

Alba Cañaveras Garcia

**CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:
ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL MODELO
NÓRDICO Y EL MODELO MEDITERRÁNEO**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Rafael Böcker Zavaró

Doble grado en Derecho y Relaciones Laborales



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI
Tarragona
2021

Resumen:

La conciliación laboral y familiar, siempre ha constituido un campo de estudio relevante para la mayor parte de las sociedades. El papel de la mujer en la Sociedad, como su incorporación en la esfera laboral, ha hecho que se desarrollen políticas públicas, empresariales, con tal de equilibrar ambos ámbitos (laboral y familiar) sin tener que renunciar a ninguno de ellos. Por ello, este trabajo se centra en los distintos modelos de Estado de Bienestar, las relaciones laborales y analiza los permisos existentes y la realidad de hoy en día. Pretendo indagar en qué se diferencian España y Noruega respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Summary: *Work-life balance has always been a relevant field of study for most societies. The role of women in Society, as well as their incorporation into the workplace, has led to the development of public and business policies, in order to balance both areas (work and family) without having to renounce any of them. For this reason, this work focuses on the different models of the Welfare State, labor relations and analyzes the existing permits and the reality of today. I intend to investigate how Spain and Norway differ regarding the reconciliation of work, family and work life for women and men*

PALABRAS CLAVE: Conciliación familiar y laboral, igualdad, Estado de Bienestar, equilibrar.

ÍNDICE

1.	Introducción	4
1.1.	Objeto estudio.....	4
1.2.	Preguntas de investigación	4
1.3.	Objetivos.....	4
1.4.	Hipótesis y diseño metodológico.....	5
1.5.	Justificación del objeto de estudio.....	6
1.5.1.	Vinculo con el grado de Relaciones laborales	7
1.5.2.	Importancia social. Relevancia social	8
2.	Marco teórico.	9
2.1.	Introducción al tema de investigación.	9
2.2.	Antecedentes y evolución del conflicto de trabajo-familia	10
2.3.	Incorporación de la mujer en el mercado laboral.	11
2.4.	Modelos de las relaciones laborales.	12
2.5.	Conciliación laboral y familiar.	16
2.6.	Conclusiones extraídas.	21
3.	Estado del Bienestar.	23
4.	Análisis de la información de las prestaciones de paternidad y permisos.	28
4.1.	Medidas directas de conciliación.....	28
4.1.1.	Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en España	28
4.2.	Medidas indirectas de conciliación	46
4.2.1.	Flexibilidad laboral.	46
5.	Conclusiones	49
6.	Anexo.	53
7.	Bibliografía.	54
8.	Web grafía	57

1. Introducción

Este Trabajo de Final de Grado, se basa en las normas de publicación de la revista internacional de sociología (RIO)¹.

1.1.Objeto estudio

El objeto de estudio de este proyecto de investigación se centra en las prestaciones y facilidades entorno a la conciliación laboral y familiar que actualmente ofrecen las relaciones laborales del modelo Nórdico, referente a Noruega y el modelo Mediterráneo, referente a España.

1.2.Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que se plantean son las siguientes:

- ¿Cómo es el sistema de relaciones laborales en Noruega y en España?
- ¿Qué país implementa mayores medidas para facilitar la conciliación?
- ¿Cuál es la prestación por maternidad/paternidad, duración, requisitos para adquirirla y cuantía retributiva? ¿existen diferencias entre ambos países?
- ¿Qué modelos de Estado de bienestar existe en cada uno?
- ¿Se les proporciona facilidades?
- ¿Qué porcentaje de la sociedad solicita estas medidas de conciliación? ¿Más los hombres o las mujeres?

1.3.Objetivos

El objetivo general es analizar y estudiar, a través de un análisis comparativo (similitudes y diferencias), entorno a las prestaciones y facilidades de la conciliación familiar, sobre los sujetos presentes en el mercado laboral. Es decir, va a consistir en aportar información y comparar las medidas de conciliación y las políticas familiares existentes en el modelo nórdico y en el modelo mediterráneo. Y por ello, analizaré los permisos parentales, las prestaciones sociales de las familias por tener hijos (medidas directas) y la flexibilidad laboral y horaria (medidas indirectas).

Más concretamente, **los objetivos específicos son los siguientes:**

- Analizar las prestaciones de paternidad y maternidad de España y Noruega.
- Describir el funcionamiento y los distintos modelos del Estado del Bienestar existentes.
- Indagar las facilidades que reporta cada país entorno a la conciliación laboral y familiar.
- Conocer el sistema de relaciones laborales de cada país analizado.

¹ ISSN: 2013-570X (https://www.revista-río.org/index.php/revista_río)

1.4.Hipótesis y diseño metodológico

Las hipótesis que se plantean en este trabajo de investigación son las siguientes:

- La mujer es la que normalmente se acoge a los permisos de conciliación laboral y familiar.
- Los países nórdicos, son los que más permisos ofrece y, además, donde existe mayor igualdad entre hombre y mujer.
- Se asocia la conciliación laboral y familiar directamente a la mujer.
- El Gobierno Nórdico, se implica en las medidas de conciliación, incluso los hombres, son “bien vistos” por acogerse a estas medidas.

Para elaborar el siguiente trabajo, seguiré una estructura basada; en primer lugar, en contextualizar y justificar el motivo por el cuál he escogido el tema y la necesidad que existe sobre las medidas de conciliación. En segundo lugar, bajo la rúbrica de Marco teórico, abordaré el conflicto trabajo-familia, basándome en la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Seguidamente, recogeré la información relativa entorno a cada régimen de bienestar analizado para poder relacionar con la metodología escogida. Y, por último, las conclusiones, sintetizando e identificando las medidas de conciliación que tienen dichos modelos y corroborando si las hipótesis planteadas al principio del trabajo finalmente se cumplen.

Con el fin de poder lograr los objetivos anteriormente planteados, llevaré a cabo una metodología cualitativa y cuantitativa. Bajo mi punto de vista, considero que es la más adecuada, debido a que me va a permitir explicar la conciliación en diferentes áreas y modelos, teniendo siempre en cuenta las variables que existen. Específicamente, me basaré en las fuentes secundarias. Estas incluyen la revisión de distintos documentos y revisar estadísticas.

La revisión de documentos, precisa de menos recursos económicos y humanos, ya que en el caso de que decidiera hacerlo a través de datos primarios, requeriría de poder realizar distintas encuestas a la sociedad, teniendo en cuenta que debo obtener una muestra lo más representativa de la misma. Además, me vería también limitada, por el hecho de la extensión del territorio, tanto en España como en Noruega. Es más, las fuentes primarias, tiene el inconveniente de que no siempre pueden estar disponibles y no conoces el proceso de obtención.

Por ello, he decidido estructurar mi trabajo de investigación en dos fases. En primer lugar, una revisión de la literatura referente al conflicto del trabajo y la familia. Centrándome en su evolución a lo largo de los años, las medidas de conciliación y qué efectos sociales ha tenido (impacto en igualdad laboral). Incluyendo también, una revisión de la literatura entorno a los regímenes de bienestar que existen en la región nórdica y en España. La información aportada, ha sido recurrida a raíz de revistas especializadas, libros, informes, artículos y estudios científicos. A destacar entre estos, de las publicaciones realizadas de IESE Business School y Nordic Council of Ministers.

En la segunda parte, me voy a centrar en hacer una comparación entre las principales medidas de conciliación familiar de España y los países nórdicos. Debido a la extensión de los países Nórdicos, he decidido centrarme en Noruega, ya que es un Estado que recibe ayudas estatales. Dicha información se ha extraído de la base de datos de carácter internacional, Eurostat y OCDE, de revistas y documentos oficiales del país en cuestión.

He usado distintos indicadores entorno a la situación laboral y otros en relación con las medidas de conciliación. En este caso, por lo que respecta a la situación laboral, me voy a centrar en la tasa de actividad de la población femenina, la brecha de género, el impacto de la maternidad en el trabajo (concepción de penalización profesional de los padres tras el nacimiento del primer hijo) y cómo incide el trabajo a tiempo parcial en las mujeres.

En cuanto a los indicadores de la conciliación, me basaré en los gastos sociales que emplea el Gobierno entorno a la Familia y su duración, qué ayudas proporciona para el cuidado del menor en los primeros meses de vida y qué prestaciones económicas directas existen por tener un hijo a tu cargo (en el caso de que existan).

Permitiéndome identificar las diferencias que existen entorno a la familia, realizaré una comparativa exhaustiva y contrastaré las hipótesis que inicialmente me he planteado.

1.5. Justificación del objeto de estudio

La familia y el trabajo son dos esferas principales para el desarrollo del ser humano. La persona nace en familia, y es allí donde aprende a valerse por si mismo.

Para poder vivir, se requiere de un trabajo que te de rentas para poder obtener los bienes básicos para subsistir (hogar, higiene, educación, vestido). Pero el trabajo traspasa una frontera. No solo es importante para poder subsistir, sino que, además, hace que la persona se desarrolle, experimente, potencie sus facultades y se enriquezca como persona. Incluso, llega a suponer para la misma, sentirse realizada, llegando a aportar algo a la sociedad.

Hoy en día, hay un desequilibrio entre el trabajo y la familia. El tiempo y la exigencia en el ámbito laboral colisionan con la responsabilidad que conlleva tener una familia y formar parte de ella. Aspecto que anteriormente no existía ya que la estructura de la sociedad no era la misma. Es por ello, que he escogido este ámbito de investigación para realizar mi trabajo de final de grado relacionado con la sociología, ya que me gustaría poder enriquecerme y profundizar en las distintas medidas de conciliación europeas y la importancia que versa la familia y las medidas de protección social en otros países en comparación a España porque es la sociedad que me compete y el futuro al que me voy a enfrentar.

En la época actual, podemos ver una realidad que se refleja, y es que la población cada vez más se está envejeciendo. Esto es debido a las pocas facilidades que las familias tienen entorno a la natalidad y poder compaginar ambas esferas. Cada vez más, se puede ver, que la edad media de mujeres embarazadas está entorno a los 31 años. ¿Por qué es así? La respuesta es muy simple: si estudias una carrera, esta la finalizas con 21 años aproximadamente. Posteriormente sigues formándote y cuando accedes al mundo laboral, tienes 26 en adelante. Por ello, hasta que no tienes una estabilidad económica (puesto de trabajo fijo), no te embarcas a tener hijos. Es por ello, que a medida que pasan los años, el mercado laboral es más exigente, y eso hace que la sociedad deba renunciar en repetidas ocasiones a tener hijos.

1.5.1. Vínculo con el grado de Relaciones laborales

Hubo 2 momentos claros a lo largo de la carrera que hicieran que me decantara por este ámbito de investigación.

En primer lugar, la asignatura de igualdad, género y ocupación, la cual la cursé en el tercer año de mi doble grado. En este caso, vi aspectos relevantes entorno a la mujer y su incorporación en el mercado laboral, las discriminaciones que sufren, diferentes conceptos, pero de forma muy superficial. No profundizamos en las medidas de conciliación que existen, ni tampoco en cuáles son las más escogidas por las mujeres o incluso la diferencia entorno a porcentaje, respecto los hombres que se acogen a las medidas de conciliación laboral y familiar respecto las mujeres.

Y, en segundo lugar, la asignatura de sistemas laborales comparados cursada en cuarto de grado. En este caso, si que pude indagar en la conciliación, debido a que realizamos un trabajo de investigación, escogiendo distintos países y haciendo una comparación entre ellos. Libremente podíamos escoger. Fue muy enriquecedor, ya que cada grupo escogió distintos países y pudimos tocar todas las barajas de los Estados de Bienestar existentes en Europa. Con ello, me quedé con ganas de más, y me planteé como podía aclamar y abordar mi inquietud de seguir investigando la esfera laboral relacionada con la familia en mi trabajo de fin de grado.

Por el contrario, quiero añadir, que, en mi caso, en el doble grado, no tenemos la posibilidad de realizar optativas, y que, por ello, muchas veces, tenemos carencias sobre aspectos más específicos. Incluso debería ser una asignatura obligatoria, analizar con profundidad que medidas existen, comparar con otros países y poder aprender de ellos, ya que el futuro somos nosotros y el día de mañana, vamos a encontrarnos con esta realidad de compaginación.

1.5.2. Importancia social. Relevancia social

La familia, como he mencionado anteriormente, es un pilar fundamental en nuestra sociedad. Y por ello, debe haber una protección social entorno a la misma.

Las medidas de conciliación son un factor clave no solo para la igualdad, el bienestar social y la calidad de vida de la sociedad, sino nos muestra una estabilidad económica y demográfica. En España, en nuestro país, la ausencia de medidas de conciliación familiar es un problema social presente, y cada vez más en las propuestas que hacen los partidos políticos y las administraciones publicas.

Incluso, la OECD, en 2015, afirmó que España era uno de los países pertenecientes a la Unión Europea, en el que destina menos gasto publico a las políticas y servicios familiares. Eso conlleva, a que muchas mujeres, deban dejar apartadas sus carreras profesionales para la crianza de los hijos, y una vez finalizada la misma, se encuentren con barreras, dificultades y limitaciones para acceder a un puesto de trabajo. Como podría ser, el hecho de que el mercado evoluciona tan rápidamente que sus conocimientos no se han ido reciclando debido a su retirada del mundo laboral. Llevando consigo a empleos de menos responsabilidad y a tener que reducir su jornada laboral para poder compatibilizarlo.

Hoy en día, siguen existiendo las diferencias entorno a las medidas de conciliación familiar y laboral en función al género. Aunque cada vez más, la frecuencia entorno a los hombres a acogerse a estas medidas es “mejor visto”.

2. Marco teórico.

2.1.Introducción al tema de investigación.

La incorporación de la mujer en el ámbito laboral ha causado una desaparición progresiva del modelo de familia tradicional, que venia dado por el patriarcado. Este modelo, se ha substituido por el de estructura familiar de parejas de doble ingreso. Es decir, que ambos miembros de la pareja trabajan y por ello, hacen frente a las responsabilidades familiares y profesionales (Greenhaus y Powell, 2006). Por este motivo, surge el conflicto entre el trabajo y la familia, el cuál, es el pilar central de mi trabajo.

