

Annabel Bou Pelufo

PERMISOS Y PRESTACIONES PARA CONCILIAR LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EUROPA.

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Rafael Böcker Zavaró

Grau en Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona
2016

RESUMEN:

Este trabajo de investigación gira en torno a las Relaciones Laborales Internacionales y a los actores sociales que intervienen en ellas. Se centra en los diversos modelos de Estado de Bienestar, en los diferentes modelos de relaciones laborales e indaga y analiza los permisos y prestaciones relativas a la conciliación familiar y laboral que existen en la actualidad. El estudio se focaliza en cuatro casos nacionales representativos de cuatro modelos de relaciones laborales existentes en Europa: Gran Bretaña (Anglosajón), Suecia (Nórdico), Alemania (Germánico) y España (Mediterráneo). Se pretende averiguar qué país es el que fomenta una mayor igualdad entre mujeres y hombres a través de los permisos y prestaciones que se otorgan para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

RESUM:

Aquest treball de recerca gira al voltant de les Relacions Laborals Internacionals i als actors socials que intervenen. Se centra en els diversos models d'Estat de Benestar, en els diferents models de relacions laborals i indaga i analitza els permisos i prestacions relatives a la conciliació familiar i laboral que existeixen en l'actualitat. L'estudi es focalitza en quatre casos nacionals representatius de quatre models de relacions laborals existents a Europa: Gran Bretanya (Anglosaxó), Suècia (Nòrdic), Alemanya (Germànic) i Espanya (Mediterrani). Es pretén esbrinar quin país és el que fomenta una major igualtat entre dones i homes a través dels permisos i prestacions que s'atorguen per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

SUMMARY:

This research work revolves around international labour relations and social actors involved in them. It focuses on the different models of Welfare State, in different models of industrial relations and explores and analyses permits and benefits connected with work and family reconciliation that exist today. The study focuses on four representative national cases of four models of industrial relations in Europe: Great Britain (Anglo-Saxon), Sweden (Nordic), Germany (Germanic) and Spain (Mediterranean). It is intended to find out which country is the one that encourages greater equality between women and men through permits and benefits granted to reconcile personal, family and working life.

PALABRAS CLAVE: Conciliación Familiar y Laboral, Maternidad, Paternidad, Permisos parentales, Igualdad.

ÍNDICE

RELACION DE ABREVIATURAS.....	1
1. INTRODUCCIÓN.	2
1.1 Línea temática.	2
1.2 Objeto de estudio.....	2
1.3 Preguntas de investigación.	2
1.4 Objetivos de la investigación.	2
1.5 Hipótesis y diseño metodológico.	3
1.6 Razones personales en la elección del problema de investigación.....	4
1.7 Relevancia para el Grado de Relaciones Laborales y Ocupación.	5
1.8 Relevancia social del problema de investigación.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Introducción al tema de investigación.....	7
2.2 Relaciones laborales Internacionales.....	7
2.3 Modelos de relaciones laborales europeos.	8
2.4 Conciliación laboral y familiar.....	15
2.5 Conclusiones teóricas.....	23
3. BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES EN EUROPA.	26
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PERMISOS PARENTALES.....	35
4.1 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Reino Unido.....	35
4.2 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Suecia.	38
4.3 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Alemania.....	41
4.4 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en España.....	44
4.5 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales. Cuadro comparativo y gráficos indicativos.....	54
5. CONCLUSIONES FINALES.....	61
6. BIBLIOGRAFÍA.....	65
7. WEBGRAFÍA	67

RELACION DE ABREVIATURAS

ASPP	<i>Additional Statutory Paternity Pay</i>
ACAS	<i>Advisory Conciliation and Arbitrations Service</i>
AELC	<i>Asociación Europea de Libre Comercio</i>
BEEG	<i>Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz</i>
CC	<i>Código Civil</i>
CCAA	<i>Comunidades Autónomas</i>
CES	<i>Confederación Europea de Sindicatos</i>
CEE	<i>Comités de Empresa Europeos</i>
CEEP	<i>Centro de Empleo de Empresas públicas y de servicios públicos</i>
CDU	<i>Christlich Demokratische Union Deutschlands</i>
CSIR	<i>Consejos Sindicales Interregionales</i>
CSU	<i>Christlich Soziale Union in Bayern</i>
DWP	<i>Department of Work and Pensions</i>
EBEP	<i>Estatuto Básico del empleado público</i>
ET	<i>Estatuto de los Trabajadores</i>
EUROSTAT	<i>Oficina Europea de Estadística</i>
FSE	<i>Federaciones Sindicales Europeas</i>
INE	<i>Instituto Nacional de Estadística</i>
INSS	<i>Instituto Nacional de la Seguridad Social</i>
KIT	<i>Keeping in Touch</i>
MA	<i>Maternity Allowance</i>
MAC	<i>Método Abierto de Coordinación</i>
OIT	<i>Organización Internacional del Trabajo</i>
ONU	<i>Organización de las Naciones Unidas</i>
OSPP	<i>Ordinary Statutory Paternity Pay</i>
TUC	<i>Trades Union Congress</i>
UE	<i>Unión Europea</i>
UEAPME	<i>Unión Europea del Artesanado y de la pequeña y mediana empresa</i>
UNICE	<i>Unión de las confederaciones de la industria y de los empleadores de Europa</i>

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Línea temática.

El tema sobre el que versará este Trabajo de Final de Grado gira en torno a las Relaciones Laborales Internacionales. Las relaciones laborales se definen como la normalización de los procesos sociales entre trabajadores, empresarios y Estado, cuya representación la ostentan los sindicatos, patronales y organismos del Estado respectivamente. Estos procesos que interactúan entre los citados actores sociales tienen diversos escenarios de intervención, generan conflictos y es necesario utilizar mecanismos para llegar a un consenso, el cual queda reflejado en una serie de normas que vinculan a todas las partes. Las relaciones laborales internacionales surgen en 1919 de la mano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para encauzar las relaciones entre los Estados. La internacionalización de las relaciones laborales es producto de la globalización que se está viviendo en las últimas décadas.

1.2 Objeto de estudio

El objeto de estudio definido en esta investigación, indaga las facilidades y prestaciones relativas a la conciliación laboral y familiar ofrecidas actualmente en el marco de las relaciones laborales de cuatro casos nacionales representativos de sus correspondientes modelos de relaciones laborales: Gran Bretaña (Anglosajón), Suecia (Nórdico), Alemania (Germánico) y España (Mediterráneo).

1.3 Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación que se plantearan son las siguientes:

- ¿Cuáles son los diferentes modelos de Estado del bienestar en Europa?
- ¿Cómo es el modelo/sistema de relaciones laborales en cada caso?
- ¿Cuál es la prestación por maternidad y/o paternidad, requisitos, duración y cuantía que cada país otorga?
- ¿Hay otras fórmulas para conciliar la vida laboral y familiar?
- ¿Qué porcentaje de las prestaciones son solicitadas por la madre o el padre?
- ¿En qué país el padre se implica más en el cuidado de los hijos?

1.4 Objetivos de la investigación.

El objetivo general es analizar y estudiar las similitudes y diferencias respecto a las prestaciones y facilidades por carga familiar para aquellas personas insertadas en el mercado de trabajo.

Objetivos específicos:

- Describir los diferentes modelos de Estado del bienestar en Europa.
- Describir el sistema/modelo de relaciones laborales de cada caso.
- Analizar las prestaciones por maternidad y paternidad y parentales de cada país analizado.
- Averiguar las facilidades que se ofrecen para conciliar vida laboral y familiar.
- Conocer el porcentaje de prestaciones solicitadas por la madre y el padre.
- Indagar en qué país los hombres se implican en mayor medida para con el cuidado de sus hijos.

1.5 Hipótesis y diseño metodológico.

Las hipótesis que se establecen en este proyecto de investigación son las siguientes:

1. Suecia es el país que mejores prestaciones y permisos ofrece en el ámbito de la conciliación familiar y laboral.
2. Para que haya más igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres se hace imprescindible otorgar permisos de paternidad intransferibles.
3. Se da por hecho que la conciliación laboral y familiar es un problema de las mujeres.
4. Las mujeres son las que mayoritariamente se acogen a todo tipo de permisos para conciliar la vida laboral y familiar.
5. En el modelo nórdico de relaciones laborales, el hombre se implica en mayor medida en la corresponsabilidad familiar.

Para llevar a cabo la realización de esta investigación se ha utilizado una estrategia cuali-cuantitativa de fuentes de información secundarias que incluye, la revisión de documentos como parte del método cualitativo y la revisión de estadísticas como parte del método cuantitativo, puesto que será la metodología más apropiada para concluir satisfactoriamente la investigación.

De acuerdo con Böcker (2009), la revisión de documentos (método cualitativo secundario) comprende archivos documentales y documentos personales, precisa menos tiempo y recursos (humanos y económicos) que la investigación con datos primarios y ayuda al diseño y realización de la investigación, aunque tiene el inconveniente de tratarse de una fuente que no siempre es accesible o está disponible.

