidad	158 días laborables	75% del salario hasta un máximo de 30 días y después 70% del salario con un máximo
FRANCIA	16 semanas obligatorias (al menos dos semanas antes del nacimiento)	100% del salario hasta un máximo (no existe tope para el Sector Público)	11 días laborables (deben disfrutarse en los 4 meses siguientes al nacimiento)	100% del salario con un tope (No hay tope en el Sector Público)	156 semanas hasta que el niño tenga 3 años a disfrutar por cada progenitor incluso simultáneamente	Cuantía fija por hogar
GRECIA	17 semanas (8 antes del nacimiento y 9 después)	100% del salario	2 días laborables	100% del salario	SECTOR PRIVADO: 4 meses por progenitor SECTOR PÚBLICO: 2 años por progenitor	SECTOR PRIVADO: No retribuido SECTOR PÚBLICO: No retribuido, salvo para el caso de 3 o más niños que se pagan 3 meses 100%
HUNGRIA	24 semanas de las cuales son obligatorias 2	70% del salario	5 días laborables (deben disfrutarse durante los primeros dos meses tras el nacimiento)	100% del salario	OPCIÓN 1: 156 semanas a disfrutar por cada progenitor para progenitores no asegurados OPCIÓN 2: Desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el niño cumpla dos años pero solo para padres asegurados y el primer año solo para la madre OPCIÓN 3: 156 semanas a disfrutar por cada progenitor para progenitores asegurados y el primer año solo para la madre	OPCIÓN1: Cuantía fija OPCIÓN 2: No retribuido OPCIÓN 3: 70% del salario hasta un máximo
IRLANDA	42 semanas (al menos dos semanas antes del nacimiento)	Cuantía fija por semana durante 26 semanas. Las 16 restantes no son retribuidas, las madres con prestaciones sociales tienen derecho a un subsidio parcial por maternidad	NO	NO	18 semanas por progenitor y niño, no transferible pero puede disfrutarse simultáneamente por progenitores del mismo sexo	NO RETRIBUIDO
ITALIA	20 semanas obligatorias (al menos 4 semanas antes del nacimiento)	85% del salario	1 día de permiso obligatorio y puede disfrutar dos días más si la madre los transfiere	100% del salario	SECTOR PRIVADO: Cada progenitor puede disfrutar 6 meses y como máx. 10 meses. Si el padre disfruta al menos 3 meses se amplía el máximo a 11 meses y el padre puede disfrutar 7 meses. Se puede disfrutar simultáneamente por los progenitores	SECTOR PRIVADO: Si el niño es menor de 3 años 30% del salario, si el niño tiene de 3 a 8 años no retribuido salvo que el salario anual sea inferior al 2,5 del salario mínimo en cuyo caso cada progenitor podrá percibir el 30 % de su salario SECTOR PÚBLICO: 100% del salario durante los primeros 30 días
LETONIA	16 semanas (2 semanas antes del parto y dos semanas después son obligatorias)	80% del salario bruto	10 días naturales (8 días laborables)	100% del salario bruto	78 semanas por progenitor	70% del salario pero sólo para uno de los progenitores
LITUANIA	18 semanas (70 días antes del nacimiento y 56 días después)	100% del salario hasta un máximo	28 días después del nacimiento	100% del salario hasta un tope	156 semanas a disfrutar por cada progenitor hasta que el niño cumpla 3 años	100% salario hasta que menor cumpla 12 meses. 70% salario hasta que el niño cumpla 24 meses. No retribuido después.

PAÍS	MATERNIDAD		PATERNIDAD		EXCEDENCIAS	
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN
LUXEMBURGO	16 semanas obligatorias (8 semanas antes del nacimiento y 8 semanas después)	100% del salario hasta un máximo	2 días laborables	100% del salario	6 meses por progenitor. No se puede disfrutar simultáneamente, si ambos lo solicitan al mismo tiempo la madre tiene prioridad. El primer progenitor que disfrute el permiso deberá hacerlo a continuación del permiso de maternidad	Cuantía fija
MALTA	18 semanas	100% del salario durante 14 semanas y el resto una cuantía fija	2 días laborables	100% del salario	4 meses por progenitor	NO RETRIBUIDO
PAÍSES BAJOS	16 semanas obligatorias (4-6 semanas antes del nacimiento y 10-12 semanas después)	100% del salario hasta un máximo	2 días laborables	100% del salario	26 veces el número de horas de jornada por semana por progenitor y por niño. Se disfrutará a tiempo parcial	NO RETRIBUIDO
POLONIA	26 o 52 semanas de las cuales 14 semanas son obligatorias	26 semanas 100% del salario máximo y la opción de 52 semanas 80% del salario	2 semanas	100% del salario	34 meses por familia, con un mes de derecho individual al padre y otro mes a la madre. Se debe disfrutar tras el permiso de maternidad y hasta que el niño cumpla 5 años	Cuantía fija
PORTUGAL	120 o 150 días naturales siendo obligatorios 45 días después del nacimiento (30 días extra si se comparte el permiso por los padres)	100% del salario durante 120 días o 80% durante 150 días si no se comparte el permiso 100% del salario durante 150 días y 83% del salario durante 180 días si se comparte el permiso	20 días laborables	100% del salario	3 meses por progenitor	25% del salario
REPÚBLICA CHECA	28 semanas de las cuales son obligatorias 14 semanas (6-8 semanas antes del nacimiento 20-22 semanas después)	70% del salario hasta un máximo	NO	NO	156 semanas a disfrutar por cada progenitor e incluso la posibilidad de disfrutar la excedencia de forma concurrente con el permiso parental o de maternidad	70% del salario
REINO UNIDO	52 semanas de las que son obligatorias 2 después del nacimiento	90% del salario durante 6 semanas, una cuantía fija durante 33 semanas y 13 semanas no retribuidas	14 días naturales (10 días laborables) también para progenitores del mismo sexo	Cuantía fija o el 90% del salario medio semanal si el trabajador percibe < 167€/sem	18 semanas por cada progenitor y por niño	NO RETRIBUIDO
RUMANIA	18 semanas	85% del salario	5 días laborables (10 días si el padre atiende a los cursos de cuidado infantil)	100% del salario	OPCIÓN 1: Subsidio mensual hasta que el niño cumpla 12 meses, y hasta los 24 meses si el padre decide ir a trabajar, sino, éstos últimos 12 meses son no retribuidos OPCIÓN 2: Subsidio mensual inferior al anterior hasta que el niño cumpla 2 años si el padre decide ir a trabajar antes que el niño cumpla un año se retribuye lo mismo que en la opción 1 durante el periodo de 1 a dos años	OPCIÓN 1: 85% del salario hasta un máximo y un incentivo si el progenitor vuelve al trabajo OPCIÓN 2: 85% del salario con un máximo inferior al anterior y un incentivo si el progenitor vuelve al trabajo
SUECIA	14 semanas de las que son obligatorias 2	80% del salario	10 días	80% del salario hasta un máximo	480 días por familia. 60 días reservados a cada progenitor que no son transferibles. De los 360 días restantes la mitad están reservados a cada progenitor, si los días son transferidos de uno a otro el progenitor deberá cumplimentar un formulario de consentimiento	77,6% del salario durante 390 días y 90 días de subsidio con cuantía fija

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf). Informe "Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union"



Avanzar es nuestra mayor empresa

Calle Diego de León, 50

28006 Madrid

(+34) 91 566 34 00

[www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)