Hay evidencias empíricas de que las sociedades que tienen políticas familiares y servicios universales de conciliación conllevan a una igualdad de género más notoria, ya sea en la esfera laboral, como en las tareas del hogar o cuidado de los hijos (Ray, Gornick y Schmitt,2008).

Las medidas de conciliación no solo influyen en la igualdad de género y bienestar social, sino que también inciden en la economía y en la demografía del país. Es claro el hecho de que hoy en día, hay un retraso en la edad de tener hijos y como consecuencia una disminución clara y notoria en las tasas de fecundidad. Este aspecto, hace que me cuestione si realmente es efectivo y viable el estado de bienestar que tenemos actualmente.

Por lo que respecta a España, la poca presencia de medidas de conciliación lleva consigo a un problema social importante. Cada vez más, los partidos políticos y las administraciones, como los convenios colectivos, tratan de regularlo. Si lo comparamos con otros países, la incorporación de la mujer al trabajo, aunque existen avances entorno a la conciliación, el Estado de Bienestar actual sigue siendo poco completo y desarrollado.

En contraposición, los países nórdicos, destacan por sus fuertes medidas de conciliación y la relevancia de la mujer en el ámbito laboral. Para ellos, la participación en la esfera laboral es indispensable para la autorrealización y independencia económica que tiene derecho cualquier individuo, y que no se debe renunciar a ello, por el hecho de tener hijos (Duvander, Lappegard, y Andersson, 2010).

El estado en si, juega un papel muy importante. Por ejemplo, en flexibilidad de horarios que hagan compatibles los horarios de trabajo con las escuelas, los permisos compartidos o incluso ayudas monetarias por hijo, entre otros. Por ello, son evidencias sobre los esfuerzos que hacen para poder equiparar el trabajo y la familia en un mismo plano y poder garantizar una igualdad entre los hombres y las mujeres.

2.2. Antecedentes y evolución del conflicto de trabajo-familia

El conflicto existente entre el binomio de trabajo-familia, ha ido aumentando con el paso de los años, hasta que hoy en día, tiene un papel muy relevante, ya no solo en la vertiente social, sino también empresarial y política.

Cuando una familia, tiene el primer hijo, el conflicto entre trabajo-familia incrementa. Pero los efectos que producen profesionalmente no son de la misma índole si eres un hombre o una mujer.

Por lo que respecta al hombre, produce un beneficio; llamado “*fatherhood Premium*”, es decir, “prima de paternidad”. En el cual, aumenta el salario profesional y al mismo tiempo el compromiso organizacional. Por el contrario, en el caso de la mujer, se produce el “*motherhood penalty*”; es decir, son penalizadas (Budig y England, 2001) (Ferández-Cornejo, 2018). ¿Qué penalizaciones tienen? Se ven obligadas a interrumpir su trayectoria profesional, debido al cuidado del menor, de manera que acaban acumulando menos experiencia. O incluso en algunos casos deben adaptarse a puestos de trabajo de menor responsabilidad, reducirse la jornada, y consecuentemente el descenso de salario (Correll, Bernard y Paik, 2007).

Podemos decir, que, con el paso del tiempo, la penalización por tener hijos ha aumentado. La maternidad es el factor central que explica las desigualdades y diferencias más evidentes y significativas que existen entre el hombre y la mujer en el ámbito profesional y laboral.

Los autores Budig y England, en 2001, realizan un estudio para poder identificar cuales son las causas que conllevan a estas diferencias (hombre-mujer). De las mismas, extrajeron 4:

- Las mujeres durante la maternidad se ven obligadas a apartarse del mercado laboral durante un tiempo considerable. De manera que, a su retorno, han perdido experiencia, confianza en ellas mismas. Además, el mercado evoluciona tan rápidamente, que cuando vuelven al trabajo, deben “reciclarse”.
- El estrés que les provoca la combinación entre las responsabilidades familiares y profesionales provoca que no rindan de la misma forma en el trabajo. Y por ello, en muchas ocasiones sean menos productivas.
- Para poder conciliar la vida laboral y familiar, deben aceptar puestos de trabajo con salarios inferiores, o con reducciones de jornada (media jornada).
- Los empresarios, perciben a las “madres”, como personas que pueden ausentarse más en el trabajo debido a sus cargas familiares. Es decir, las perciben como un riesgo de capital.

Con ello, hace que la mujer deba renunciar a una de las dos dimensiones (empleo o familia). Esta elección “impuesta por la sociedad”, afecta a muchas mujeres. Incluso en las más jóvenes, que ya cuando están cursando sus estudios, ellas mismas se auto limitan sus posibilidades profesionales para poder conciliar ambas esferas. Muchas de ellas, prefieren ralentizar su trayectoria profesional, para poder formar una familia (López-Ibor, Escot y Fernández- Cornejo, 2010). ¿Por qué ellas deben limitarse y no ambos miembros de la pareja? De esta manera, las posibilidades profesionales serían las mismas y no uno brillaría más, o alcanzaría su meta profesional.

Hasta mediados del siglo XX, las responsabilidades de los progenitores de la familia estaban claramente diferenciados. Mientras que el hombre era el sustentador principal de la familia (ámbito público), la mujer, era encargada del trabajo doméstico y cuidado de los hijos (ámbito privado). De manera que el conflicto existente hoy en día entre trabajo y familia no tenía cabida.

Gary Becker, en el Tratado sobre la familia, establece que existe un equilibrio en la estructura familiar. Y este es debido a que cada miembro de la familia (hombre y mujer), tienen un rol específico. Este, es asignado en función de las características innatas del género. La mujer en el ámbito privado al cuidado doméstico, y el hombre en el ámbito público como “breadwinner”. Como consecuencia de ello, no se solapan y no lleva a conflicto. Produciéndose así un equilibrio en el reparto de responsabilidades.

2.3.Incorporación de la mujer en el mercado laboral.

La mujer se incorpora en el mercado de trabajo en los años 60 y 70, y como consecuencia, se produce el problema de tener que compatibilizar las dos esferas (trabajo y familia). Por ello, se produce un cambio notorio en la estructura establecida desde hacía décadas de la vida familiar.

El concepto de conflicto de trabajo-familia, lo podemos entender como: *“aquel individuo que actúa bajo una variedad de roles al mismo tiempo, y se ve sometido a una serie de exigencias que son incompatibles entre sí, provocando una fricción y tensión psicológica”* (Khan et. Al,1964).

Por el contrario, Greenhaus y Beutell, definen el trabajo-familia de la siguiente forma: *presiones familiares y laborales a las que se ve sometido un individuo en su día a día, como resultado de la incompatibilidad de ambas esferas o dimensiones.*

Ambos, realizaron un estudio sobre las interacciones entre las dos esferas y cuáles eran los factores que daban lugar a este conflicto. Estos son 3:

	TIEMPO	TENSIÓN	COMPORTAMIENTO
Definición	La responsabilidad conlleva mucho tiempo, y hace imposible que participe el individuo en otro ámbito	No satisfacción de las demandas y presiones que exige el rol.	Las características del rol impiden el desarrollo de otro.
Ejemplo	Horas extras	El temor que se tiene por el hecho de que la maternidad frena la carrera profesional.	Jornada laboral nocturna

En un primer momento, se pensaba que el conflicto estaba en el trabajo y que se trasladaba con posterioridad a la familia. O'Driscoll, demostró que no era así. Sino que era un fenómeno bidireccional. Las responsabilidades laborales pueden inferir en la esfera familiar y viceversa.

2.4. Modelos de las relaciones laborales.

Primero de todo, para poder hablar de cuales son los modelos de relaciones laborales que existen hoy en día, y de los que voy a realizar la comparativa, debemos definir el concepto de relación laboral internacional.

De acuerdo con Köler y Martín (2007), *“las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado)”*.

Por lo tanto, cuando hay una interacción entre varios sujetos que están legitimados en el marco del trabajo, podemos decir que se establece una relación laboral.

El impacto de la globalización, la evolución de los mercados laborales, el entorno social, son factores que afectan también a las relaciones laborales de forma directa y que han llevado a que los sujetos legitimados deban constituir nuevas tácticas económicas, de negociación y de empleo.

Para poder abarcar y reflejar las distintas variedades que existen sobre los modelos de las relaciones laborales europeos, considero que el método más adecuado, deba ser el comparativo. De esta forma, nos permitirá ver en qué se diferencian (sistema político, negociación colectiva, economía) y en que

se semejan los distintos modelos y si realmente, hay alguna medida que podríamos plantearnos o que considero que funcionaría si se implementara en nuestro país, por ejemplo.

En la Unión Europea, la tendencia es poder converger un modelo de relaciones laborales, para evitar las desigualdades y conseguir un equilibrio entre ellas. Sin embargo, la OIT, al establecer diferentes convenios colectivos con unos mínimos obligatorios para los países, ha hecho que existan diversidades en los modelos.

Debemos entender el concepto de modelo como (Monereo): *“la representación de algo, el esquema teórico de un sistema de una realidad compleja que se elabora para facilitar su comprensión”*.

Por lo que respecta al **modelo nórdico**, está compuesto por Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca. El elemento clave de este, versa en la cooperación entre el capital y el trabajo.

¿Qué características significativas tiene este modelo (Monereo)?

- 80% de afiliación en los sindicatos. ¿Por qué? Debido a que la representación que tienen en la empresa y el centro de trabajo solamente es sindical.
- Estructura representativa: sindical o no sindical. Teniendo en cuenta que, en Dinamarca, el sindicato está integrado en la empresa y con ello comporta enfrentamientos y negociaciones diarias.
- Negociación colectiva: centralizada (garantiza unidad sindical) o descentralizada (favorece a la afiliación sindical).
- Organización sindical dividida en 4 niveles:
 - Centro de trabajo.
 - Secciones sindicales locales.
 - Sindicatos nacionales.
 - Confederaciones sindicales.

De acuerdo con el libro *“Sociología de les relations laborals”* de García Calvia (2008) y el autor Kjellberg, destacan 8 características clave para distinguir este modelo (nórdico) del mediterráneo:

1. Cooperación entre capital y trabajo: de manera que los sindicatos aceptan que las empresas organicen el trabajo a cambio de un reconocimiento de derechos sindicales básicos.
2. Hegemonía socialdemócrata: es una condición fundamental previa para que exista el compromiso de cooperación entre el capital y el trabajo.

3. Organización sindical diferenciada en 4 niveles: centro de trabajo, federaciones y confederaciones estatales, secciones locales y carteles negociadores. En el modelo nórdico, los sindicatos tienen funciones muy claras y fundamentales.
4. Altas tasas de afiliación sindical.
5. Alto asociacionismo, tanto en las empresas del sector público, como sector privado.
6. Negociación colectiva dividida en 3 niveles: el salario y temas afines en el ámbito nacional (tanto en sector privado como en publico), el tradicional de rama en el mismo ámbito y la empresa en el centro de trabajo.
7. Debido al papel fundamental que tienen los sindicatos, las empresas, están sometidas a altas presiones para poder conseguir concesiones a través de las votaciones de los afiliados.
8. Amplia cobertura de convenios colectivos.

En contraparte, por lo que respecta al **modelo mediterráneo**, es característico del sur de Europa. Entre ellos encontramos a países como Francia, Portugal, Grecia, Italia y España.

A diferencia de lo que sucede en los países nórdicos, en este modelo, el sindicalismo está fragmentado y es débil. No hay una afiliación alta, e incluso, hay escasa participación institucional.

Por lo que respecta a **Francia**, se basa en la debilidad de los sindicatos, una alta rivalidad entre ellos y las relaciones con los partidos políticos complejas. La pérdida de afiliados en los partidos, ha conllevado a un incremento en la negociación colectiva, pero con escasez en contenido de convenios colectivos. Por lo tanto, la negociación es el centro de sus relaciones laborales, dejando muy limitada la regulación extrajudicial.

En el caso de **Italia**, se centra en el voluntarismo. El legislador apenas interviene, debido a que los sindicatos y las patronales carecen de personalidad jurídica. La negociación colectiva y con ello la representación de los trabajadores, es compleja, coexistiendo distintas delegaciones de empresas (consejos de fábrica, comisiones internas, secciones y representaciones sindicales de empresa). El movimiento sindical, está fragmentado y es pluralista. Los trabajadores no participan en la empresa, incluso no tienen reconocido el derecho de participación ni información. En este país, la negociación no está regulada ni es obligatoria. De manera que va variando entre centralización y descentralización y muestra 3 niveles: nacional, sectorial y de empresa. Como consecuencia, las relaciones laborales en Italia son conflictivas, no hay limitación en ejercer el derecho de huelga y el arbitraje no es obligatorio.

En cuanto a **España**, también tiene un sindicalismo fragmentado y ideologizado. Los trabajadores están representados a nivel de empresa de forma dual: sindical y unitario. Por ello, los comités de empresa y los delegados sindicales están sindicalizados, ya que los miembros están afiliados al sindicato. La negociación colectiva en este caso va encaminada a la descentralización (a nivel de empresa).

En tercer lugar, por lo que respecta al **modelo germánico**, este es propio de los países del centro de Europa; como por ejemplo Bélgica, Alemania, Países Bajos, entre otros. En este modelo, los sindicatos y las asociaciones empresariales conforman una unidad sindical. Y por ello, el movimiento obrero opta por políticas de integración y colaboración. Distinguimos dos organizaciones sindicales agrupadas en la Confederación Alemana de Sindicatos y la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), la cual engloba casi el 80% de los afiliados.