Se utilizarán como fuentes de información secundarias para realizar el análisis documental, documentos elaborados por organismos públicos y privados, manuales, libros, artículos de revistas, documentación legislativa, bases de datos de las páginas oficiales de la Seguridad Social e informes de la Comisión Europea de los países analizados:

- **Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en el Reino Unido.**
- **Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Suecia.**
- **Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Alemania.**
- **Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en España.**

En cuanto a la revisión de estadísticas (método cuantitativo secundario), se utilizarán bases de datos estadísticos de un organismo público. Si bien precisa menos tiempo y recursos que la investigación con datos primarios, facilita el acceso a un mayor volumen de información y permite cubrir amplios periodos de tiempo, tiene los inconvenientes de no estar siempre disponible, no se posee el conocimiento del proceso de obtención y registro originario de la información (lo que limita la evaluación de la calidad de los datos y su interpretación) y su potencial de favorecer la comparación de datos restringe cuando acaecen cambios en la organización de la información a lo largo del tiempo. Se utilizará la base de datos de <http://www.datosmacro.com> correspondiente a los datos del año 2014 y en algunos casos 2015. También se han utilizado las bases de datos siguientes: <http://www.seg-social.es> y <http://ec.europa.eu/eurostat>.

1.6 Razones personales en la elección del problema de investigación.

Los motivos personales que me llevan a escoger este proyecto de investigación para la realización del Trabajo de Fin de Grado son, en parte, el interés por conocer a nivel europeo la importancia que se da y el nivel de protección social que se ofrece a las familias. El concepto o tipo de familia, sea cual sea su estructura, debe influir positivamente en las políticas sociales y anular cualquier situación de desprotección. Estamos ante un momento en que el descenso de la natalidad es latente en toda la UE y esto provoca un envejecimiento de la población. La mayor parte de este descenso puede estar vinculado a la escasa protección social que se otorga a las familias que tienen la

necesidad de continuar en el mercado de trabajo y no ven la manera de conciliar vida laboral y familiar y renuncian por ello a tener hijos. En mi caso, al haber formado parte en primer lugar de una familia tradicional y posteriormente pasar a ser familia monoparental, he vivido en primera persona la problemática que supone conciliar la vida laboral y familiar. Hay que recordar que el origen de la sociedad es la familia, donde se aprenden los valores y se establecen las bases de una buena formación y desarrollo de los individuos sociales. Por tanto, se hace necesario tener un eficiente sistema de conciliación laboral y familiar.

1.7 Relevancia para el Grado de Relaciones Laborales y Ocupación.

La asignatura, “Igualdad, género y ocupación”, del Grado de Relaciones Laborales y Ocupación, cursada en tercero, es la única que aborda la posibilidad de que los padres se acojan a los permisos de paternidad, que en cualquier caso son voluntarios, y de la corresponsabilidad entre padre y madre en el cuidado de los hijos, pero no profundiza en las diferentes políticas acogidas por otros Estados de la UE para que tanto la madre como el padre puedan conciliar su vida familiar con la laboral.

Además, de las 35 asignaturas optativas que el grado ofrece, ninguna de ellas se refiere a la conciliación laboral y familiar, cuando este tema en el seno de las familias es de vital importancia para su conservación, tanto para desarrollar una carrera profesional como para hacerse cargo de los miembros de la familia al mismo tiempo.

Dentro del Grado de Relaciones Laborales y Ocupación debe impulsarse este tema, dedicando para ello como mínimo una asignatura que se ocupe de la conciliación laboral y familiar, puesto que la mayoría de alumnos, una vez graduados y volcados de lleno en sus carreras profesionales, en un momento u otro deberán compaginar su vida laboral con la familiar y qué mejor manera que habiendo tratado y estudiado este tema en la propia universidad, conociendo de antemano a lo que se enfrentarán en la vida real y sabiendo las facilidades que se les ofrece para ello.

1.8 Relevancia social del problema de investigación.

Siendo como es la familia, una de las bases de nuestra sociedad, la protección social adquiere una gran importancia y se configura como un derecho fundamental reconocido y considerado en parte como responsable del Estado del bienestar. La necesidad de protección social que se acentúa en época de crisis, debe obtener una respuesta positiva por parte de los actores sociales, que deben dar solución a las situaciones que se plantean. Por tanto, todo sistema, toda legislación que procure

adecuados niveles de protección social con respecto a la familia, conseguirá al mismo tiempo el progreso económico, educativo, social y psicológico que caracterizan al bienestar individual y global de una sociedad.

En la UE la tasa de natalidad es baja y la población es cada vez más anciana, lo que se traduce en menos personas para cuidar de los hijos pequeños. En la mayoría de países se elaboran políticas de conciliación laboral y familiar para que la mujer trabajadora no tenga que dejar el mercado laboral y se ocupe del cuidado familiar al mismo tiempo. También se intenta, por medio de la igualdad de género, que los hombres se vayan haciendo cargo de dicho cuidado familiar y de las tareas del hogar, pero a día de hoy todavía hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a lo que se refiere a los permisos de maternidad y paternidad, que para los hombres son de muy corta duración o incluso no existen. El impacto que produce esta situación perpetúa a la mujer como responsable del cuidado de los hijos y del hogar y al hombre como el responsable de traer el sustento, hecho que puede suponer la desvinculación de la mujer en el mercado laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Introducción al tema de investigación.

Para introducir la línea temática de investigación se debe establecer un marco teórico aplicable indagando en las fuentes y la bibliografía que se ajusten a las preguntas de investigación, intentando relacionarla para formular las hipótesis consiguiendo así analizar y concluir la investigación. Las conclusiones se apoyarán en dicho marco teórico y se expondrán de acuerdo a estas referencias.

En primer lugar se expondrá la definición y enfoque de diversos autores en cuanto a las relaciones laborales. En el siguiente apartado se expondrán los diferentes modelos de relaciones laborales y a continuación se definirá y desarrollará la conciliación laboral y familiar. Todos ellos términos imprescindibles para centrar el análisis en cuestión. Para finalizar se formularán las conclusiones teóricas basadas en el marco teórico analizado.

2.2 Relaciones laborales Internacionales.

Las relaciones laborales surgen de la interacción de varios sujetos legitimados entre sí en el marco del trabajo. Así pues, trabajadores y sindicatos, empresarios y sus asociaciones y el Estado y sus instituciones, están sometidos a un orden, a unas reglas y una normativa que gira en torno al trabajo asalariado y que influye directamente en la economía de una sociedad. Las relaciones laborales internacionales surgen en 1919 de la mano de la OIT para canalizar las relaciones entre los Estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores.

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). Köhler y Martín (2007).

Un sistema de relaciones laborales de acuerdo con Monereo et al. (2011), consiste en un subsistema concreto de una sociedad cuyo objetivo es el de ordenar las relaciones entre los actores legitimados en el entorno socioeconómico al que pertenecen. Este sistema consiste en una agrupación de componentes que interactúan dentro del marco de las relaciones de trabajo y se articula gestionando los conflictos de intereses de los distintos actores, en torno a unas reglas de juego.

Según García Calavia (2012) un sistema de relaciones laborales está conformado por la legislación, por unas normas esenciales que regulan la relación laboral, por la legitimación de los sujetos y por los procedimientos en los que interactúan los actores como la conciliación, el arbitraje y la negociación colectiva, para seguir estableciendo

una nueva ordenación en los distintos entornos. En cada país, reglas, actores y prácticas presentan características propias (Crouch, 1993).

En el caso europeo, de acuerdo con García Calavia (2012), los sistemas nacionales de relaciones laborales se diferencian del resto debido a tres razones fundamentales: la economía, la política y las costumbres que existen en cada país.

Para Urteaga (2010) los sistemas de relaciones laborales están constituidos por los actores, reglas y contextos y se han articulado siempre en torno a cuatro grandes temas:

La actividad sindical: su construcción, su forma de organización, sus estrategias y su evolución; la negociación colectiva: sus procedimientos, espacios y objetos; el papel del Estado: de su intervención, de sus instituciones laborales y de la ley; los conflictos laborales: movilización, desestabilización del orden social, motivación de las huelgas.

A estos temas se les incorporan de nuevos para reorientar y comprender la problemática actual: crisis y recomposición de las relaciones laborales, la legitimidad de la acción sindical, el renacimiento de la empresa, los mercados laborales, el impacto de la globalización y el diálogo social. Todo ello afecta a las relaciones laborales que requieren de nuevas tácticas políticas, económicas, de empleo y de negociación, para garantizar su conservación.

2.3 Modelos de relaciones laborales europeos.

“Modelo es la representación de algo, el esquema teórico de un sistema de una realidad compleja que se elabora para facilitar su comprensión”, Monereo et al. (2011).

Para realizar una clasificación e identificación de los distintos modelos de relaciones laborales existentes, el método comparativo es el más adecuado. Cada modelo contendrá sus características y peculiaridades en base a numerosas causas: el sistema político, el poder de la negociación colectiva, el modelo económico, etc., por lo que se puede distinguir cierta divergencia entre los modelos de relaciones laborales que se contraponen a la convergencia que también se puede hallar en ellos, cuando algunas de las particularidades que los caracterizan son comunes.

La principal responsable de algunas de esas convergencias es la OIT que con su actividad e intervención, ha propiciado numerosos convenios para establecer patrones mínimos internacionales obligatorios para constituir un sistema de relaciones laborales.

En el entorno europeo la tendencia es hacia la convergencia de los diferentes modelos de relaciones laborales y hacia un solo modelo de organización del trabajo para

conseguir, el equilibrio con la divergencia de los sistemas de relaciones laborales existentes.

“Las instituciones básicas de todo sistema de relaciones laborales son tres: la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga”. Monereo et al. (2011). El reconocimiento de la libertad sindical es la clave para la negociación y gestión colectiva, por lo que se hace imprescindible a la hora de analizar los diferentes modelos de relaciones laborales estudiar los modelos de libertad sindical para poder definir el modelo de relaciones laborales en el cual derivará.

2.3.1. Modelo Anglosajón.

El modelo anglosajón de relaciones laborales, también denominado de relaciones industriales, lo encontramos principalmente en países de la UE como Reino Unido e Irlanda, también hallamos este modelo en Norteamérica: Canadá y Estados Unidos.

A principios del siglo XX emerge en Inglaterra una confederación sindical que agrupará al sindicalismo británico denominada Trades Union Congress (TUC). En torno a ella se estructuran y articulan todos los sindicatos, por lo que se trata de un modelo sindical monopolista y con una vinculación estrecha con el Partido Laborista.

La negociación colectiva no es sectorial, es de empresas individuales y de varias empresas que negocian las reglas de procedimiento en lugar de las condiciones de trabajo, lo que provoca gran conflictividad laboral. Sus características según indica Monereo et al. (2011) son: la ausencia de reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva, la existencia de un monopolio sindical de la negociación por lo que los acuerdos se deben alcanzar entre empresario o sus asociaciones y los sindicatos puesto que cualquier otro sujeto queda al margen de la negociación colectiva y la dualidad en los acuerdos colectivos: por un lado los que siguen el procedimiento marcado denominado *Statutory Recognition Procedure* y por otro los que siguen el procedimiento de reconocimiento voluntario.

La representación de los trabajadores es casi ínfima, hay muchas empresas no sindicalizadas y sin representación, por ello existen muchas diferencias entre las empresas sindicalizadas y las que no lo están. No hay participación en los diferentes espacios relativos a seguridad social, formación, cualificación, etc., no se reconocen ni se regulan derechos de representación, de información y consulta, un elemento divergente para con los otros modelos. La representación de los trabajadores como práctica social a través de la voluntariedad del modelo representativo y el monopolio

por parte del sindicato TUC, eran los dos ejes que caracterizaban la representación de los intereses de los trabajadores. No existen comités de empresa y sólo el sindicato tiene potestad para imponer negociaciones a la empresa, por lo que se dan grandes diferencias entre las empresas sindicalizadas y las que no lo están.

En las últimas décadas, de acuerdo con Monereo et al. (2011) este modelo se ha dirigido hacia la convergencia con los restantes modelos. Aunque la participación institucional de los sujetos legitimados es mínima y su gestión de conflictos es poco institucionalizada, ya se reconocen cometidos de información y consulta por parte de los representantes de los trabajadores básicamente por obligación de la normativa europea.

La gestión del conflicto apenas está institucionalizada y para solventar conflictos tanto individuales como colectivos en el ámbito laboral, durante la década de los 60, se utilizaba el *Laissez faire colectivo* ya que los convenios eran entonces los que regulaban los derechos de trabajadores y empresarios. El Estado, únicamente participaba para impulsar la normativa colectiva mediante una limitada *promoting legislation*, eliminando las cortapisas del *Common Law* y los tribunales civiles, demasiado individualistas (Ojeda, 2007). Visto el incremento de la conflictividad se crea en el Reino Unido un organismo independiente para resolver dichas cuestiones mediante arbitraje, conferencias, mesas redondas o códigos de buenas prácticas. Dicho organismo se denomina *Advisory Conciliation and Arbitrations Service* (ACAS), su utilización y servicio está exento de tasas. La conciliación no tiene por qué ser a instancia de parte, el arbitraje se caracteriza por su voluntariedad y el laudo aunque no es legalmente voluntario se acepta como tal.

2.3.2. Modelo Nórdico.

El modelo nórdico está conformado por Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. De acuerdo con Monereo et al. (2011) y en relación a este modelo de relaciones laborales “*el elemento determinante de la relación entre el capital y el trabajo ha sido la cooperación*”. Los sindicatos y asociaciones patronales escandinavos, tienden al compromiso y por consiguiente su nivel de sindicalización y protección son altos. Las características de este modelo según Monereo et al. (2011) son:

La representación de los trabajadores en la empresa y centro de trabajo es únicamente sindical, por ese motivo la afiliación es de un 80 por ciento aproximadamente.

En Suecia no existen los comités de empresa, pero en el resto de los países nórdicos la estructura representativa es sindical y no sindical, con predominio de la vía

sindical. En Dinamarca el sindicato está totalmente introducido en las empresas y centros de trabajo, lo que conlleva a observar la problemática a la que se enfrentan diariamente los trabajadores y poder negociar a nivel local diversos pactos, básicamente en salarios y jornada.

La negociación colectiva y la conformación de los sindicatos se estructuran de manera centralizada y descentralizada. La negociación colectiva centralizada garantiza la unidad sindical, en cuanto que la descentralizada en el centro de trabajo, favorece la afiliación sindical. La preferencia en las últimas décadas es hacia la descentralización.

La organización sindical en los países nórdicos se estructura en cuatro niveles: en el centro de trabajo, en las secciones sindicales locales, en los sindicatos de ámbito nacional y en las confederaciones sindicales, todos ellos de igual importancia.

La actividad política y la sindical comparten objetivos, el dominio del ideario socialdemócrata constituye una condición previa para el compromiso entre capital y trabajo. Se refuerza la posición de los trabajadores y sindicatos a través del crecimiento económico, propiciando el pleno empleo y las reformas sociales.

Para García Calavia (2012) y de acuerdo con Kjellberg (2002) el modelo nórdico de relaciones laborales se distingue por ocho características:

1. El desarrollo de la cooperación entre capital y trabajo es clave para el compromiso entre los mismos. Los sindicatos aceptan la facultad de las empresas en la organización del trabajo a cambio de que se les reconozcan derechos sindicales básicos.

2. La hegemonía socialdemócrata es una condición previa para el compromiso entre capital y trabajo.

3. La organización sindical se distingue en cuatro niveles: centro de trabajo, secciones locales, federaciones y confederaciones estatales y cárteles negociadores. Los sindicatos tienen funciones negociadoras dentro de las empresas. Las secciones sindicales locales negocian en las empresas donde no hay sindicatos y ofrecen su ayuda a las organizaciones existentes en caso de demandarla.

4. Altas tasas de afiliación sindical. Las confederaciones sindicales logran el dominio de las diversas federaciones que las componen para reforzarse sobre los organismos de base. La centralización elude la división del movimiento sindical con la descentralización en los centros de trabajo por la presencia de los sindicatos en él.

5. Las empresas del sector público y privado se caracterizan por su alto asociacionismo. Los empresarios se organizan centralizadamente en respuesta a las fuertes organizaciones sindicales.

6. Existen tres niveles de negociación colectiva: el básico sobre salarios y temas afines en el ámbito nacional tanto en el sector privado como en el público, el tradicional de rama en el mismo ámbito y el de empresa en el centro de trabajo.

7. Presión sobre los sindicatos para conseguir la concesión de los empresarios. Se utilizan las votaciones de los afiliados para dar el visto bueno a convenios, excepto en Suecia que se suprimieron.

8. La amplia cobertura de los convenios colectivos, sobretudo en Suecia, debido al alto nivel de afiliación de empresarios y sindicatos. La tendencia es a la descentralización ya que el objetivo de los empresarios es que ésta llegue hasta el centro de trabajo y la de los sindicatos que la negociación sea de ámbito nacional. Cada vez más, los convenios están centrados en los centros de trabajo.

En conclusión, todos los autores mencionados coinciden con las mismas características para describir el modelo nórdico de relaciones laborales.

2.3.3. Modelo Germánico.

El modelo germánico de relaciones laborales, es característico de los países del centro de Europa: Alemania, Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo, entre otros.

En este modelo tal y como lo define Monereo et al. (2011) el movimiento obrero es muy fuerte y opta por políticas de integración y colaboración. Los sindicatos y asociaciones empresariales están muy centralizados y tienen fuerte unidad sindical. Las organizaciones sindicales alemanas se agrupan en la Confederación Alemana de Sindicatos, la DGB *Deutscher Gewerkschaftsbund*, que reúne a casi un 80% de trabajadores afiliados, convirtiéndose así en los únicos que ostentan los derechos de negociación colectiva y huelga. Las grandes empresas utilizan el sistema de cogestión y hay una gran participación institucionalizada de los actores sociales en política económica y en los poderes públicos.