Monereo destaca 5 características o principios fundamentales de este modelo germánico:

- Dualismo en la representación sindical y no sindical: los intereses en la negociación colectiva están divididos en dos vertientes. Por un lado, los sindicatos y empresarios que negocian a nivel sectorial y regional. Y, por otro lado, en el centro de trabajo a través del sistema de congestión. Sólo admiten en los centros de trabajo la negociación pacífica y actuaciones ante los tribunales.
- La tradición legislativa: los conflictos colectivos existentes en un centro de trabajo son regulados por medio de la legislación. Existen órganos de conciliación en las empresas que se basan en el diálogo y en llegar a un consenso.
- Eficacia representativa general: la legislación obliga a que los sindicatos representen a los trabajadores, estén afiliados o no, y por ello, hace que únicamente el 28% esté afiliado.
- Participación institucional de la representación de los trabajadores: los sindicatos y los comités participan en las decisiones tomadas por la empresa.
- Negociación colectiva centralizada.

Y, por último, en cuanto al **modelo anglosajón**, está presente en países como Irlanda y el Reino Unido. Aunque también en Estados Unidos o Canadá. Es un modelo basado en el sindicalismo monopolista (estrecha vinculación al Partido Laborista). Según el autor Monereo, destaca distintas características del presente modelo:

- Ausencia de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- Monopolio sindical: de manera que únicamente los acuerdos pueden ser alcanzados entre el empresario/asociaciones y los sindicatos.

- Dualidad de acuerdos colectivos: por un lado, tenemos el procedimiento *Statutory Recognition Procedure*. Y por otro el procedimiento de reconocimiento voluntario.

La negociación colectiva en este modelo no es sectorial, y como consecuencia comporta conflictos laborales. Además, la representación de los trabajadores es casi inexistente. Por ello, hay mucha disparidad entre empresas que sí que tienen sindicalización de las que no. Tampoco existen comités de empresa; de manera que únicamente los sindicatos son los que tienen la facultad de poder imponer negociaciones.

Ante un conflicto, se usa el método *Laissez faire colectivo* (años 60). El Estado solo participaba para impulsar normativa colectiva a través del sistema *promoting legislation*, dejando a un lado el *Common Law*.

Debido a la disparidad entre las empresas que tienen sindicalización de las que no, como he mencionado anteriormente, se crea un organismo independiente denominado *Advisory Conciliation and Arbitrations Service* (ACAS), para que gestione los conflictos mediante arbitraje, conferencias o códigos de conducta.

2.5. Conciliación laboral y familiar.

“Aquellas situaciones en las que las demandas del trabajo o la sobrecarga del mismo dificultan o imposibilitan tener una relación satisfactoria con el cónyuge, los hijos u otros familiares dependientes, así como dedicar tiempo a desarrollar otros aspectos relevantes de la vida personal” (Centro Internacional de Trabajo y Familia, 2018). Esta es la definición que da el propio profesor Juan Antonio Pérez López sobre el conflicto trabajo-familia.

Hoy en día, las parejas *“dual-earner couple”* (pareja de doble ingreso), son el modelo presente en las sociedades occidentales. Ambos miembros llevan a cabo una combinación entre la esfera familiar y la esfera profesional.

Según Hall & Hall, hace una clasificación dividida en 4 tipos de parejas en función de la repercusión o peso que tiene cada miembro en la dimensión laboral y familiar:

- Pareja acomodaticia: uno de los miembros está implicado en la esfera profesional y no tiene interés en la vertiente familiar. Por el contrario, el otro miembro de la pareja está implicado en la esfera familiar y no tiene interés en la vertiente profesional (lo opuesto).

- Pareja adversaria: los dos miembros de la pareja muestran un interés elevado en la esfera profesional y muy bajo en la esfera familiar.
- Pareja aliada: los dos integrantes de la pareja tienen las mismas prioridades.
- Pareja acróbata: los dos integrantes tienen interés en las dos esferas. Generando para ellos niveles de estrés.

Por otro lado, encontramos otra clasificación distinta desarrollada por Pfau-Effinger, el cual distingue en 5 tipo de familia, no en función de la repercusión, sino en función de la combinación que hacen respecto las dos esferas (trabajo y familia):

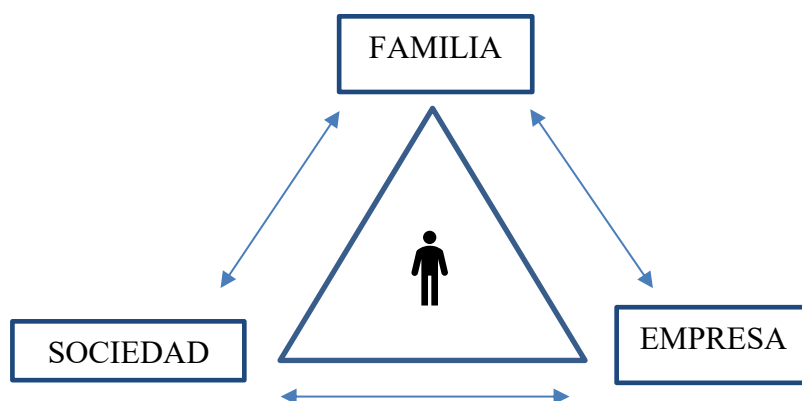
- Modelo de economía familiar: característico de las familias agrarias.
- Modelo de ama de casa y varón proveedor: tal y como describe el propio nombre, se trata de una división de roles por género.
- Modelo de mujer trabajadora a tiempo parcial en la familia del varón proveedor: en el que la mujer, está implicada en las dos esferas. Además de llevar a cabo el cuidado familiar, tiene responsabilidades profesionales.
- Modelo de dos sustentadores y cuidado externo: se refleja la igualdad entre ambos sexos y recurre a las instituciones que ofrece el Estado o el mercado (externo) para poder asumir las responsabilidades familiares.
- Modelo de dos sustentadores, dos cuidadores: Se trata de una igualdad entre hombres y mujeres en la vertiente familiar y profesional. Es decir, hay equidad en cuanto a las responsabilidades.

El modelo de dos sustentadores, dos cuidadores, sería el modelo ideal que debería existir. Sin embargo, la falta de medidas de conciliación laboral y familiar hace que las familias, no puedan optar por este modelo.

¿Cuál es el objetivo que busca la conciliación? Compatibilizar las responsabilidades relacionadas con la familia y el hogar, con el crecimiento y dedicación profesional, en igualdad entre hombres y mujeres (Tobío y Fernández).

Las medidas de conciliación laboral y familiar deberían ser concebidas de la siguiente forma:

FIGURA 1



FUENTE: de elaboración propia a raíz de las explicaciones de Chinchilla, Jiménez y Grau (2018)

Según Chinchilla Jiménez Grau, las medidas de conciliación laboral y familiar deberían tener en el centro a la persona, tal y como se refleja en la figura. Como vemos, se trata de un triángulo. Por lo tanto, si la persona es la que está en el centro, debe ser ella la que decida y la que tenga la capacidad para compaginar las medidas de conciliación y decidir a cuáles se acoge sin tener que renunciar a ninguna de ellas. Aún así, esta decisión viene limitada por la familia, la sociedad y la empresa (los 3 vértices). Por lo tanto, es una decisión condicionada.

Hay diversos autores que establecen cuales son los objetivos que persigue la conciliación:

- Según Théverson (2011), considera que las medidas de conciliación favorecerán a aumentar la natalidad y como consecuencia directa de ello, aumentará la población activa. Es decir, habrá mucha más gente que trabajará o bien estará buscando trabajo de forma activa. Y, por lo tanto, aumentará así la mano de obra. ¿Por qué? Porque si ayudamos a las familias, mejoramos las medidas de conciliación laboral, no se van a ver obligados a decidir si formar una familia o dedicarse a su futuro profesional.
- Según Esping- Andersen (2003), estima que las medidas de conciliación sirven para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, habrá un reparto igualitario del trabajo remunerado y el no remunerado. Y por ello, es una reforma política familiar y de desarrollo nuevo que comporta un nuevo sistema de bienestar, aportando así un equilibrio entre las dos esferas.
- Por lo que respecta Tobio (2002), establece que, si todos los trabajos tienen en cuenta los trabajadores de ambos sexos, los dos tendrán las mismas responsabilidades familiares y por ello, las mujeres no van a tener que renunciar a una de las dos esferas.

¿Por qué debemos preocuparnos en cuanto a las medidas de conciliación se apliquen? En primer lugar, por poder lograr la igualdad de género en la esfera laboral. Para ello, es necesario que aparezcan nuevos permisos parentales, reorganización del tiempo de trabajo... En segundo lugar, el envejecimiento de la población y con ello, las bajas tasas de natalidad. Ello, conlleva a que la mujer ha tenido que optar entre la familia o su carrera profesional.

La causa principal que lleva a introducir permisos exclusivos para los hombres es para evitar que haya discriminación en el mundo laboral. Que pueda llevar al empresario a escoger un hombre y no una mujer, a sabiendas que la mujer tiene una baja obligatoria y que puede ceder semanas al hombre, pero que normalmente no sucede. De esta forma, si es exclusiva para los hombres, no se va a producir esa desigualdad laboral.

Existen en Europa distintos permisos: de maternidad, paternidad, reducción o flexibilización de jornada, permisos por motivos familiares urgentes y parentales.

Para poder proseguir en el desarrollo del trabajo, debemos tener en cuenta una serie de definiciones entorno a la conciliación laboral y familiar²:

- **Política de conciliación:** *“Actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras y permitir una mayor compatibilidad entre ambas”.*
- **Equilibrio entre la vida laboral y personal:** *“Estabilidad entre las necesidades personales y laborales que una persona consigue gracias a las políticas aplicadas en el ámbito productivo para adoptar las necesidades personales con la vida laboral y así incrementar la calidad del trabajo productivo”.*
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** *“Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades”.*
- **Conciliación de la vida personal y familiar:** *“Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y poder desarrollarse en los diferentes ámbitos”.*
- **Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** *“Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de*

² Recull de temes. Dones i Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

las decisiones para combatir una situación de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres”.

- **Equidad de género:** *“Distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad”.*
- **Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo:** *“Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo domestico como del cuidado de las personas dependientes”.*

También el Instituto de la mujer, establece la definición de la conciliación de la vida familiar y laboral³: *“la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional”.*

Por tanto, se trata de compartir las tareas domesticas o familiares entre hombres y mujeres, para que ambos tengan las mismas oportunidades cuando quieran incorporarse al mundo laboral.

En definitiva, las políticas de conciliación familiar y laboral son políticas publicas y de familia. Deben favorecer tanto a la madre como al padre a entrar y permanecer en el mercado laboral.

A lo largo de la historia, se han llevado a cabo gran multitud de acciones para la conciliación laboral y familiar y poder garantizar así la igualdad de género. Pero ¿qué medidas hay y en que consisten? De acuerdo con el autor Albert López- Ibor, nos define los siguientes conceptos:

- **Permiso por paternidad, adopción o acogimiento:** permiso remunerado por nacimiento, adopción o acogimiento exclusivo para el padre. No es transferible.
- **Permiso de maternidad, adopción o acogimiento:** permiso para ausentarse del trabajo durante un periodo de tiempo determinado tras el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Durante el tiempo que se ausenta, tiene derecho a ocupar el mismo sitio de trabajo que venia ocupando anteriormente, y el Estado es el que paga la totalidad del salario. Es un permiso que puede transferirse al otro progenitor.
- **Permiso parental:** permiso para ausentarse tanto el padre como la madre por nacimiento, adopción o acogimiento. Este no debe ser inferior a 14 semanas (Directiva 96/34/EC).

³ Buenas prácticas y recomendaciones. Ministerio de Igualdad.

- **Reducción de jornada por cuidado de hijos y/o dependientes:** disminución de jornada y del salario con proporcionalidad. Tiene como finalidad poder conciliar la vida familiar y laboral.
- **Permisos por motivos familiares urgentes:** permisos para ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor (enfermedad o accidente) de familiares.
- **Excedencia por cuidado de hijos y/o dependientes:** derecho que tiene el trabajador que puede suspender el contrato de trabajo para atender al cuidado del menor. Es un derecho individual que puede usar tanto el padre como la madre. En el caso de dependientes, se consideran hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Permiso no retribuido.

2.6.Conclusiones extraídas.

Los sistemas de relaciones laborales giran entorno a la negociación colectiva, la actividad sindical, los conflictos laborales presentes, el Estado, la economía y costumbres de cada país. No existe un único modelo de relaciones laborales como hemos visto. Pero sí podemos apreciar similitudes y diferencias entre ellos.

Para poder detallar y simplificar las conclusiones teóricas extraídas, se establece un cuadro con las principales características de los distintos modelos de relaciones laborales mencionados existentes en Europa.

Cuadro 1: Rasgos característicos de los modelos de relaciones laborales.

	Vinculación política	Conflictividad laboral	Negociación colectiva	Sindicatos	Tasa sindical
Nórdico	Objetivos compartidos	Protección elevada	Centralizado o descentralizada	Representación trabajadores	Alta
Mediterráneo	alta	alta	sectorial	Diversidad sindical	Escasa
Anglosajón	Muy poca	Alta y poco institucionalizada	No es sectorial	Monopolio sindical	Escasa
Germánico	No existe	escasa	centralizada en el ámbito sectorial	Diversidad sindical	baja

Fuente: Elaboración propia basándose en Monereo et al (2011) y García Calvia (2008)

Como vemos, la alta conflictividad del modelo mediterráneo y anglosajón puede ser motivo de la escasa tasa sindical que presentan los trabajadores, conllevando a un desinterés y a la no presión que imponen los representantes de los trabajadores para negociar y poder llevar a acuerdos. Por el contrario, en el modelo germánico, la conflictividad es escasa, debido a que, aunque la tasa sindical es baja, la ley obliga a que los trabajadores estén afiliados o no, los sindicatos los deben representar.

Por otro lado, en el caso del modelo nórdico, es el que mantiene en todas las vertientes analizadas niveles elevados.