Según Monereo et al. (2011) el modelo germánico de relaciones laborales tiene cinco principios elementales tal y como indican Jacobi, Keller y Müller-Jentsch (2002):

El primero, el dualismo en la representación sindical y no sindical de los intereses colectivos de los trabajadores. En el sector público los comités de empresa y los consejos de personal ostentan la representación de los trabajadores, no son órganos sindicales pero la mayoría de los miembros del comité están afiliados a los sindicatos. Los intereses en la negociación colectiva se dividen en dos vertientes, la primera con los sindicatos y empresarios negociando en el nivel sectorial y regional y la segunda a través del sistema de cogestión de la empresa negociando en el centro de trabajo. Las

huelgas y cierres patronales son herramientas de presión en la negociación colectiva pero en los centros de trabajo solo es admitida la negociación pacífica y actuaciones ante tribunales de trabajo.

El segundo, la tradición legislativa. Se regulan a través de la legislación las relaciones laborales y los conflictos colectivos en el centro de trabajo. Existen en el seno de las empresas, órganos de conciliación basados en el diálogo y consenso entre las partes. Dicha comisión de conciliación es de carácter paritario cuyo coste económico lo asume la empresa. Hay un amplio sistema jurídico y una modélica organización de la justicia con un alto nivel de especialización para orientar el conflicto laboral y de ese modo desvincularlo de la política.

El tercero, la eficacia representativa general. La ley exige que los sindicatos representen a todos los trabajadores, estén afiliados o no y los comités pueden decidir por el conjunto de los trabajadores de la empresa. Es la explicación a que solo haya un 28 por ciento de tasa de afiliación.

El cuarto, participación institucional de la representación de los trabajadores. Su sistema de cogestión en la empresa, sobretodo en la industria siderometalúrgica y en las grandes empresas, convierte a los sindicatos y comités en conciliadores participando en las importantes tomas de decisión de la empresa.

El quinto, una negociación colectiva fuertemente centralizada y dominante en el nivel sectorial puesto que territorialmente está muy extendida.

Para García Calavia (2012), las instituciones laborales reducen el conflicto y promueven la cooperación empresarial. Hay un predominio de relaciones laborales pacíficas y basadas en la colaboración.

2.3.4. *Modelo Mediterráneo.*

El modelo mediterráneo es característico del sur de Europa, países como Italia, Francia, Portugal, Grecia y España forman parte de él. Para generalizar, este modelo es problemático ya que su sindicalismo es de clase, plural, fragmentado, débil, falta de unidad, de afiliación y su ideología política es de la izquierda obrera con escasa participación institucional tal y como indica Monereo et al. (2011).

Ahora bien, cada país presenta sus peculiaridades en su sistema de relaciones laborales. Francia se caracteriza por la división del movimiento obrero, por la debilidad de sus sindicatos, la rivalidad entre ellos y las complejas relaciones con los partidos políticos. La crisis de influencia de los sindicatos franceses y la pérdida de afiliación coinciden con el incremento de la negociación colectiva que se contrasta con un escaso

contenido en los convenios. La negociación ocupa un lugar primordial como fuente de regulación, por lo que respecta a los conflictos laborales se insta a las partes a que lleguen a acuerdos para poner fin a sus disputas. La regulación extrajudicial de solución de conflictos es muy limitada.

El sistema de relaciones laborales en Italia, según Monereo et al. (2011), destaca por su voluntarismo, por la intervención mínima del legislador y porque los sindicatos y patronales no tienen personalidad jurídica. La representación de los trabajadores es plural y compleja, coexistiendo varios tipos de delegaciones en las empresas: las comisiones internas, las secciones sindicales, los consejos de fábrica y las representaciones sindicales de empresa. La participación de los trabajadores en la empresa es escasa y los derechos de información y consulta no están regulados. Por tanto, el movimiento sindical es pluralista, fragmentario, fuertemente ideologizado y sufre una crisis de representatividad. Aun así, en las últimas décadas se está produciendo una reactivación de la concertación social al haberse racionalizado el sistema de negociación colectiva e institucionalizado las relaciones entre los actores sociales. En Italia, la negociación colectiva no está regulada ni es obligatoria, fluctúa entre la centralización y descentralización y presenta tres niveles: nacional, sectorial y de empresa, aunque en la práctica el sectorial y de empresa son los principales. Todas las materias pueden ser negociadas en varios niveles excepto el salario que se negocia a nivel sectorial. Por último, destacar que el sistema italiano de relaciones laborales presenta una alta conflictividad puesto que no hay limitación a la huelga, no hay arbitraje obligatorio y esto favorece la confrontación y el enfrentamiento.

El sistema de relaciones laborales Español se caracteriza por un sindicalismo reivindicativo, ideologizado y fragmentado. El sindicato más representativo suaviza el pluralismo sindical pero la potenciación de la apariencia institucional del mismo se visualiza como un distanciamiento de los problemas con los que diariamente se enfrentan los trabajadores en su centro de trabajo. La representación de los trabajadores a nivel de empresa es dual: sindical y unitario. Los comités de empresa y delegados sindicales están firmemente sindicalizados puesto que sus miembros están afiliados al sindicato. Las últimas reformas favorecen la negociación colectiva a nivel de empresa, es decir la descentralización, además de la articulación del sindicato en la empresa en menoscabo de los niveles intermedios de la negociación colectiva.

2.4 Conciliación laboral y familiar.

Desde hace décadas uno de los objetivos prioritarios de las políticas sociales a nivel europeo es el de poder compaginar la vida laboral con la familiar. En los países del sur de Europa, estas medidas se han integrado por imposición de la normativa europea y existen grandes diferencias entre países en el ámbito de la conciliación.

De acuerdo con Meil, G. (2011) además de los distintos permisos que se otorgan, existen también diferencias en cuanto a la duración, retribución, la flexibilidad en el uso de los mismos y reparto entre los progenitores.

Los comportamientos de las empresas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la conciliación entre trabajo y entorno personal. Muchas de las medidas que se recogen en las normativas dictadas por los poderes públicos requieren de su colaboración para ponerlas en marcha. Hay que poner de relieve que muchas empresas van por delante de la normativa, ofreciendo a sus trabajadores medidas y soluciones que hagan posible un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

El avance en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres también es una preocupación constante de las diferentes instituciones de la UE y cada vez se encuentra más presente el tema de la vida familiar y laboral buscando como lograr un mejor equilibrio entre las exigencias laborales y las responsabilidades familiares.¹ El Consejo Europeo de Lisboa de 23-24 de marzo de 2000, recoge una Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Esta resolución reconoce la importancia de mejorar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades incluso los que pueden mejorar la vida laboral y familiar.

Dos son los motivos de preocupación para que las medidas de conciliación sean tenidas en cuenta por las políticas europeas. El primero, el interés por llegar a la igualdad de género en el ámbito laboral. Para ello es necesario dirigirse al entorno familiar y adoptar medidas adecuadas para avanzar más rápidamente en la igualdad de género real en el mundo laboral (permisos parentales distribuidos entre hombres y mujeres, reorganización del tiempo de trabajo, servicios de cuidados para personas dependientes). El segundo, el envejecimiento de la población y las bajas tasas de natalidad manifiestan que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha venido acompañada de una transformación de la sociedad ni de las estructuras de

¹ Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Observatorio familia, Departamento de empleo y asuntos sociales. Ref. I681110. 2011.

trabajo que puedan hacer compatibles ambos aspectos de la vida. La mujer ha tenido que optar por retrasar la maternidad o simplemente no tener hijos si quiere desarrollar una carrera profesional. Por lo que da la sensación que optar por la decisión de ser madre y ocuparse de los hijos sea utilizada por la legislación para actuar como factor de penalización sobre el empleo de las mujeres, Castro y Pazos (2007).

Con la legislación actual en la mano, los permisos parentales conjuntos y transferibles significan a la larga más dedicación de la mujer al cuidado de los hijos, una mayor ausencia en el mercado de trabajo por parte de la mujer y una sensación de riesgo por parte de los empresarios a contratarlas, Castro García (2009).

El intento de extender los permisos parentales a los hombres y que estos puedan ser utilizados indistintamente por ambos progenitores no se ha traducido en un mayor uso de ellos por parte de los hombres. El objetivo principal consiste en desfeminizar el uso de los permisos y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres para que la maternidad y los permisos parentales no supongan una discriminación en el mercado de trabajo y por este motivo no se pueda acceder a él, se pierda el trabajo o se imponga un techo de cristal a la promoción profesional de las madres (Burgess et al., 2008).

Por esta razón, la causa principal que lleva a introducir permisos exclusivos para los hombres es la de fomentar la igualdad de género, no sólo en el ámbito del trabajo remunerado sino también en el del trabajo no remunerado. Otro motivo, es el que lleva a incluir estos permisos específicos para los hombres: más atención, dedicación y socialización en el cuidado de los hijos dados los efectos positivos que ello tiene en el desarrollo de su personalidad (Lamb, 1997). También se hace necesario extender estos permisos a los hombres, puesto que la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo le reduce considerablemente el tiempo disponible para dichos cuidados y principalmente por el derecho de los niños a ser cuidados y atendidos por ambos padres (Duvander y Sundström, 2002).

Las políticas europeas en el ámbito de la conciliación laboral y familiar se desarrollan fundamentalmente a través de Directivas que son de obligado cumplimiento para los países miembros. Las principales se refieren a los permisos de maternidad, permisos parentales o por motivos familiares urgentes y a la prohibición, en términos de condiciones laborales, del tratamiento desigual del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo. Existen en Europa cinco tipos de permisos: de maternidad, paternidad, parentales, reducción o flexibilización de jornada y los permisos por motivos familiares urgentes. Los permisos parentales se han entendido como un

instrumento impulsor de la corresponsabilidad entre progenitores pero no en todos los países se ha entendido así.¹

Existen varios conceptos y definiciones en torno a la conciliación laboral y familiar y a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación se detallaran algunos de ellos, necesarios para el estudio que se lleva a cabo:²

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 de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos”.*

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 adaptar 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”.*

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 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”*

Modelo bread-winner: *“Modelo sociológico basado en la asignación diferenciada de roles y que atribuye a los hombres el papel de cabezas de familia y de proveedores principales de ingresos, y a las mujeres el papel de amas de casa y de proveedoras secundarias de ingresos o no proveedoras”.*

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

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 doméstico como del cuidado de las personas dependientes”.*

Según el Instituto de la Mujer³ la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es: *“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”.*

Se trata pues, que cualquier persona sea hombre o mujer pueda participar en igualdad de condiciones en el ámbito público y privado. Conciliar significa compartir las tareas del hogar y cuidados de los miembros de la familia entre hombres y mujeres para que todos tengan las mismas oportunidades tanto personales como laborales.

Anteriormente se distribuían las actividades y cuidados según el sexo, para el hombre el trabajo y para la mujer el cuidado. La correlación entre conciliación familiar y laboral y la igualdad de género resulta evidente. Actualmente la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres ha sido la razón fundamental por la que se ha prestado atención al estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral (López López y Valiño Castro 2004). Tal y como argumentan estas autoras, la conciliación de la vida familiar y laboral nunca se materializará sino va ligada con la corresponsabilidad en el seno de la familia, sobre todo entre la pareja y con la corresponsabilidad de todos los que pueden posibilitar dicha conciliación: la empresa, el Estado y la sociedad en general.

Esta corresponsabilidad puede entenderse como una nueva estructura de pacto social que de acuerdo con Casado Aparicio y Gómez Esteban (2006), se asienta en: la corresponsabilidad entre los diferentes agentes sociales (Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.), la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, descomponiendo así los vínculos de género típicos y la corresponsabilidad entre los diferentes miembros de la familia que habitúe a sus componentes a la responsabilidad que conlleva sostener económica y afectivamente a la misma.

Por tanto, las políticas de conciliación familiar y laboral se deben considerar como políticas de familia. Estas políticas públicas se deben dirigir a favorecer la conciliación para proteger el derecho de la madre y el padre a entrar y permanecer en el

³ De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Ministerio de Igualdad.

mercado de trabajo, el derecho de los hijos a ser cuidados y educados por sus padres y el derecho de los mayores dependientes a permanecer dentro del entorno familiar.

Si las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral no se basan en la protección de estos derechos, se seguirá manteniendo la costumbre de crear políticas de empleo para que la mujer pueda compaginar el trabajo con el cuidado en el hogar mientras que el hombre solo se ocupará de su trabajo productivo y no de sus obligaciones como padre. Ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar.³

Tal y como indican López López y Valiño Castro (2004), numerosas normas, acuerdos, informes, dictámenes y pactos internacionales entre otros, referentes a la igualdad y conciliación derivados de la inquietud del acceso de la mujer al mercado de trabajo, surgen desde el inicio del siglo XX. Cronológicamente encontramos a nivel internacional:

- 1919 Convenio núm.3 de la OIT que hace referencia a la protección de la mujer trabajadora incluso antes y después del parto.

- 1948 Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 25.2 reconoce para la maternidad y la infancia un derecho a cuidados y asistencia especiales.

- 1961 Carta Social Europea, de 18 de octubre, ratificada por España el 29 de abril de 1980, establece un descanso mínimo de 12 semanas en los supuestos de parto, con prestaciones a cargo de la Seguridad Social, así como la ilegalidad de extinguir el contrato de trabajo durante ese periodo de descanso.

- 1965 Recomendación 123, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares.

- 1966 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, protección a las madres trabajadoras mediante permiso retribuido por maternidad.

- 1979 Convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre la eliminación de toda forma de discriminación de la mujer y recomendación a los Estados miembros de la adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres.

- 1981 Convenio núm. 156 de la OIT y Recomendación núm. 165 de la Organización Mundial del Trabajo, sobre igualdad de trato y de oportunidades de ambos sexos con responsabilidades familiares.

-1995 IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, compromiso de fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras.

En el ámbito comunitario encontramos diversos tratados, acuerdos, decisiones, recomendaciones y directivas:

-1976 Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

-1985 Directiva del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre, aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Introduce en su art. 8 el permiso por maternidad de como mínimo 14 semanas ininterrumpidas y en su art. 10 la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del período de maternidad.

-1986 Directiva 86/613/CEE relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social.

-1989 Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 16 invita a desarrollar las medidas necesarias para el logro de la conciliación de la vida familiar y laboral y a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, retribución, condiciones de trabajo, educación, formación y carrera profesional. Establecía la conveniencia de desarrollar medidas que permitieran a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

-1992 Recomendación del Consejo de 31 de marzo sobre el cuidado de los niños y niñas (92/241/CEE), ámbito de vital importancia para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral. Fomentar iniciativas destinadas a hacer compatibles las responsabilidades profesionales, familiares y educativas de los hombres y las mujeres, derivadas del hecho de tener a cargo a menores.

-1996 Directiva 96/34/CE que activa el permiso parental estableciendo las disposiciones mínimas cuyo objeto es facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los padres que trabajan.

-1999 Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, proveniente del Tratado de Roma, en su art. 3.2, todas las políticas y acciones comunitarias tendrán como

objetivo la igualdad de oportunidades. Se habilita al Consejo a tomar medidas contra la discriminación.

-2000 Decisión del Consejo para el refuerzo de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Motivada por la problemática de la mujer en el acceso al mercado de trabajo, a los ascensos profesionales, a los niveles salariales y a la conciliación con la vida familiar.

-2000 Resolución del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, relativa a la participación de los hombres y mujeres en la actividad profesional y familiar en la que se insta a los Estados miembros a adoptar las medidas encaminadas a la consecución de la efectiva igualdad.

-2000 Decisión del Consejo que establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, mejorar y evaluar la eficacia de las políticas entre las que se encuentran las de conciliación.

-2001 Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2006), en la que se establecen numerosos objetivos: permiso parental, protección a la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada.

-2002 Directiva 2002/73/CE en la que se establece que si se despide a una mujer embarazada durante el mismo o durante el permiso por maternidad, el empresario deberá demostrar que dicho despido se debe a una causa objetiva distinta del embarazo.

-2002 Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones en el que entre las prioridades para el bienio 2002-2003 figurará la Conciliación de la vida familiar y laboral.

-2006 Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010). Existen seis Programas de Acción Comunitaria de este ámbito. En 1982 se inició el primer Programa.

-2010 Directiva 2010/18/UE reconoce en su considerando 12 que las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado, por ello propone adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Como se puede comprobar numerosas son las acciones que se han emprendido a lo largo de estas últimas décadas, entre otras, en torno a la conciliación laboral y

familiar y a la igualdad de género, lo cual en un principio indica en nivel de preocupación que tiene el legislador sobre esta temática.

Para completar este paseo normativo, a continuación, se procede a definir los tipos de permisos en el ámbito laboral que tienen relación con la conciliación de la vida familiar, según indica Albert López-Ibor et al. (2008):

PERMISO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: es un permiso para ausentarse del trabajo durante un determinado período tras el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, en el que la ley garantiza la vuelta de el/la trabajador/a al empleo que tenía inicialmente; y durante el cual, el Estado, y no el empleador, paga la totalidad o parte del salario que percibía previamente el trabajador. Este permiso puede ser transferible o no transferible al otro progenitor.

PERMISO POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: es un permiso remunerado por nacimiento, adopción o acogimiento, exclusivo del padre. Éste no puede transferir esos días a la madre. Si el padre no utiliza su derecho al permiso de paternidad éste se pierde.

PERMISO PARENTAL: es un permiso remunerado por nacimiento, adopción o acogimiento, que pueden utilizar indistintamente la madre o el padre. La Directiva (96/34/EC) de la Unión Europea establece que deben existir permisos parentales de 14 semanas como mínimo. En algunos países europeos existen cuotas en el permiso parental.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS Y/O DEPENDIENTES: disminución de la jornada laboral con la disminución proporcional de salario, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar.

PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES: autorización a los trabajadores/as a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de el/la trabajador/a.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y/O DEPENDIENTES: La excedencia por cuidado de hijo es un derecho por el cual el/la trabajador/a puede suspender su contrato para atender el cuidado de cada hijo (sea biológico, por adopción o en supuestos de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque sean provisionales). Se trata de un derecho individual que lo puede disfrutar tanto la madre como el padre. La excedencia por cuidado de un familiar es un permiso para aquellos trabajadores/as

que tengan a su cuidado directo 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. Ambos permisos no son retribuidos.

2.5 Conclusiones teóricas.

En Europa, al igual que a nivel nacional, son tres los actores sociales que interactúan entre sí en el marco de las relaciones laborales: trabajadores y sindicatos, empresarios y sus asociaciones y el Estado y sus instituciones.

Así mismo, un sistema de relaciones laborales está compuesto por la legislación que regula las normas esenciales en el ámbito del trabajo y por los procedimientos establecidos para la interacción de los actores sociales (negociación colectiva, conciliación, arbitraje).

Los sistemas de relaciones laborales se articulan en torno a la actividad sindical, la negociación colectiva, los conflictos laborales, el papel del Estado, la economía y las costumbres que coexisten en cada país.

No existe un único modelo de relaciones laborales, pero sí similitudes y diferencias entre ellos, que llevan a la convergencia y divergencia de los diversos modelos.

Para simplificar las conclusiones teóricas se establece un cuadro a modo de resumen con los principales rasgos y características de los modelos de relaciones laborales existentes en Europa, según el marco teórico analizado.

Cuadro 1: Características de los modelos de relaciones laborales.

	<i>ANGLOSAJON</i>	<i>NÓRDICO</i>	<i>GERMÁNICO</i>	<i>MEDITERRÁNEO</i>
<i>SINDICATOS</i>	Monopolio sindical	Representación de los trabajadores	Pluralismo sindical	Pluralismo sindical
<i>TASA SINDICAL</i>	Escasa	Alta	Baja	Escasa
<i>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</i>	No sectorial	Centralizada y descentralizada en los centros de trabajo	Centralizada a nivel sectorial	Sectorial
<i>CONFLICTIVIDAD LABORAL</i>	Alta y poco institucionalizada	Alto nivel de protección	Escasa	Alta
<i>VINCULACIÓN POLÍTICA</i>	Escasa	Se comparten objetivos	Ninguna	Alta

Fuente: Elaboración propia en base a Monereo et al (2011) y García Calavia (2012).

En este cuadro se puede apreciar que el modelo nórdico de relaciones laborales es el que más alto nivel tiene en todos los aspectos referidos a la implicación de los actores sociales que intervienen en un sistema de relaciones laborales.

El alto nivel de conflictividad laboral del modelo mediterráneo y anglosajón puede deberse a la escasa tasa sindical que ostentan por parte de los trabajadores, lo que indicaría un desinterés o falta de presión por parte de sus representantes para llegar a acuerdos. No así en el modelo germánico, que aunque la tasa sindical es baja, la conflictividad laboral es escasa puesto que la ley obliga a que los sindicatos representen a todos los trabajadores estén sindicados o no.

Si la actividad política y sindical comparte objetivos, estos se transforman en beneficios para los trabajadores, en un refuerzo para los sindicatos, se propicia el pleno empleo y todo ello se traduce en crecimiento económico tal y como ocurre en el modelo nórdico.

En cuanto a la conciliación laboral y familiar y mayoritariamente por imposición de la normativa europea, en las últimas décadas este es un objetivo prioritario de las políticas sociales. Existen numerosas directivas de obligado cumplimiento relativas a permisos de maternidad, parentales, por motivos familiares, etc.

Para ello el primer paso sería conseguir la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en el familiar. El hecho de la incorporación al mercado de trabajo de la mujer no ha supuesto que la sociedad se haya mentalizado que debe haber una corresponsabilidad en el cuidado de hijos y familiares. Por ello en muchas ocasiones la mujer debe optar entre seguir con su carrera profesional, retrasar la maternidad o no tener hijos, con lo que resulta evidente la correlación entre conciliación familiar y laboral con la igualdad de género.

Muchos son los países que ya han aprobado leyes relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, normalmente dirigidas a todas las personas pero en su mayoría a las mujeres, puesto que finalmente son estas las que optan por disfrutar de los permisos, reducir o dejar sus empleos para el cuidado de los hijos o familiares.

A las mujeres se las ha socializado para permanecer en el ámbito privado y a los hombres para el ámbito público, lo que conlleva a la necesidad de poner fin a esta tradición y mentalidad desde el seno de la familia, pasando por la educación, la implicación de la sociedad, la del Estado y sus instituciones.

Es importante y necesario que la igualdad entre hombre y mujer se haga efectiva, que los permisos parentales que se concedan sean individuales e intransferibles para ambos progenitores, que no supongan un obstáculo para la reincorporación al trabajo después de los mismos y sobre todo que se fomenten los permisos de paternidad para que los padres se impliquen en la corresponsabilidad familiar.

3. BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES EN EUROPA.

En este apartado se describirán los diversos modelos de Estado de Bienestar y de relaciones laborales existentes que resultan relevantes para el objeto de estudio.

El Estado del Bienestar consiste en el conjunto de actividades o intervenciones que realizan los gobiernos de los Estados, dirigidas a garantizar unos servicios mínimos a los ciudadanos, a través de un sistema de protección social que se consolida mediante los presupuestos del Estado.

Para contextualizar el objeto de estudio, de la información obtenida en la webgrafía⁴ se desprende que el origen de dicho sistema de protección social se remonta a finales del S.XIX en la Alemania del Canciller Otto Von Bismark, que diseñó el primer programa de seguro social para la vejez. Después de la I Guerra Mundial, la OIT y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad iniciada en Bruselas en octubre de 1927, incluyeron en sus programas la protección social.

La expresión “Estado de Bienestar” apareció por primera vez en 1942 en el Informe Beveridge. Sirvió para establecer las bases del sistema de seguridad social británico y para que por primera vez se hablara de un Estado del Bienestar. Será a partir del final de la II Guerra Mundial cuando se empezará a expandir a nivel europeo.

Las bases del Estado del Bienestar son la educación, la sanidad, la seguridad social y los servicios sociales. En la literatura se definen varios modelos de **Estado de Bienestar**, que agrupan a diversos países, en base a la webgrafía antes mencionada se desarrollan los diferentes modelos según las características y la producción de bienestar que otorgan a sus ciudadanos:

Modelo Anglosajón/Liberal: El Estado cubre con carácter restrictivo los riesgos, dependiendo de los medios de vida e ingresos del ciudadano. Bajo nivel en el gasto total del Estado, en la protección social y alto nivel de desigualdad. (Reino Unido, Irlanda y Suiza).

Modelo Socialdemócrata/Nórdico: El Estado cubre amplios programas de servicios sociales. Alta redistribución de ingresos, de impuestos y de nivel de vida, alta participación de la mujer en el mercado laboral. Satisfacción entre sus ciudadanos. (Suecia, Noruega, Islandia, Finlandia y Dinamarca).

⁴ <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329>
<http://www.expansion.com/diccionario-economico/estado-de-bienestar.html>

Modelo Conservador/Corporativista o Europeo Continental: El Estado solo interviene cuando fallan las instituciones cercanas a la persona, como la familia, ya que depende básicamente de contribuciones sociales. Alto nivel de desempleo, baja presencia de la mujer en el mercado laboral y redistribución moderada de ingresos (Alemania, Bélgica, Austria, Luxemburgo, Países Bajos, Italia, Grecia, Malta, Chipre, Portugal y España).

En fase de definición encontramos otros modelos:

Modelo Antigua URSS: Parecido al modelo conservador en cuanto al gasto estatal, bajo nivel de calidad de vida y de nivel de confianza de sus ciudadanos. Baja inflación y nivel de crecimiento económico. (Belarús, Estonia, Letonia, Lituania, Rusia y Ucrania).

Modelo Europeo Post-comunista: Tiene un sistema más igualitario, lo que conduce a que la calidad de vida de los individuos sea mejor que en el modelo anterior. Su inflación y crecimiento económico es moderado. (Bulgaria, Croacia, Republica Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia).

Modelo de Estados del Bienestar en desarrollo: Se caracteriza por la existencia de asistencia social y de programas estatales de ayuda, mínimos. Fase de maduración de su Estado del bienestar. La calidad de vida está por debajo de los anteriores modelos. Elevada mortalidad infantil y baja expectativa de vida. (Georgia, Rumania y Moldavia).

La trayectoria del Estado del Bienestar en Europa tal y como indica Urteaga (2010), ha experimentado diversas fases. En los 30 años posteriores a la II Guerra Mundial se incrementa el gasto social y las políticas económicas y sociales se refuerzan.

Se activa el crecimiento económico, se crea empleo tanto privado como público y se mantiene la capacidad de consumo de los que trabajan y de los que no a través del aumento de prestaciones sociales. Son los denominados Treinta Gloriosos (1945-1975).