La normativa europea esta haciendo en estos últimos años mucho hincapié en la conciliación laboral y familiar. Pero para poder lograrlo, primero debemos fomentar y garantizar la igualdad de género en las dos esferas

Una reforma importante que se ha llevado a cabo a partir del 2019 y que es relevante, es la ampliación de la duración del permiso de paternidad. El 1 de abril de 2019, el permiso se amplió a 8 semanas. El 1 de enero de 2020, volvieron a ampliar a 12 semanas. Y a partir del 1 de enero de 2021, pasa a ser de 16 semanas. Por lo tanto, es un reflejo en cuanto a una equidad entre el permiso de maternidad y paternidad, ya que ambos pasan a ser de 16 semanas. Aunque, quedan muchos avances por hacer, ya que deberían ser intransferibles para los progenitores y no suponer un obstáculo al solicitarlo por parte de la empresa.

3. Estado del Bienestar⁴.

Los gobiernos han llevado a cabo políticas para dar apoyo a los padres y madres por los esfuerzos realizados entorno a cuidar a los recién nacidos. Aún así, existen diferencias significativas al aplicar las políticas de conciliación entre los Estados europeos. Estas, las analizan distintos autores: Daly y Lewis, 2000 y por otro lado Cordero, 2009.

Estas diferencias vienen marcadas por la complejidad económica y legislación del país y las negociaciones que se producen entre el sindicato y las empresas (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe).

Multitud de estudios manifiestan la relación que existe entre las políticas que emplea un país y el régimen de estado de bienestar. Por ello, es importante analizar qué Estado del Bienestar tienen los países en cuestión.

El Estado del Bienestar es un conjunto de actividades realizadas por los gobiernos de los Estados, cuya finalidad es garantizar unos mínimos a los ciudadanos mediante el sistema de protección social que se basa en la aprobación de los presupuestos del Estado.

El origen⁵ del sistema de protección social, se remonta en el siglo XIX, concretamente en la Alemania del Canciller Bismarck. Pero no fue hasta finales de la II Guerra Mundial, que el concepto se generalizó en Europa.

El concepto en si mismo de Estado del Bienestar, surgió por primera vez en 1942 mediante un documento que recibía el nombre de Beveridge. Este, sirvió para establecer las bases de la seguridad social británica, además, que, por primera vez, se hablaba de ese concepto.

Los pilares básicos de este concepto son:

- La educación: la cuál debe ser gratuita y obligatoria en las primeras etapas y posteriormente subvencionada.
- La sanidad: universal y gratuita.
- Seguridad social.

⁴ <https://www.expansion.com/diccionario-economico/estado-de-bienestar-social.html>

⁵ <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329>

- Servicios sociales: ayudas destinadas a cubrir necesidades de colectivos que se encuentran en situaciones desfavorecidas.

Sin embargo, delimitar este concepto es complicado, y eso es debido a que cada país, y dependiendo del momento en el que esté pasando, puede promover unos servicios públicos o otros. También es difícil por el hecho de que los límites que el Estado establece de providencia son muy amplios. Es decir, ¿cuál es el límite de edad para recibir la educación gratuita? O bien, ¿cuál es el límite que establece el Estado para proporcionar las ayudas de los servicios sociales? Es decir, ¿qué considera cada estado como necesidad?

La primera clasificación de modelos de bienestar, fue llevada a cabo por Richard Titmuss en 1981. Desde entonces, muchos autores se han basado en la misma para construir tipologías similares. La más relevante y conocida es la del sociólogo Esping-Andersen presente en su libro *The Three Worlds of Welfare Capitalism*.

Ha distinguido distintos estados de Bienestar, basándose en el nivel de desmercantilización (dependencia respecto al mercado) y el nivel de desfamiliaización (dependencia a la familia o cónyuge). El mismo hace la siguiente clasificación:

- **Modelo socialdemócrata/ Nórdico:** en el que el Estado cubre los servicios sociales, ya que parten del principio de universalidad y solidaridad. El individuo tiene la máxima independencia en el mercado. Es decir, alta participación de la mujer en el mercado laboral, alto grado de nivel de vida, alta redistribución de ingresos, incluso el alto nivel de confianza que tiene el Estado entre los ciudadanos (Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia y Islandia).
- **Modelo Anglosajón/Liberal:** El Estado solo cubre los riesgos con carácter retroactivo, que el ciudadano con los medios de vida que tiene y sus ingresos, no puede asumir por él mismo. Es decir, bajo nivel de gasto total del Estado, bajo nivel de protección social (Suiza, Reino Unido e Irlanda), y alto nivel de desigualdad.
- **Modelo conservador/Corporativista o Europeo Continental:** El Estado solo interviene cuando las instituciones fallan entorno a instituciones próximas a la persona, como la familia. Parten del principio de subsidiariedad. Tiene un sistema del bienestar privado (extremo de familiarización). Es decir, baja presencia de la mujer en el mercado laboral, alto nivel de desempleo y moderación en la redistribución de los ingresos (Alemania, Austria, Bélgica, Grecia, Chipre, Países Bajos, Portugal, España y Luxemburgo).

El concepto de Estado del Bienestar no ha sido estático, sino que ha ido experimentando distintas fases, tal y como nos indica Urteaga. De manera que después de la II Guerra Mundial, se incrementa el gasto social y las políticas económicas y sociales se refuerzan. Se conoce como los Treinta Gloriosos (1945-1975), porque se crea empleo y se mantiene la capacidad de consumo de la sociedad trabajadora, y, por el contrario, para aquellos que no tengan esa capacidad, se produce un aumento de las prestaciones sociales.

En los años 70 hubo una crisis, y como consecuencia de ello, se redujeron los niveles de protección social, se privatizaron y supeditaron las prestaciones de los desempleados. Lo que buscaban era reducir los costes empresariales y aumentar la flexibilidad en el mercado laboral. Estas medidas, siguen presentes en la actualidad en Europa. Estamos frente a empleos de baja calidad, conllevando por ello a fomentar la desigualdad y aumentar la pobreza.

Hoy en día, la globalización ha impactado en la economía. ¿De que manera? Hacia la mano de obra barata y poco cualificada. Por tanto, aquellos países que ya estaban industrializados han tenido que adaptarse a la nueva realidad económica.

¿Augura futuro con el sistema de protección social actual? De entrada, podemos decir que no. La entrada de la mujer en el mercado laboral, la gran tasa de jóvenes desempleados, envejecimiento de la población y la disminución de la natalidad, hacen que nos planteemos si realmente el sistema de protección social va a poder subsistir.

Las necesidades sociales han cambiado. No son las mismas que hace unos años atrás. Por ello, se debe hacer un nuevo planteamiento y buscar una nueva perspectiva para darle al sistema de protección social. Invertir más en educación, investigación, crear nuevos trabajos y mano de obra cualificada y bien remunerada, reducir las diferencias salariales, buscar métodos de favorecimiento a la igualdad de género, etc. En definitiva, prevenir, investigar para poder afrontar con garantías la nueva realidad. De este modo, se va a evitar que la población formada por ejemplo en España, decida abandonar su país en busca de trabajo. Es decir, tratar de no perder las jóvenes promesas.

Como he detallado en el objeto de estudio, para poder profundizar e investigar, he escogido 2 países para estudiar según el modelo de relaciones laborales al que forman parte, y ver cuál de ellos es el que más favorece a las medidas de conciliación laboral y familiar.

1. España:

El país está limitado por Andorra y Francia en el norte, y en el oeste con Portugal. Forman parte de la península ibérica las islas baleares, las canarias, Ceuta y Melilla. Tiene una superficie de 505.970 km^2 y una población de 46,94 millones de habitantes.

Su riqueza en 2019 era con una clara diferencia, el sector servicios con un 74.2%. En segundo lugar, el sector industrial con un 23.2%. Y por último el sector primario (agricultura), con un 2.6%. Los principales socios económicos de España son Francia (42.600 millones USD), Alemania (31.800 millones USD), Italia (22.500 millones USD) y Portugal (20.100 millones USD). Francia en este caso, importa desde España alimentos, vehículos, productos químicos y textiles.

La capital del Estado es Madrid, mientras que su moneda oficial es el Euro. Por lo que respecta a la lengua oficial es el español y denota un sistema político basado en una monarquía parlamentaria. El rey es Felipe VI de Borbón. El presidente del gobierno es Pedro Sánchez, líder del partido socialista obrero español. Se trata de un partido que se sitúa en el centro izquierdo. España es miembro de la UE desde el 1 de enero de 1986, y cuenta con 59 representantes en el Parlamento Europeo.

2. Noruega:

El país está situado en la parte occidental y norte de Escandinavia. Comparte frontera con Suecia, Finlandia y Rusia. Es un país que se le conoce como Reino de Noruega. Dispone de una extensión de 385.186 km^2 (323.779 km^2 si excluimos las islas Svalbard). Tiene una población de 5,385 millones de habitantes (2020). Su riqueza en 2018 está distribuida de la siguiente manera: 1,56% en el sector primario (agricultura, silvicultura y pesca), 40,18% en la industria y 58,26% en el sector servicios. Los principales clientes de Noruega son; el Reino Unido (21,06%), Alemania (15,8%), Países Bajos (11,04%), Suecia (6,82%), Francia (6,54%) y España (1,83%). Por lo que respecta a los proveedores son; Suecia (12,07%), Alemania (10,88%), China (10,01%), Reino Unido (5,13%), Francia (3,24%) y España (2,04%).

La capital es Oslo, que cuenta con 681.729 habitantes. Su moneda oficial es la corona noruega y la lengua oficial es el noruego. Su forma de gobierno es la monarquía democrática parlamentaria. El rey es Harald V.

Por lo que respecta a la política interior, desde 2013, cuenta con un gobierno de coalición presidido por el líder del partido conservador, Erna Solberg.

Noruega no forma parte de la Unión Europea, pero si del Espacio Económico Europeo, el cual solicitó su ingreso en 1962. Sus trabajadores son admitidos en igualdad de condiciones con los ciudadanos de la Unión Europea.

4. Análisis de la información de las prestaciones de paternidad y permisos.

4.1. Medidas directas de conciliación

4.1.1. Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en España

En España, el Instituto Nacional de la Seguridad Social es el responsable de las prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales. De manera que es la institución encargada de gestionar el pago de las mismas.

El sistema de seguridad social español se compone en dos niveles:

- El sistema contributivo: el cual integra a los trabajadores por cuenta ajena y regímenes especiales para los trabajadores por cuenta propia.
- El sistema no contributivo: reconoce a determinadas personas que carecen de recursos para sostenerse, independientemente de si han cotizado o no, y en caso de que lo hayan hecho, no lo suficiente para poder llegar a los mínimos del sistema contributivo. Dicho permiso sólo es de 42 días naturales tras dar a luz, que se podrán ampliar a 14 más, en el caso de que se trate de familia numerosa, cuando nace el hijo se produce en una familia monoparental, casos de parto múltiple o si el bebé o su madre tienen una discapacidad mínima del 65%⁶.

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 Social, se concretan las situaciones protegidas a las que tienen derecho en cada caso. Dichas prestaciones son las siguientes⁷:

Se consideran situaciones protegidas durante los periodos de descanso y permisos, las que se disfruten por:

- Nacimiento de hijo/a.
- Adopción y el acogimiento familiar, ya sea preadoptivo como permanente, conforme el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, siempre que su duración no sea inferior a un año y se trate de:
 - o Menores de 6 años.

⁶ El importe a cobrar por dicho subsidio no contributivo es de 17,93 €/día según el IPREM. Por tanto, 537,84€ mensuales.

⁷ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>

- Mayores de 6 años, pero menores de 18 discapacitados, en un grado igual o superior al 33%, o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (debidamente acreditadas por los servicios sociales).

Beneficiarios:

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento, adopción y cuidado del menor, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estén afiliados y en alta o situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - Menores de 21 años: no se exige período mínimo de cotización.
 - 21 años y menores de 26 años: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 - 26 años o más: tener cotizados 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- Estar al corriente de pago de las cuotas, de las que sean responsables los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del computo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Nacimiento del derecho:

Con tal de no dejar a la intemperie a los trabajadores por cuenta propia o ajena cuando estos suspenden su contrato o interrumpen su actividad en caso de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, se establecen las prestaciones económicas con tal de que puedan disfrutar de los periodos de descanso que la ley establece.

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que se dé comienzo el periodo de descanso correspondiente:

- En el caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

- En el caso de fallecimiento de la madre, este derecho prende efectividad para el padre desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.
- La madre biológica puede anticipar el descanso con anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto.
- En el caso de adopción y acogimiento, a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Duración:

La duración del subsidio será equivalente a la de los periodos de descanso o permisos que se disfruten de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el artículo 49.a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Debemos tener en cuenta que se establece un periodo transitorio, durante los años 2019 y 2020, para la aplicación gradual de la nueva regulación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción y acogimiento prevista en los apartados 48.4, 48.5 y 48.6 del TRET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019⁸.

Será a partir del 1 de enero del 2021, cuando cada progenitor, adoptante o acogedor disfrutará de idéntico periodo de suspensión.

Durante el periodo **01/01/2020 hasta 31/12/2020** se tendrán en cuenta las siguientes reglas para atender a su duración:

En el caso de nacimiento, **la madre biológica (MATERNIDAD)** disfrutará de los periodos de suspensión de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

⁸ Desde abril de 2019, se deja de hablar del permiso de maternidad y del permiso de paternidad, y ambas se engloban bajo el concepto de “permiso por nacimiento y cuidado del menor”. La nueva normativa, surge con la finalidad de equiparar ambas bajas, tanto en la duración como en el trato, conllevando a una modificación del Estatuto de los Trabajadores.

- 10 semanas que podrán disfrutarse a jornada completa o parcial:
 - o De manera continuada a las 6 semanas obligatorias (período obligatorio).
 - o De manera ininterrumpida (periodos semanales) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
 - o Disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación de 15 días.
 - o El disfrute a jornada completa o parcial requerirá un acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Podrá ceder al otro progenitor, un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (10 semanas restantes). Estos podrán ser también a jornada completa o parcial, de manera continuada o ininterrumpida (periodos semanales), comunicados a la empresa con una antelación de 15 días.
- La madre biológica, puede anticipar el inicio de dicha prestación hasta 4 semanas a la fecha probable del parto.
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor, tendrá derecho a las 16 semanas.
- En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, excepto si se reincorporan al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Por lo que respecta en el caso de Noruega, debe coger 3 semanas antes del nacimiento del hijo. Es obligatorio que tenga 6 semanas de baja por maternidad después del parto por motivos de salud. Puede escoger combinar el trabajo con la prestación parental en caso de que la pareja lo quiera así. Esto se le denomina prestación parental escalonada.