A consecuencia de la crisis de mediados de los setenta, se opta por políticas de reducción del nivel de protección social, privatización y supeditación de las prestaciones de los desempleados a diversos requisitos para incentivar la búsqueda de empleo. Se intentan reducir los costes empresariales y aumentar la flexibilidad en el mercado laboral. Estas reformas estructurales de la protección social se llevan a cabo paulatinamente en Europa desde los años ochenta hasta la actualidad, pero no se ha conseguido estimular un fuerte crecimiento económico, el empleo creado es de baja calidad y se provoca el aumento de la pobreza y de la desigualdad.

En las últimas décadas, la globalización ha desplazado las actividades económicas hacia países de mano de obra más barata y poco cualificada. Los países, hasta ahora industrializados, han tenido que adaptarse y crear actividades consecuentes con la nueva economía. La protección social no puede cubrir de manera idónea las carreras profesionales actuales, que se caracterizan por la movilidad geográfica, por ser precarias e inestables. La entrada gradual de la mujer en el mercado laboral, el alto nivel de jóvenes desempleados y parados de larga duración, además del envejecimiento de la población y la disminución de la natalidad, hacen plantearse el futuro de los sistemas de protección social.

Las nuevas necesidades sociales obligan a replantearse si la opción correcta es el aumento del gasto social o su reducción o bien la utilización del presupuesto social de diferente modo al que se ha venido haciendo hasta ahora. Esto es, invirtiendo en investigación, en educación, promocionando una escolarización universal, reordenando los permisos parentales, creando empleos de calidad, mejorando las condiciones de trabajo, reduciendo las diferencias salariales, favoreciendo la igualdad de género, promoviendo la formación y recualificación profesional durante toda la carrera profesional incluso en periodos de desempleo, etc. En definitiva, anticiparse y prevenir, una nueva estrategia de inversión social.

En cuanto a las **Relaciones Laborales en Europa** y de acuerdo con Urteaga (2010) al igual que a nivel nacional, son tres los actores sociales que participan: los sindicatos, la patronal y las administraciones públicas. La regulación social comunitaria se activa con la acción legislativa de las autoridades y con el diálogo social entre los representantes de los trabajadores y los de la patronal. Los organismos europeos y los comités de empresa europeos interactúan a través de políticas de coordinación.

De acuerdo con García Calavia (2008), los sindicatos se originan en la primera mitad del siglo XIX. Pequeños grupos de asalariados del mismo oficio se unen para mejorar sus condiciones laborales, salarios y desarrollar una sistema de protección para los enfermos, mayores o situaciones de desempleo. Hay dos tipos de sindicalismo, el de oficio: por parte de la mano de obra recalificada y bien pagada y el de masas: por parte de la mano de obra ocupada en cadenas de montaje industrial.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), creada en 1973, es la organización sindical europea que agrupa a 81 organizaciones de 36 países europeos y a 12 Federaciones Sindicales Europeas (FSE), con un total de 60 millones de afiliados. La CES coordina las actividades de los 39 Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), que

organizan la cooperación sindical a nivel transfronterizo. La CES está reconocida por la Unión Europea (UE), el Consejo de Europa y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) como la única organización sindical interprofesional representativa en Europa.

Los Comités de Empresa Europeos (CEE) se crean a partir de una directiva, en 1994. Representan a nivel transnacional a los trabajadores y enriquecen la legislación europea en materia de información y de consulta.

Por parte de las asociaciones empresariales, tres son las organizaciones que representan los intereses de la patronal en el espacio europeo:

En primer lugar, Bussiness Europe desde 2007, antes conocida como la Unión de las confederaciones de la industria y de los empleadores de Europa (UNICE) fundada en 1958. Actualmente representa a 40 organizaciones de 34 países. En materia de diálogo social y negociación colectiva es reticente a la reglamentación obligatoria en materia social, su compromiso es limitado excepto en el ámbito de la formación, movilidad y condiciones de trabajo.

En segundo lugar se encuentra el Centro de Empleo de Empresas públicas y de servicios públicos (CEEP) fundado en 1961, que afilia directamente a las empresas que pertenecen básicamente al sector de la energía, transporte, telecomunicaciones, correo y finanzas. Es más abierta al diálogo social y a la negociación colectiva.

En tercer lugar aparece la Unión Europea del Artesanado y de la pequeña y mediana empresa (UEAPME) se creó en 1979 para asegurar su representación ante la UE, puesto que consideraban que UNICE no defendía lo bastante sus intereses. Agrupa a 64 organizaciones de 34 países, reúne cerca de 11 millones de empresas. Son conocidas las tensiones entre la UNICE y la UEAPME hasta el punto de que esta última ha tenido que reconocer a UNICE como única organización habilitada a firmar acuerdos acerca del diálogo social. A cambio le corresponde una representación dentro de las delegaciones que llevan a cabo dichas negociaciones.

La variedad de la representación patronal supone cierta falta de organización y bloqueo para decisiones importantes, todo y la intensa actividad de lobbying desempeñada por la patronal.

Las instituciones Europeas componen un conjunto político supranacional dotado de verdaderos poderes reflejados en los tratados en el ámbito de las relaciones laborales. Se ha intentado fortalecer la capacidad de iniciativa, decisión y de control del Parlamento Europeo por encima del de la Comisión Europea. La Comisión Europea impulsa la legislación social europea a través de normas coactivas, directivas y

reglamentos. Las normas deben ser introducidas en la ordenación jurídica nacional de todo país miembro a través de la Ley. Las directivas se basan prácticamente en el ámbito social y los Reglamentos suelen afectar al derecho de competencia y circulación de las personas, ambas se integran directamente en el orden jurídico de los estados miembros.

Cada estado aprobará los reglamentos que crea más favorables para sus ciudadanos, pero en ningún caso puede utilizar una norma europea para reducir los derechos nacionales que poseían sus trabajadores. Se denominan cláusulas de no-regresión y así están establecidas en la reglamentación europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea es el encargado de controlar e interpretar toda la legislación. Las competencias del legislador comunitario excluyen tres ámbitos: la remuneración salarial, el derecho de asociación y el derecho de huelga y se basan en el principio de subsidiariedad, solo actúa cuando su acción es más eficiente que la emprendida a nivel nacional, regional o local.

El diálogo social europeo está constituido por la información, consulta y deliberación. La Comisión tiene un papel determinante proponiendo los temas que se someten a discusión con la misión de producir informes comunes para la Comisión y el Consejo. En 1991 se firmó un acuerdo conjunto por la CES, la UNICE y la CEEP, que introdujo un procedimiento obligatorio de consulta a los agentes sociales antes de aprobar una propuesta legislativa en ciertos ámbitos. En dicho acuerdo también se posibilita a los agentes sociales la negociación autónoma, que en caso de ser utilizada declara incompetente a la Comisión y convierte a los agentes sociales en co-legisladores. Este protocolo social anexo al Tratado de Maastricht ha dado lugar a tres acuerdos-marco reflejados en tres directivas: la baja por paternidad (1995), el trabajo a tiempo parcial (1997) y el trabajo de duración determinada (1999). Otros tres acuerdos-marco autónomos han sido firmados: el teletrabajo (2002), el estrés en el trabajo (2004) y la lucha contra el acoso y las violencias laborales (2007). Además se han producido una cincuentena de documentos relativos a los mismos temas y a otros como las condiciones de trabajo, formación, tiempo de trabajo y políticas económicas.

Desde los años 2000 la producción legislativa progresa lentamente y el diálogo social autónomo está estancado. La Estrategia de Lisboa, plan de desarrollo de la UE, tenía como objetivo hacer de Europa en 2010 la economía más próspera, dinámica y competitiva del mundo, la más sostenible, con más y mejores empleos y con la mayor cohesión social. Esta estrategia que concluyó en 2010, fue sustituida por Europa 2020

donde un nuevo instrumento comunitario entra en acción: el Método Abierto de Coordinación (MAC). Bajo el control de la Comisión, se incentiva a los estados miembros a aprobar políticas que respondan a la estrategia establecida. Este método favorece la participación de nuevos actores y pone en marcha nuevas estructuras de coordinación a nivel nacional y europeo para tratar la empleabilidad, la tasa de empleo, la flexiseguridad o las medidas de activación del mercado laboral. A pesar de ello, las políticas de empleo se basan en la competitividad de la economía, su liberalización y flexibilidad de los mercados y actualmente lo que se consigue es tasas de desempleo elevadas, peor calidad de los empleos y acentúa el desequilibrio entre la dimensión económica y social de la UE.

Para realizar esta investigación, son 4 los países escogidos para estudiar según el modelo de relaciones laborales al que pertenecen, el que apuesta y favorece más la conciliación laboral y familiar de sus ciudadanos trabajadores. Se describirán a grandes rasgos las particularidades que caracterizan a cada uno de los países.