En el caso, pero, que el bebé nazca antes de la fecha estimada del parto, el tiempo restante, no se puede transferir después del parto, y por ello, se pierde.

Por el contrario, en el caso de que la madre o el niño estén enfermos o hospitalizado después del parto, se puede posponer el pago de la prestación por maternidad. Incluso, en el caso de nacimientos múltiples o adopciones, el permiso de maternidad se va a prolongar entre 5 y 7 semanas por cada hijo adicional. De manera que las madres de gemelos van a tener 64 semanas y si son trillizos 69 semanas.

Por otro lado, reciben el 100% de los ingresos con un límite de 6 veces el pago de la prestación básica del seguro nacional. Es decir, 9.819,09 € por mes (financiado por impuestos generales).

¿Pero que requisitos debe reunir la madre para poder acceder a la baja por maternidad en Noruega?

- Debe haber trabajado durante 6 de los últimos 10 meses antes del parto. Y también haber ganado al menos la mitad del pago de la prestación básica del seguro nacional durante el año anterior.
- En el caso de que no haya trabajado, va a recibir un pago único de 6.482,70€ por hijo,

En el caso de ser mujer y no cumplir con los requisitos para poder acceder a la prestación parental, se le va a conceder el derecho a una subvención a tanto alzado la cual recibe el nombre de *engangsstønad ved fødsel og adopsjon*. En 2018, la subvención a tanto alzado es de 84 720 NOK⁹ por niño.

Para el otro progenitor (**PATERNIDAD**), dispondrá de un periodo de suspensión total de 12 semanas con la siguiente distribución:

- 4 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 8 semanas voluntarias que podrán disfrutarse a jornada completa o parcial:
 - o De manera continuada al periodo obligatorio.
 - o De manera ininterrumpida en periodos semanales desde la finalización de las 4 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.
 - o Disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días.
 - o Disfrute a jornada completa o parcial, requiere un acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- En el caso de fallecimiento de la madre, tendrá derecho a las 16 semanas.
- En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo una vez han transcurrido las 4 semanas de descanso obligatorio.

Dicho permiso de paternidad expuesto anteriormente, a partir del 1 de enero de 2021, se amplía. Pasa de 12 semanas, a 16 semanas. De manera que se equiparan los dos permisos de los progenitores. Aún así, sigue existiendo la obligación de que el padre deba disfrutar del permiso de paternidad de forma simultánea a la madre.

En el caso de Noruega, tiene derecho a la prestación parental si ha estado trabajando y ha recibido una renta pensionable durante al menos 6 de los 10 meses anteriores al inicio del periodo de prestación.

⁹ Es lo equivalente a 8.509,80€.

Su ingreso anual debe haber sido equivalente a 49929 NOK (1 de mayo de 2019). Es decir, 4.904,36€.

Si el padre trabaja, la base de dicha prestación parental se va a calcular sobre los ingresos percibidos al comienzo del periodo de licencia. En el caso de que trabaje por cuenta propia, es decir, sea autónomo, la prestación parental es generalmente el salario medio de los últimos 3 años.

El padre debe solicitar este permiso de paternidad a la Administración de Trabajo y Bienestar de Noruega (NAV), la cual es la agencia responsable de conceder estas prestaciones.

El periodo del beneficio parental es de 49 semanas con una cobertura del 100% (se reservan 15 semanas para cada padre) o bien 59 semanas con una cobertura del 80% (se reservan 19 semanas para cada padre) hasta un límite máximo de seis veces el pago de la prestación básica del seguro nacional (es decir, 92.576 NOK [9.819,09 €] por mes (regulado el 1 de mayo de cada año).

Este periodo se divide en 3 etapas:

- Un periodo reservado para la madre: que recibe el nombre de mødrekvote.
- Un periodo que se puede dividir entre la pareja: llamado fellesperiode.
- Y un periodo reservado para el padre: fedrekvote

A partir del 1 de enero de 2018, las mujeres desempleadas reciben un pago a tanto alzado de 63.140 NOK [6.696,95 €] por hijo.

Para la parte de la licencia relativa al derecho familiar, es posible elegir un período de licencia más largo (36 semanas) pagado al 80 por ciento de los ingresos, o uno más corto (26 semanas) pagado al 100 por ciento.

AMPLIACIONES:

- 1 semana por cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Hospitalización del hijo/a (neonato), por un periodo superior a 7 días, la prestación se podrá ampliar tantos días como el nacido esté hospitalizado con un máximo de 13 semanas

PRESTACIÓN ECONOMICA PARA AMBOS PERMISOS

La prestación económica, consiste en el 100% de la base reguladora del correspondiente mes anterior a la fecha de inicio del nacimiento del derecho o de inicio del descanso. Durante todo el periodo de descanso, se percibirá el 100%.

Si acudimos al ET, en su artículo 45.1.e) contempla la suspensión del contrato de trabajo en casos de **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO** (desde el inicio del permiso hasta el día anterior al nacimiento) y **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL** (desde la finalización del periodo de descanso por maternidad hasta que el menor cumpla 9 meses). En ambos casos, es únicamente una prestación que tiene derecho la madre en este caso, y percibirá el 100% de la Base reguladora correspondiente. El pago y la gestión de dicha prestación económica le corresponde a la Entidad gestora o la Mutua Colaboradora con la Seguridad social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales en el momento de suspender el contrato de trabajo.

De acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, prevé la suspensión del contrato de trabajo en caso de **LACTANCIA DEL MENOR**, hasta que el mismo cumpla 9 meses. De manera que los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora cada día, o bien podrán fraccionarla en dos fracciones de media hora. Este derecho incluso permite disfrutarlo reduciendo la jornada de trabajo de media hora (salir antes o entrar más tarde a su jornada de trabajo), o bien acumular el permiso de lactancia. La duración de dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso, constituye un derecho individual de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El artículo 37.6 del ET, contempla modalidades de **REDUCCIÓN DE JORNADA**, que sirven hoy en día, para poder compatibilizar la vida laboral y familiar. Dichas reducciones son las siguientes:

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado,

del menor a su cargo afectado por cáncer¹⁰ o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de duración larga y requiera la necesidad de un cuidado directo, continuado y permanente. Siempre acreditando por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, hasta como máximo, el menor cumpla 18 años. Por convenio colectivo, se pueden establecer otras condiciones.

El INSS otorga a los trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo de al menos un 50% para el cuidado de dicho menor, una prestación económica. La misma, tiene por objeto compensar esa pérdida de ingresos que sufrirán por reducir la jornada de trabajo y por ello, una disminución en el salario. Durante el periodo de esta reducción, la cotización será del 100% durante todo el tiempo en que esté reducida la jornada.

El derecho al subsidio solo se reconocerá a uno de los dos progenitores con independencia del sexo. La duración será inicialmente por 1 mes y prorrogable por periodos de 2 meses, con el límite máximo de los 18 años del menor.

La prestación consiste en un subsidio de devengo diario del 100% de la Base Reguladora y el pago le corresponde a la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES:

Aquella persona que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Los 2 primeros años se considerarán cotizados al 100% del disfrute de la reducción de jornada por guarda legal a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia. A efectos de desempleo, la cotización será al 100% durante toda la vigencia de la reducción de jornada por guarda legal.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR:

Tendrá derecho a reducir la jornada, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

¹⁰ Tumores malignos, melanomas y carcinomas

El artículo 46.3 ET, nos contempla la modalidad de **EXCEDENCIA**, la cual ayuda compatibilizar la vida laboral y familiar.

Entre ellas, destacamos, **la EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES DE 3 AÑOS:**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado del hijo, sea cual sea la naturaleza (adopción o supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente). Que empezaran a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Este derecho, les garantiza la reserva del puesto de trabajo durante 2 años y la cotización a efectos de jubilación, muerte y supervivencia del 100% durante los dos primeros años. esta excedencia la pueden solicitar tanto el hombre como la mujer ya que se trata de un derecho individual.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR:

También tienen derecho los trabajadores a solicitar una excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicha excedencia no puede ser superior a 2 años. Aun así, permite que pueda disfrutarse de forma fraccionada. Al ser un derecho individual, lo pueden solicitar tanto el hombre como la mujer.

Por otro lado, el artículo 34.8 del ET, nos establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los términos que se pacten en la negociación colectiva o de acuerdo con lo que hayan pactado con el empresario.

Para poder lograrlo, se promoverá el uso de la jornada continuada, el horario flexible, distintos modos de organizar el tiempo de trabajo y descansos que faciliten a la compatibilidad de la conciliación laboral, personal y familiar y así poder mejorar la productividad de la empresa.

El propio artículo nos remite a los convenios colectivos, de manera que, son los mismos los que tienen la facultad de establecer medidas favorables sobre las reducciones de jornada, permisos y excedencias.

También es importante señalar que existe la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual regula con detalle, cada uno de los permisos anteriormente mencionados.

En el caso de Noruega cada padre de uno o dos niños menores de 12 años tiene derecho a diez días hábiles de licencia por año cuando los niños están enfermos (o el cuidador o abuelo está enfermo en el caso de que los niños no estén en el jardín de infancia), o 15 si tienen más de dos hijos.

Los padres solteros tienen derecho a 20/30 días al año. En el caso de los niños con enfermedades graves o crónicas, existen derechos ampliados de licencia hasta que el niño tenga 18 años. El empleador paga la licencia a la misma tasa que la prestación por enfermedad, es decir, al 100 por ciento de los ingresos.

Además, los padres tienen derecho a trabajar a tiempo parcial para cuidar a los niños, hasta que los niños tengan diez años.

Y por ultimo, un aspecto anecdótico que me parece interesante resaltar es que cuando la mujer está embarazada, a la misma, se le dan citas para los controles y pruebas parentales regulares, los cuales los llaman "*svangerskapskontroll*". La mujer, puede decidir si quiere ver a una matrona, un medico o bien acudir a la clínica de salud publica.

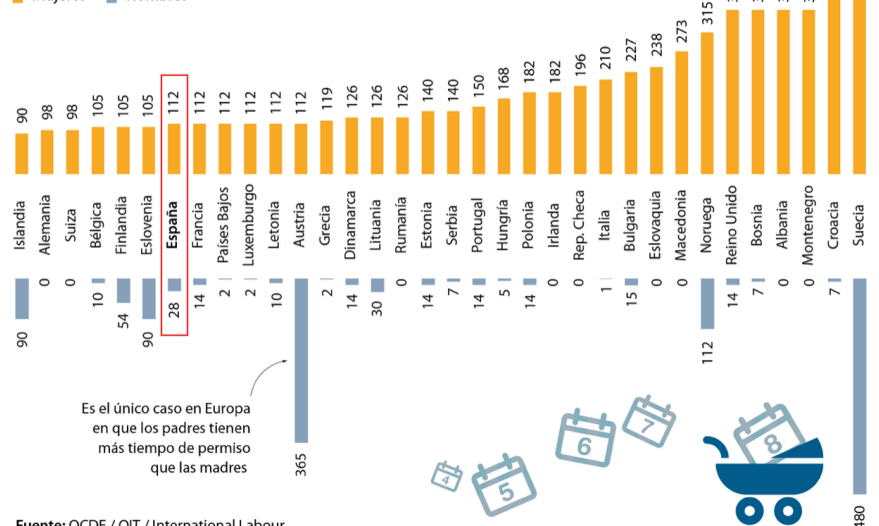
¿Pero que sucede en el resto del mundo?

Como muestra la imagen, al aprobarse en este caso en nuestro Estado, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, es decir de las 16 semanas intransferibles para cada uno con la remuneración del 100%, España se acerca a otros países europeos, como Suecia que tiene 480 días o Austria con un máximo de 3 años, que es el que marca la excepción más significativa.

Permisos de maternidad / paternidad

Duración en días

Mujeres Hombres



Como acabo de mencionar, Austria es un caso excepcional que sobresale de la norma. Los padres, tienen más de días de permiso que las madres. Ellos optan a 365 días como mínimo, ampliables hasta 3 años, mientras que ellas cuentan con 112 días.

En Suecia en cambio, tanto el padre como la madre disfrutan de 480 días, y en Noruega, el hombre dispone de 112 días, y la madre 315.

Con tal de poder ver con más claridad las diferencias entre ambos países, adjunto a continuación un cuadro resumen en el que se muestra una comparativa entre las medidas de conciliación explicadas anteriormente.

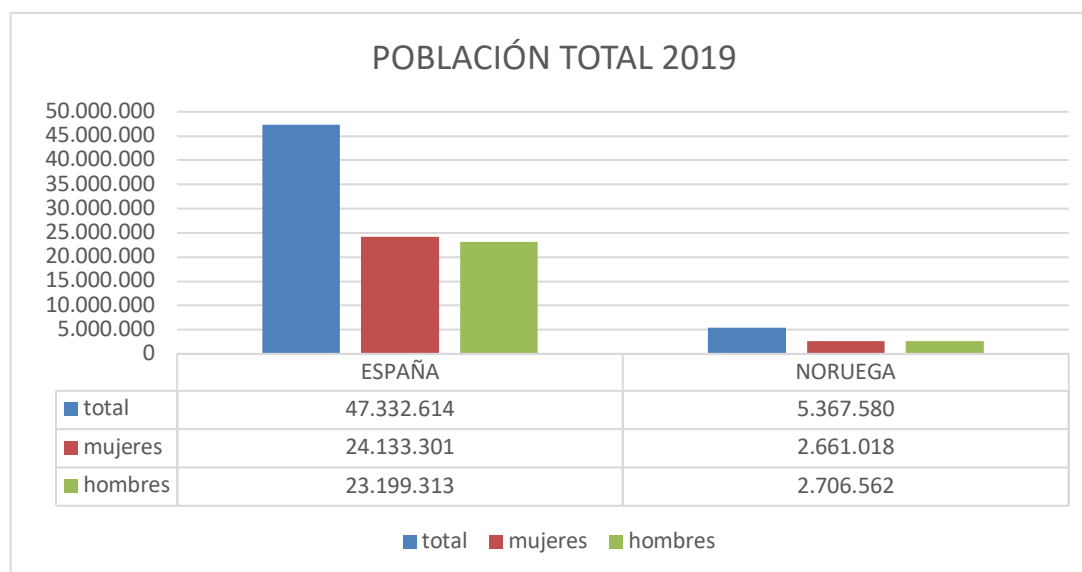
Cuadro 2: comparativa de medidas de conciliación

	ESPAÑA ¹¹	NORUEGA
MATERNIDAD	16 semanas distribuidas: - 6 semanas después del parto. - 10 semanas restantes: opción de compartir con el otro progenitor. - 100% BR mes anterior.	49 semanas al 100% del salario o 59 semanas al 80%: - De las cuales 6 semanas primeras son obligatorias para la madre. - Restantes se reparten entre la madre y el padre.
PATERNIDAD	12 semanas hasta el 31 de diciembre de 2020. 16 semanas a partir del 1 de enero de 2021.	Cada progenitor dispone de 15 semanas intransferibles.
REDUCCIÓN DE JORNADA	Lactancia del menor: hasta que cumpla 9 meses, una hora de ausencia del trabajo, reducción de media hora o acumulación en jornadas completas.	En el caso del padre, tienen derecho a trabajar a tiempo parcial para cuidar a los niños, hasta que tengan 10 años los hijos.

¹¹ Tabla añadida en el Anexo.

	Por cuidado de menor afectado por cáncer/enfermedad grave: 50% jornada con retribución del 100%. Por cuidado de menor: hasta que cumpla 12 años. la cotización a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia es del 100% los 2 primeros años. Por cuidado familiar dependiente: ilimitado.	
EXCEDENCIA	Hasta que el menor cumpla 3 años, sin remuneración. La cotización a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia es del 100% los 2 primeros años. Por cuidado directo de familiar: como máximo 2 años y sin remuneración.	De 1 año y mantener tu puesto de trabajo sin miedo a que te puedan despedir.

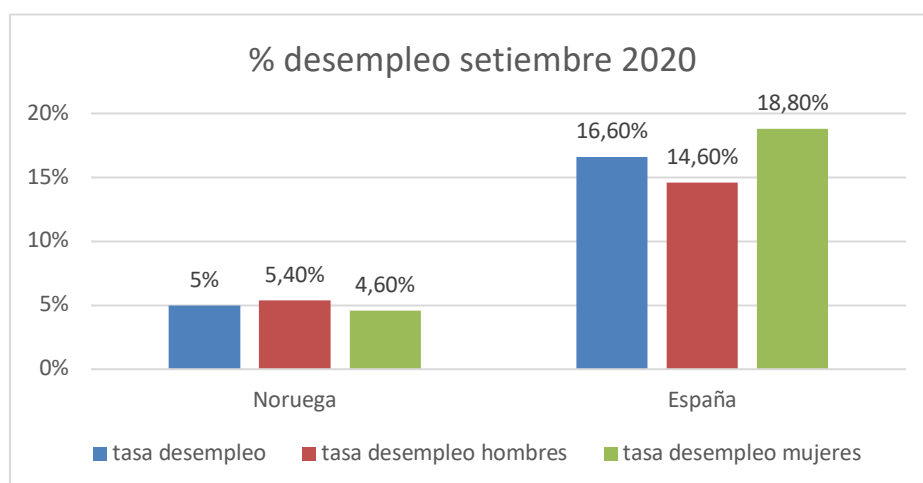
Gráfico 1: Población total de Noruega y España en 2019¹².



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos: datosmacro.com

Podemos observar que España tiene muchísima más población que Noruega. Puede sorprender ya que Noruega es un país bastante grande para tan poca población. Es más, si comparamos la superficie, la diferencia entre ambos países no es tan grande. España dispone de 505.944 km^2 , mientras que Noruega tiene 323.802 km^2 . Aún así, España, presenta más población femenina que Noruega.

Gráfico 2: tasa de desempleo en setiembre de 2020 en España y Noruega.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de datosmacro.com

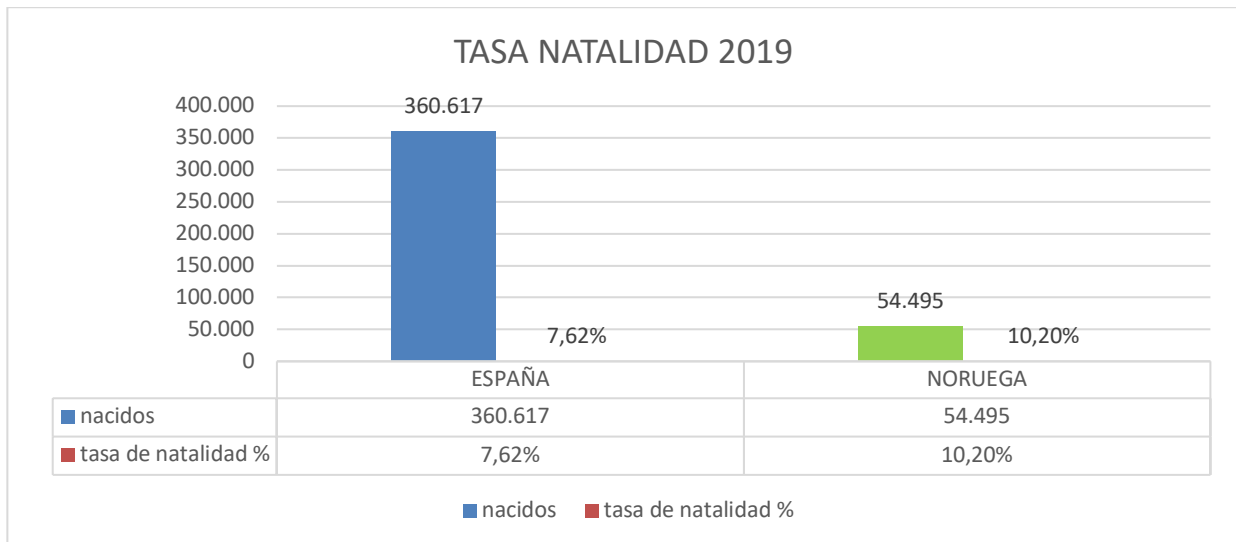
¹² He escogido los datos de la población del año 2019, debido a que, con la pandemia mundial sufrida alrededor de todo el mundo, la población se podría ver afectada y en ello, variar el análisis y conclusiones.

En el gráfico 2, encontramos la tasa de desempleo que había en setiembre de 2020. Debemos tener en cuenta que estos datos pueden estar influenciados por la pandemia mundial que estamos combatiendo.

Por lo que respecta a Noruega, se ve claramente una diferencia abismal respecto a España. Estamos frente un 5% ante un 16.60%. Pero, además, en Noruega, la tasa de desempleo es menor en el caso de las mujeres que respecto los hombres, aspecto que sucede lo contrario en el caso de España.

Por ello, Noruega, no es un país que, según los datos de dicha tabla, castigue a la mujer por el hecho de ser “madre”. En cambio, España, si que la castiga en algún modo, ya que la tasa es más elevada respecto la población masculina.

Gráfico 3: Tasa de natalidad de España y Noruega en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos: datosmacro-com

En el gráfico número 3, se observa que la tasa de natalidad medida en % en el 2019, es más alta en Noruega que en España. Aunque en población total y nacimientos, España presenta una tasa más elevada. ¿podría ser que Noruega tenga una tasa más elevada de natalidad por las facilidades que el Gobierno proporciona? También podríamos considerar, que, si España tuviera mejores medidas de conciliación, muchas familias tendrían hijos, o las que tienen, tendrían más, ya que Noruega no ve la maternidad y la vida familiar como un “castigo”, sino como un beneficio hacia la sociedad.

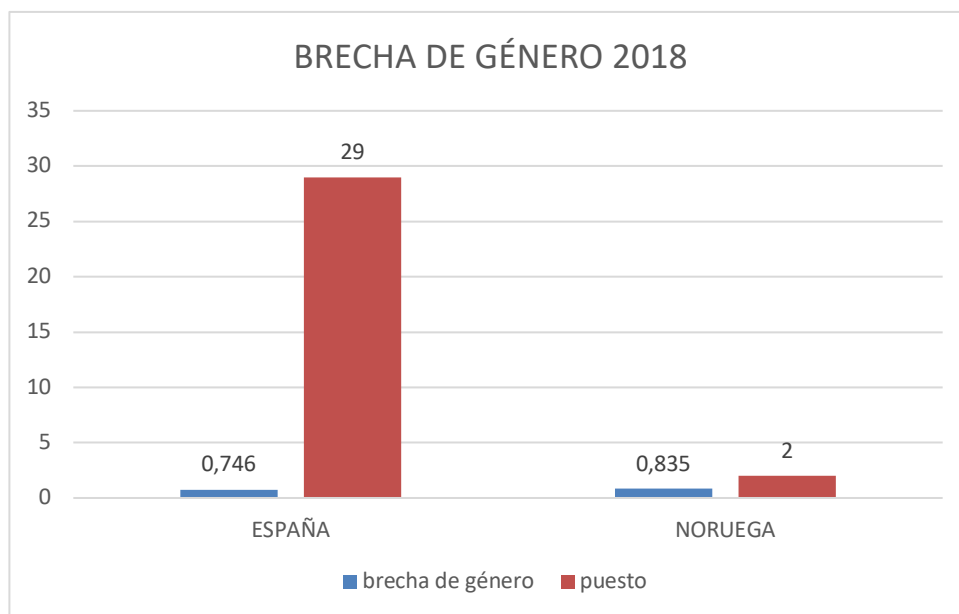
Tabla 1: Gasto social en familia.

	Gasto social en familia, como el % del gasto social total
Noruega	3,5
España	1,7

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto de política familiar (2019)

De acuerdo con los datos extraídos, se puede ver que los países nórdicos están en la cabeza en cuanto a la inversión sobre el PIB en gasto social en familia. Como se puede ver, España está muy por detrás de Noruega. Es más, no llega ni a la mitad. De modo que, las mujeres españolas, se encuentran con dificultades a la hora de decidirse tener hijos, como consecuencia de las pocas medidas conciliadoras que el propio estado proporciona. Noruega en cambio, destina más del doble del PIB en medidas de conciliación, aspecto que hace que la sociedad no esté tan envejecida como en España, y que la tasa de natalidad sea mucho más elevada.

Gráfico 4: Brecha de género existente en 2018 entre España y Noruega.



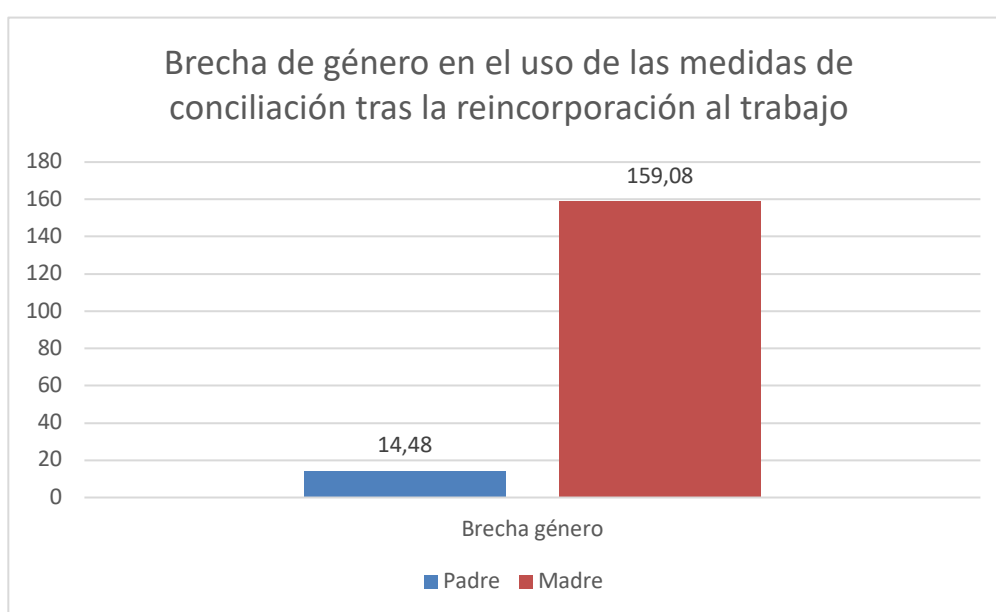
Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos: datosmacro.com

El índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades ofrecidas entre hombres y mujeres en 145 países. Por tanto, mide el tamaño de la brecha de desigualdad de

genero en la participación en la economía y el mundo laboral (esperanza de vida, política y acceso a la educación).

Noruega ocupa el número 2 del ranking respecto el total de 145 países que lo conforman. De manera que confirma con contundencia que existe igualdad entre hombres y mujeres. En cambio, España ocupa el puesto 29 de 145 países, aspecto que refleja que es un país que todavía le queda camino por recorrer.

Gráfico 5: Brecha de género en uso de las medidas de conciliación tras la reincorporación al trabajo (padre/madre).



Fuente: elaboración propia a partir de la Universidad complutense de Madrid (2016)

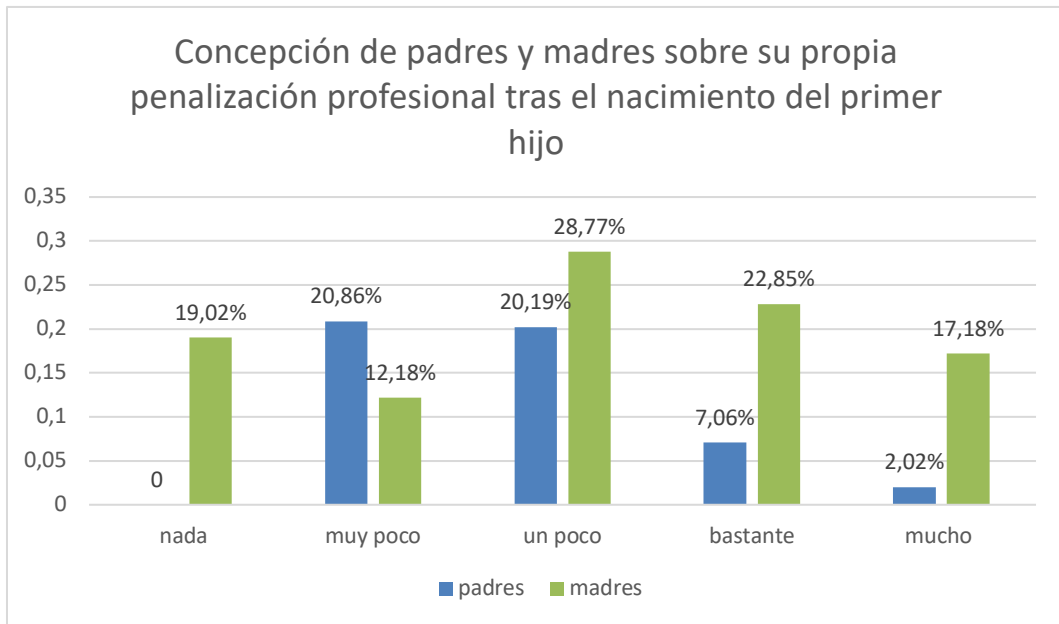
La universidad complutense de Madrid, en 2016, realizó un estudio sobre la conciliación laboral y familiar en parejas con hijos y el impacto de la paternidad en la trayectoria profesional.

Para ello, utilizó 4 indicadores para determinar el impacto/ penalización profesional:

- La consideración de ser madre o padre había perjudicado en las posibilidades de promoción profesional.
- Cual de los dos miembros de la pareja había sacrificado más oportunidades de crecimiento profesional por motivos familiares.
- Ingresos netos mensuales individuales.
- Variación en el nivel de ingresos netos mensuales individuales antes de ser madre/padre.

Tal y como reflejan los resultados, el grupo de madres es mucho más penalizado que el de los padres. Además, también refleja que ella ha sido la que se ha visto “obligada” a sacrificar más oportunidades que él. Por ello, se ve claramente el diferente impacto sobre el nacimiento de hijos en la trayectoria profesional de los hombres y las mujeres.

Gráfico 6: Concepción de padres y madres sobre su propia penalización profesional tras el nacimiento del primer hijo.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la universidad complutense de Madrid (2016)

Dicho gráfico 6, muestra la concepción que tienen los padres y las madres sobre la penalización profesional tras haber tenido su primer hijo.

Las mujeres son en todo momento las que tienen la concepción de encontrarse con limitaciones tras haber sido madre. Claramente se ve en el gráfico que refleja que se han visto penalizadas un 17,18% respecto un 2,02%. Incluso, la población masculina, considera que el hecho de tener un hijo no ha influido en el ámbito profesional (nada). Es un gráfico que muestra la realidad de la sociedad de hoy en día. Que son muchas las mujeres que han tenido que paralizar sus carreras profesionales tras haber dado a luz.

Tabla 2: Servicios y políticas familiares destinadas al cuidado infantil

	Gasto público anual por niño entre 0 a 3 años	% gasto público destinado a servicios de cuidado infantil	Tasas de inscripción en los servicios de guardería 0-3 años
Noruega	9.600	1,8%	55,3%
España	1.400	0,8%	34,8%

Fuente: elaboración propia a partir de OECD online Family database (2017) e Instituto de política familiar (2019).

En España, la regulación de estos servicios (guardería) queda en manos de las Comunidades autónomas. De manera que, hay gran disparidad de planteamientos, objetivos y servicios entre regiones. Podemos decir que prácticamente la totalidad de los niños españoles a partir de los 3 años están escolarizados.

El problema está en el grupo comprendido entre 0 a 3 años. Apenas existen guarderías públicas. De modo que, en muchas ocasiones, este servicio únicamente se lo pueden permitir pocas familias. así lo reflejan los datos. España tiene una tasa del 34,8% frente al 55,3% de Noruega. Y normalmente, las que no se lo pueden permitir, tienen que buscar alternativas como dejarlo a familiares (abuelos).

Por otro lado, los países nórdicos proponen un sistema de cuidado para menores de 3 años universal y gratuito. Está pensado y diseñado para cubrir las necesidades de los menores de edad mientras sus padres trabajan. Incluso hay guarderías que ofrecen un servicio de 24h. Para ellos, el trabajo es una forma de que el ser humano se sienta autorrealizado y por ello no debe renunciar bajo ningún concepto.

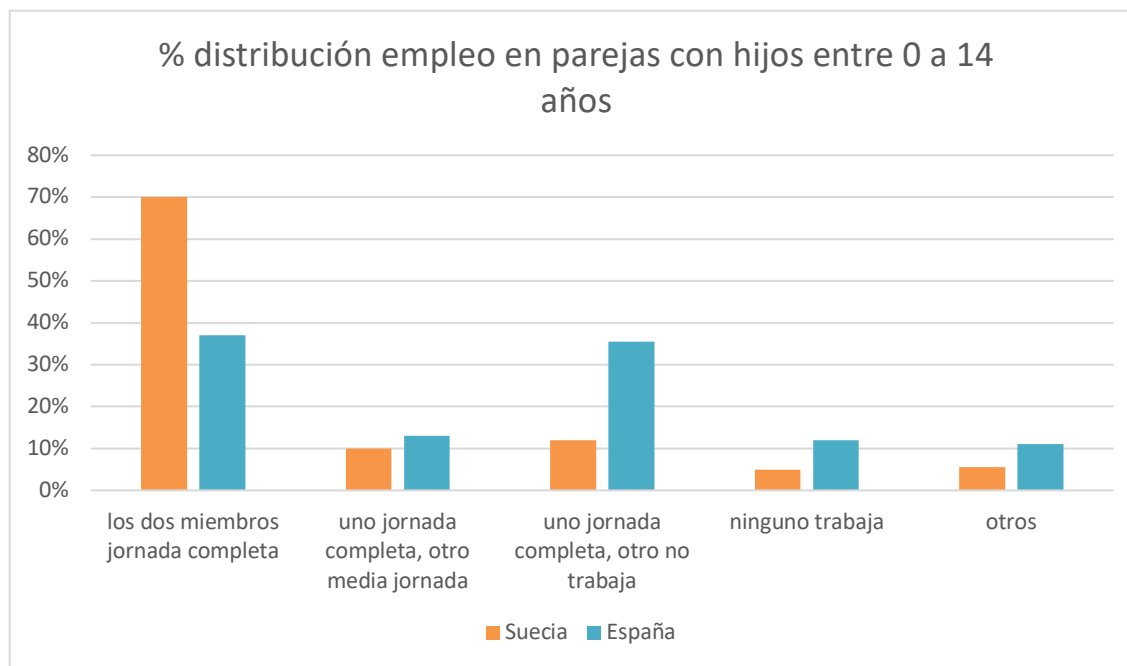
El gasto público anual por niño entre 0 a 3 años, en el caso de España es de 1.400 frente a 9.600 en el caso de Noruega. Los datos reflejan una gran diferencia que repercute de forma directa en la forma de organizarse la sociedad, y como he dicho anteriormente de concebir el trabajo y la familia.

4.2. Medidas indirectas de conciliación

4.2.1. Flexibilidad laboral.

De acuerdo con Tobío y Ferández, 2008, la falta de compatibilización de horarios escolares y laborales es otra de las grandes dificultades a las que se enfrentan los padres y madres.

Gráfico 7: distribución % de patrones de empleo en parejas con hijos entre 0 a 14 años



Nota: no se ha añadido Noruega debido a la ausencia de datos actualizados

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la OECD (2014)

En este caso, en dicha tabla que he elaborado, al no encontrar datos de Noruega, igualmente me ha parecido interesante introducir el gráfico, ya que las conclusiones que podemos extraer y la información que nos aporta es de relevancia. Por ello, he decidido comparar Suecia con España, ya que Suecia es un país que se le asemeja bastante a Noruega.

Con ello, en Suecia predominan las familias en que ambos miembros trabajan y lo hacen a jornada completa. De manera que, no han tenido que renunciar a su puesto tras haber tenido hijos. El modelo nórdico es un gran defensor de la flexibilidad laboral. Apuestan por individualizar el puesto de cada trabajador. Por ello, su legislación determina el derecho de los trabajadores con hijos a disfrutar de

condiciones especiales. Incluso, tienen la posibilidad de trabajar media jornada en el lugar de trabajo de forma presencial y la otra hacerlo desde casa (teletrabajo).

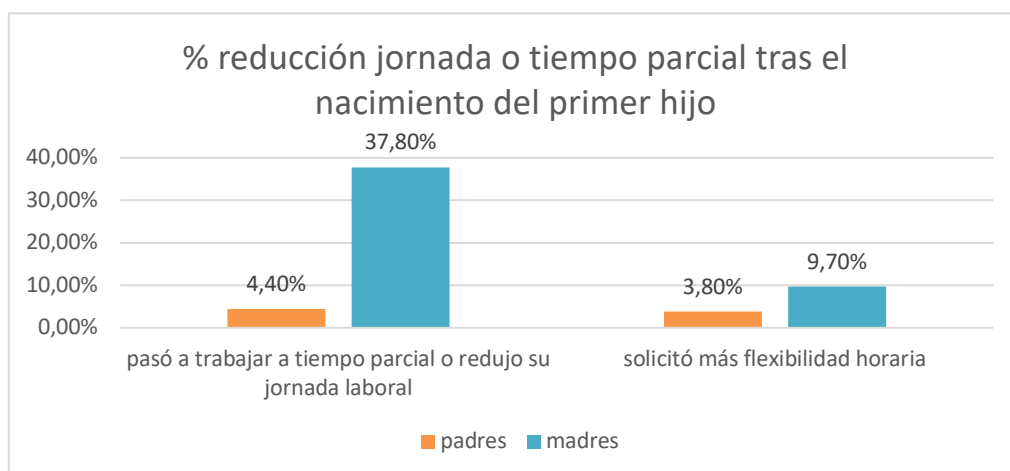
Además, es común en dichos países que los padres lleven a los hijos con ellos al trabajo algún día de la semana. Esto, en nuestro modelo sería inimaginable. En cambio, allí, gracias a una cultura empresarial que tienen basada en la libertad y en la confianza, en el cual premian los resultados, objetivos y la responsabilidad personal del trabajador. Aun así, esta libertad y flexibilidad no es de tal calibre en todos los sectores.

En el caso de España, el paradigma es distinto. En el gráfico se muestra que el porcentaje de familias con hijos, uno de los miembros lo hace a media jornada o uno de ellos no trabaja.

La estructura empresarial en el modelo mediterráneo se muestra indiferente a la necesidad de flexibilizar horarios y ofrecer nuevas prácticas laborales. Sigue predominando la cultura basada en jornadas largas de trabajo, poca flexibilidad y el trabajo presencial, en el que se valora el proceso y no los resultados. Aunque, cabe destacar que, hoy en día, tras el COVID-19, la implementación del teletrabajo está más presente que nunca en nuestro sistema y que es una nueva realidad que ha venido para quedarse.

De manera que sí que es cierto que la emergencia sanitaria que estamos sufriendo nos ha traído aspectos negativos, por esta parte, el teletrabajo, podrá facilitar a muchas mujeres a poder compaginar de mejor manera la vida laboral con la familiar.

Gráfico 8: porcentaje de mujeres que pasó a trabajar a tiempo parcial o redujo su jornada laboral tras el nacimiento del primer hijo



Fuente: elaboración propia a partir de Universidad complutense de Madrid (2016).

Ante la poca posibilidad de poder compaginar la jornada laboral completa con la vida familiar, muchas veces, se deba optar por la reducción de la jornada, o incluso en ocasiones, renunciar al trabajo y solicitar una excedencia. Los datos se reflejan claramente en el gráfico 8, dejando en relevancia, que dichas medidas son adoptadas la gran mayoría de veces por las mujeres. De hecho, España es uno de los países de acuerdo con la OCDE, que tiene un mayor porcentaje de mujeres con hijos con trabajo parcial de forma involuntaria. También hace que me pregunte, por qué siempre es la mujer la que debe reducir su jornada. Los datos no son iguales en cuanto a los padres. Como vemos, ellos, no se acogen a la media jornada de forma voluntaria ni involuntaria. Si trabajan a tiempo parcial, es porque ya tenían ese contrato, no a raíz de tener el hijo.

5. Conclusiones

A continuación, contrastaré cada una de las hipótesis con la información empírica analizada, para determinar cuáles de ellas se han confirmado:

Por lo que respecta a la hipótesis 1: *“La mujer es la que normalmente se acoge a los permisos de conciliación laboral y familiar”*.

Las excedencias, reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (jornada parcial), como los permisos relacionados con la conciliación laboral y familiar, pueden ser acogidos tanto por el hombre, como por la mujer. Aun así, es la mujer la que se adhiere a los mismos, haciendo que se aleje del mundo laboral durante un tiempo, haciendo de ello una desvinculación del mercado de trabajo y complicando su reincorporación posterior.

Tal y como muestra el gráfico 1, el número de hombres en el mercado laboral es superior al de las mujeres. Aunque, no puedo contrastar el motivo por el cual es así. A pesar de ello, podría ser que fuera así porque las mujeres son las que se ocupan de la conciliación laboral y familiar y por tanto, se quedan a un lado respecto al mercado laboral.

Si observamos el gráfico 7 sobre la distribución del empleo, vemos que España está muy por debajo respecto Suecia en cuanto a que los dos miembros de la pareja trabajen a jornada completa. De modo, que es un reflejo, de que uno de los dos miembros, tiene que acogerse a medidas de conciliación laboral. Como, por ejemplo, la reducción de jornada (trabajo a tiempo parcial). También podemos contrastar esta hipótesis a raíz del gráfico 8. Como se ve, la mujer es en gran escala la que reduce su jornada laboral o bien solicita una flexibilidad horaria al nacer el primer hijo.

En definitiva, se confirma claramente que son las mujeres las que se acogen a los permisos para conciliar la vida laboral y familiar.

Hipótesis 2: *“Los países nórdicos, son los que más permisos ofrece y además, donde existe mayor igualdad entre hombre y mujer”*.

A partir de realizar esta investigación, puedo confirmar en parte esta hipótesis. Debido a que únicamente me he centrado en analizar Noruega y España. Y para poderlo confirmar claramente, debería haber contrastado y analizado distintos modelos y países con más profundidad. A pesar de ello, Noruega, ofrece gran cantidad de medidas y permisos para poder fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer, situándose en el puesto 2 en torno a la brecha de género.

Por el contrario, España se queda más rezagada. ¿pero por que es así? Bajo mi punto de vista, España no puede ofrecer más de lo que tiene hoy en día, no porque el Estado no quiera, sino que, para poderlo hacer, deberíamos subir los impuestos. Noruega es uno de los países que más impuestos tiene, y por ello, mejores prestaciones hacia sus ciudadanos.

Subir los impuestos en España, podría ser una opción, pero si se hiciera, la sociedad no reaccionaría como lo hacen en el modelo nórdico. A ellos, no les preocupa ni importa pagar más impuestos si posteriormente lo ven reflejado en beneficios para todos. En el caso de España, nos negaríamos con contundencia a pagar más, aunque viéramos mejoras.

Hipótesis 3: *“Se asocia la conciliación laboral y familiar directamente a la mujer”.*

El modelo bread winner, aunque cueste reconocerlo, sigue arraigado en nuestra sociedad actual. El hecho de que la mujer, haya dejado a un lado, el permanecer únicamente en el ámbito privado, no ha hecho que la sociedad asuma que la responsabilidad del cuidado de los hijos y del hogar, sea compartida.

Por ello, la mujer, para poder compatibilizar ambos ámbitos, se ve con la obligación de no tener hijos, retrasar la maternidad o bien reducir su jornada laboral, teniendo esta decisión un impacto directo respecto su carrera profesional.

Cada vez más, se va cambiando la mentalidad de la sociedad, aunque para poder erradicar con la desigualdad en el ámbito de conciliación laboral y familiar, se necesita una educación igualitaria ya desde los centros educativos. De modo que cuando la mujer se plantee si quiere o no tener hijos, pueda tomar libremente la decisión no influyendo esta en el desarrollo de su carrera profesional. Por lo tanto, se confirma también la hipótesis inicial.

Hipótesis 4: *“El Gobierno Nórdico, se implica en las medidas de conciliación, incluso los hombres, son “bien vistos” por acogerse a estas medidas”.*

Esta hipótesis se confirma claramente por varios motivos. En primer lugar, el gobierno nórdico se implica ya desde el inicio desarrollando políticas que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea en el ámbito laboral como familiar.

Además, el cuidado de los hijos es un derecho y una responsabilidad para la familia en primer lugar, pero también para el Estado. Lo que busca es que la familia y el trabajo vayan de la mano. Tal es así, que el modelo de Bienestar nórdico es el que más protección social brinda a sus ciudadanos.

¿Por qué es así? Posiblemente sea porque el hombre puede acogerse a un permiso parental obligatorio e intransferible de 15 semanas. Y en el caso de que no quiera acogerse, se pierde. Incluso, el Estado les permite a los padres, reducir su jornada hasta que los hijos tengan 10 años, aspecto que no se contempla en el modelo mediterráneo (España). Además, les permite que puedan acogerse a una excedencia de 1 año, sin tener miedo a que lo despidan y conservando su puesto de trabajo. En el caso de España, pueden hacerlo hasta que el menor tenga 3 años, con un máximo de tiempo de 2 años, pero sin remuneración.

Aunque hay que destacar, que España, con la nueva modificación de la ley, ha amparado y equiparado el permiso de paternidad al de maternidad. Aspecto, que demuestra cómo quiere fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer, y evitar que se vean limitadas a la hora de tomar decisiones.

Aun así, estamos muy lejos todavía del objetivo de poder lograr esa igualdad entre el hombre y la mujer. El gráfico 4 lo refleja. España está en el puesto 29, mientras que Noruega en el número 2 sobre la brecha de género.

Para lograrlo, España podría tomar como ejemplo el modelo nórdico, aunque no sólo se trata de un trabajo que deba hacer el Estado, “sino también” las organizaciones sindicales y empresarias implementando sistemas educativos y promover que los actores sociales eliminen los obstáculos para poder tener una sociedad más justa.

Tal como ya indiqué, el objetivo principal del trabajo es analizar las medidas de conciliación y políticas familiares en la región nórdica y España.

Tras revisar la legislación actual y las medidas que aplican ambos países, he podido extraer una reflexión final.

En primer lugar, en el modelo nórdico toma especial consideración el Estado, interviniendo en la sociedad para garantizar la igualdad. Y eso ha quedado demostrado en que ambos tienen las mismas semanas de descanso por nacimiento de hijo. De modo que la empresa, no va a discriminar a la hora de contratar a un trabajador por el sexo, ya que ambos, van a estar el mismo tiempo por maternidad o paternidad.

En cambio, en el caso español, el papel del Estado no es tan intervencionista, sino que deja en manos de las familias y las empresas, muchas de las soluciones.

El modelo nórdico no ve la maternidad como un impedimento para la mujer para crecer profesionalmente, sino que ofrece medidas para que estas no se vean limitadas para tomar la decisión libremente de ser madres. En el caso de España, muchas mujeres, se lo piensan, debido a la escasez de facilidades para poder conciliar la vida laboral que llevabas hasta el momento con el cuidado del hijo. ¿Dónde queda la flexibilidad laboral? España es uno de los países que más largas son las jornadas laborales respecto Europa, llevando aparejado que la sociedad vaya sobrecargada para cumplir con el resto de las responsabilidades generando conflictos e impidiendo que puedas disfrutar de la vida familiar.

La solución sería basar el modelo mediterráneo (España) en la confianza y libertad del trabajador. Que él mismo pueda gestionar el trabajo y la responsabilidad laboral. De manera que podrían acordar con la empresa, y dialogando también con el Estado, las medidas que consideren necesarias para poder satisfacer sus necesidades y poder seguir con el ritmo laboral hasta el momento tras el nacimiento de los hijos. Por ejemplo, adoptar unos horarios en las guarderías que se amolden a las jornadas laborales de sus progenitores.

Los 3 primeros años de vida del menor, son los que van a marcar la diferencia, ya que la mujer se ve obligada a interrumpir por un largo periodo de tiempo su trayectoria profesional. Si que es cierto que España ofrece ayudas económicas a las familias con hijos, pero estas, solamente se dan si la renta familiar es muy baja, excluyendo así, a muchas familias.

Los países nórdicos dirigen sus políticas hacia las familias, no hacia un sexo determinado. Buscan que el hombre sea responsable igual que la mujer en cuanto al cuidado de los hijos, haciéndoles partícipes desde el nacimiento. De modo que la madre, reduce la carga doméstica y las responsabilidades familiares.

En cambio, en España las políticas de conciliación laboral y familiar están muy alejadas de la de los países nórdicos: tanto en organismos, planes de apoyo a las familias, e incluso en leyes. Debería tomar de referencia el sistema de conciliación de Noruega, el cual fomenta la igualdad y calidad de vida para poder tener una sociedad igualitaria en el ámbito privado, como en el público.

Tal y como dijo Mary Wollstonecraft (filósofa y escritora inglesa): *“yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas”*.

6. Anexo.

He considerado interesante incluir en el anexo, una noticia muy reciente sucedida en el Ayuntamiento de Girona.

¿Por qué me parece de relevancia? Porque como he ido mencionando al largo de todo mi TFG, no está

“normalizado” el hecho de que

el padre se acoja al permiso de paternidad. Incluso, hay empresas que lo ven como mal visto. Por eso, me parece importante, el hecho de que se intente normalizar el hecho de tener la menstruación. Es decir, es un hecho natural del cuerpo humano. Igual sucede con ser madre. Es una medida que considero que trata de buscar un equilibrio e equidad entre las desigualdades fisiológicas existentes entre el hombre y la mujer.

Por otro lado, como curiosidad, me gustaría destacar, que, en 1997, mi padre cuando yo nací, únicamente tuvo derecho a 2 días por nacimiento de un hijo. Ahora, en cambio, tienen derecho a 16 semanas, igual que la mujer. Con ello, quiero mostrar el cambio tan drástico y la evolución de este permiso.

ACTUALIDAD

Un permiso menstrual de 8 horas al mes: el histórico logro de las mujeres del Ayuntamiento de Girona

Las trabajadoras que soliciten el permiso menstrual deberán recuperar las horas perdidas en un máximo de tres meses.

4 mayo, 2021 - 14:07

Fuente: Diario el Español

7. Bibliografía.

- Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A y Poza Lara, c. (2008). *El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España*. Documentos de Trabajo en Análisis Económico. Volumen 7, no. 13.
- Becker, G (1991). *Tratado sobre la familia*. Cambridge: Harvard University Press.
- Böker, R (2009). *Como hacer un proyecto de investigación*. Área de Sociología. Departamento de Gestión de Empresas. Universidad Rovira i Virgili.
- Budig, M., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de España e Italia. (UC Madrid, Ed.). *Política y sociedad*.
- Centro Internacional de Trabajo y Familia. (2018). *Informe "S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España"*. IESE Business School.
- Chinchilla, N., Jimenez, E., & Garau, M (2017). *Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*. IESE Business School.
- Chinchilla, N., Jimenez, E., & Garau, M (2018). *I Will Index 2018 (IESE Woman in Leadership)*. IESE Business School.
- Cordero, P. (2009). El estado del bienestar español en el contexto europeo. *Humanismo y Trabajo Social*.
- Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (Marzo de 2007). Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*.
- Daly, M., & Lewia, J (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*.
- Duvander, A.- Z., Lappegard, T., & Andersson, G. (2010). *Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of paternal leave and continued childbearing in Norway and Sweden*. *Journal of European Social Policy*.
- Esping- Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity.
- Esping- Andersen, G. (2002). Towards the Good Society, Once again? En G. Esping- Andersen, D. Gallie, J. Myles, & A. Hemerjick, *Why we need a new Welfare State*. Oxford University Press.
- Esping- Andersen, G. (2003). A New Gender Contract. En G. Esping- Andersen, D. Gallie, J. Myles, & A. Hemerjick, *Why we need a new Welfare State*. Oxford University Press.

- Esping- Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adopting to Women's New Roles*. Polity.
- *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral*. Observatorio familia, Departamento de empleo y asuntos sociales. Ref. 1681110.2011.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (Enero 1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Occupational Behaviour*.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Hall, D., & Hall, F. (1980). Stress and the two-career couple. En C. Cooper, & R. Rayne, *Current concerns in occupational stress*. Londres.
- Jacobi, Keller, Muller-Jentsch (2002). *Alemania: afrontando nuevos desafíos* en Ferner, A. y Hayman, R., *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales., pp. 263-320.
- Köler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta, Publicaciones Universitarias. Segunda Edición.
- López López, M.T y Valiño Castro, A. (2004). *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Madrid: Consejo Económico y Social. Colección Estudios, no. 154.
- López-Ibor, R., Escot, L. & Fernández-Cornejo, J. (2010). La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. *Estudios de Economía Aplicada*.
- *Maternal Employment Rates*. (2014). Obtenido de OECD Family Database: http://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf
- Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Almendros González, M.A., Díaz Axnate, M.T., Fernández Avilés, J.A y Salas Porras, M. (2011). *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos.
- OECD. (2015). *Family benefits public spending*. Obtenido de OECD Family Database: <http://data.oecd.org/social/family-benefits-public-spending.htm>
- OECD. (2016). *Fertility Rates*. Obtenido de OECD Family Database: http://www.oecd.org/els/family/SF_2_1_Fertility_rates.pdf
- Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model- an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*.
- Ray, R., Gornick, J., & Schmitt, J. (2008). *Paternal Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality*. Center of Economic and Policy Research.

- Thévenon, O. (2011). Does Fertility Respond to Work and Family-life Reconciliation Policies in France? En N.Takayama,&M.Werding,*Fertility and Public Policy: How to Reverse the Trend of Declining Birth Rates*. Massachusetts Institute of Technology.
- Tobío, C. & Fernández,J. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundacion Alternativas. Laboratorio Alternativas. Fundación Alternativas.
- Tobío, C. & Fernández,J. (2018). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundacion Alternativas. Laboratorio Alternativas. Fundación Alternativas.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia e interaccion y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*.
- Universidad Complutense de Madrid (2016). Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid. *Encuesta*. Ministerio de Economía y Competitividad.
- Urtega, E. (2010). *Estado de bienestar y políticas sociales en Europa*. Universidad de Jaén, Congreso 64.
- Urtega, E. (2010). *Las relaciones laborales en Europa*. Revista. Lan Harremanak/23 (2010-II) pp.299-318.

8. Web grafia

- <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329>.
- <http://www.expansion.com/diccionario-economico/estado-de-bienestar.html>
- <http://www.gov.uk/search?q=maternity>
- <http://www.gov.uk/search?q=paternity>
- <http://www.gov.uk/search?q=paternal+shared>
- <http://www.forakringskassen.se>
- <http://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>
- <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/statistics-a-z/abc>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPageId=4704>
- <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-norway>
- https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FI_NAL.Norway2018.pdf
- https://www.norge.no/en/life_situation/having-child
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>
- https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-increibles-permisos-paternidad-conceden-europa-201806270223_noticia.html
- <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-permisos-paternidad-maternidad-cuantos-dias-disponen-padres-madres-otros-paises-20170315174216.html>
- <https://www.elmundo.es/yodona/lifestyle/2020/02/06/5e3bfa5efc6c83e7378b45b1.html>