1. REINO UNIDO, está constituido por Inglaterra, Gales, Escocia (que juntos forman Gran Bretaña) e Irlanda del Norte. Su geografía es variada, con costas acantiladas, tierras altas y bajas y centenares de islas situadas frente a las costas occidentales y septentrionales de Escocia. Su superficie total es de 248.528 km² y posee una población de 64,3 millones de habitantes. Los sectores más importantes de la economía británica en 2014 eran la administración pública, la defensa, la educación, la salud y los servicios sociales (18,3 %), el comercio mayorista y minorista, el transporte y la hostelería (18,4 %), y la industria (13,5 %). Sus principales socios de exportación son los Estados Unidos, Alemania y los Países Bajos, mientras que sus principales socios de importación son Alemania, China y los Estados Unidos.

Su capital es Londres, su moneda la Libra Esterlina, su lengua oficial el Inglés y su sistema político la monarquía parlamentaria democrática que, a diferencia de otros regímenes carece de Constitución escrita, esto es, de un código político único y que requiera un procedimiento especial de elaboración y reforma para determinar las instituciones básicas del Estado, su régimen territorial y los derechos y libertades públicas. Su reina es Isabel II del Reino Unido y el gobierno está encabezado por el primer ministro David Cameron, líder del Partido Conservador y Unionista. El Parlamento británico ostenta el Poder legislativo, se basa en un sistema bicameral, formado por la Cámara de los Comunes y la Cámara de los Lores.

El Reino Unido es miembro de la UE desde el 1 de Enero de 1973, no pertenece al espacio Schengen y 73 diputados lo representan en el Parlamento Europeo. Ha ocupado la presidencia rotatoria del Consejo de la UE en 5 ocasiones, entre 1977 y 2005. La próxima vez será en 2017.

2. SUECIA es el más poblado de los países nórdicos y es el tercer país de la UE en cuanto a superficie. Al oeste está separado de Noruega por una cadena montañosa y al sur está conectado a Dinamarca por un puente de carretera y ferrocarril. Con una extensión de 449.964 km², es el quinto país más extenso de Europa. En 2015, contaba con una población total de poco más de 9,7 millones de personas. Los suecos disfrutaban de un alto nivel de vida, y el país es generalmente percibido como moderno y liberal. Los sectores más importantes de la economía sueca en 2014 eran la administración pública, la defensa, la educación, la salud y los servicios sociales (24,5%), la industria (19,7 %), y el comercio mayorista y minorista, el transporte y la hostelería (17,4 %). Sus principales socios de exportación son Noruega, Alemania y el Reino Unido, mientras que sus principales socios de importación son Alemania, Noruega y los Países Bajos.

Su capital es Estocolmo, su moneda la corona sueca, su lengua oficial el sueco y su sistema político es la monarquía parlamentaria representada en una asamblea legislativa, situada en el Palacio del Parlamento o Riksdagshuset, en el barrio de Helgeandsholmen, Estocolmo. Su Rey es Carlos XVI Gustavo de Suecia. El primer ministro de Suecia Stefan Lofven, es el líder del Partido Socialdemócrata Sueco de ideología socialdemócrata de centro-izquierda.

Suecia es Miembro de la UE desde el 1 de Enero de 1995, pertenece al espacio Schengen desde el 25 de Marzo de 2001 y 20 diputados la representan en el Parlamento Europeo. Ha ocupado la presidencia rotatoria del Consejo de la UE en dos ocasiones, en 2001 y en 2009.

3. ALEMANIA con una superficie que se extiende desde el mar del Norte y el mar Báltico en su parte septentrional hasta los Alpes en su parte meridional, es el país más poblado de la UE. Limita con Dinamarca al norte, con Polonia y la República Checa al este, con Austria y Suiza al sur, con Francia y Luxemburgo al sudoeste, y con Bélgica y los Países Bajos al noroeste. El territorio de Alemania abarca 357.168 km² y posee un clima templado. Con más de 79,8 millones de habitantes, representa la mayor población entre los estados miembros de la UE y es el hogar del tercer mayor grupo de emigrantes internacionales. El país ha desarrollado un alto nivel de vida y establecido

un sistema completo de seguridad social. Los sectores más importantes de la economía alemana en 2014 eran la industria (25,9 %), la administración pública, la defensa, la educación, la salud y los servicios sociales (18,2%), y el comercio mayorista y minorista, el transporte y la hostelería (15,5 %). Sus principales socios de exportación son Francia, Estados Unidos y Reino Unido, mientras que sus principales socios de importación son los Países Bajos, Francia y China.

Su capital es Berlín, su moneda el Euro, su lengua oficial el alemán y su sistema político es la república parlamentaria federal, una democracia constitucional y federal cuyo sistema político es definido en su constitución de 1949, llamada Grundgesetz (Ley fundamental). Posee un sistema parlamentario, en el cual es elegido el Bundespräsident (presidente) y el Bundeskanzler (canciller). Joachim Gauck es el actual presidente federal y Angela Merkel su canciller federal. El gobierno de Alemania es un gobierno de gran coalición formado por el grupo conjunto de la canciller Angela Merkel, Christlich Demokratische Union Deutschlands (CDU) y Christlich Soziale Union in Bayern (CSU), ambos de ideología cristiano-demócrata liberal y conservadora.

Alemania es miembro de la UE desde el 01 de Enero de 1958, pertenece al espacio Schengen desde el 26 de Marzo de 1995 y 96 diputados la representan en el Parlamento Europeo. Ha ocupado la presidencia rotatoria del Consejo de la UE en once ocasiones, entre 1958 y en 2007.

4. ESPAÑA, donde elevadas mesetas y cadenas montañosas, como los Pirineos y Sierra Nevada, dominan la mayor parte de la superficie que se encuentra en la Península Ibérica. El país limita al norte con Francia y Andorra, y al oeste con Portugal. España también comprende las Islas Baleares en el Mar Mediterráneo y las Islas Canarias en el Océano Atlántico, además de dos enclaves situados en el norte de África: Ceuta y Melilla. Su superficie es 505.970 km² y su población de 47 millones de habitantes. Los sectores más importantes de la economía española en 2014 eran el comercio mayorista y minorista, el transporte y la hostelería (24,1 %), la administración pública, la defensa, la educación, la salud y los servicios sociales (18,6 %), y la industria (17,5 %). Sus principales socios de exportación son Francia, Alemania y Portugal, mientras que sus principales socios de importación son Alemania, Francia y China.

Su capital es Madrid, su moneda el Euro, su lengua oficial es el español y su sistema político es la monarquía parlamentaria. Su Rey es Felipe VI de Borbón. El presidente del gobierno en funciones es Mariano Rajoy, líder del Partido Popular,

partido político conservador español situado en la derecha política. Las Cortes Generales son un órgano constitucional español. De acuerdo con ella, son las representantes del pueblo español, su configuración es bicameral asimétrica, compuestas por: el Senado, considerado la Cámara Alta y el Congreso de los Diputados, conocido como la Cámara Baja.

España es miembro de la UE desde el 1 de Enero de 1986, pertenece al espacio Schengen desde el 26 de Marzo de 1995 y 54 diputados la representan en el Parlamento Europeo. España ha ocupado la presidencia rotatoria del Consejo de la UE en cuatro ocasiones entre 1989 y 2010.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PERMISOS PARENTALES.

4.1 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Reino Unido.

En el Reino Unido⁵ la Seguridad Social incluye diversos regímenes:

- El Régimen de la Seguridad Social, que otorga prestaciones en metálico en casos de enfermedad, desempleo, fallecimiento del cónyuge, jubilación, maternidad, paternidad, etc., dependiendo de la cotización.
- El Servicio Nacional de Salud, otorga asistencia sanitaria, dental y óptica, es gratuita para los residentes en Gran Bretaña e Irlanda del Norte.
- Las prestaciones familiares y programas de créditos fiscales por hijos que otorgan prestaciones en metálico por hijo a cargo.
- Las prestaciones no contributivas para colectivos concretos de personas con discapacidad o cuidadores no profesionales.
- Otro tipo de subsidios a cargo de la empresa para los trabajadores que han tenido un hijo propio o en régimen de adopción.

Así mismo, la cotización al régimen de la Seguridad social se divide varias categorías: por cuenta ajena, por cuenta propia, por colectivos como los de los marineros o los aviadores y por ser empresario en concepto de retribuciones en especie abonadas a sus trabajadores.

Para tener derecho a las prestaciones se deben cumplir determinados requisitos de cotización dependiendo de cada caso.

El Ministerio de Trabajo y Pensiones (*Department of Work and Pensions, DWP*) es competente en relación con la mayoría de las prestaciones de la Seguridad Social. El Ministerio de Negocios, Innovación y Capacitación (*Department for Business, Innovation and Skills*) se encarga de elaborar las políticas y la legislación relativas al permiso y a la indemnización parentales. Los subsidios de maternidad (*Statutory Maternity Pay, SMP*), de paternidad (*Statutory Paternity Pay, SPP*) y de adopción (*Statutory Adoption Pay, SAP*) corren a cargo del empresario, excepto si no se reúnen los requisitos que pasarán a ser competencia del DWP.

⁵ Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en el Reino Unido.

SUBSIDIO DE MATERNIDAD A CARGO DEL EMPRESARIO (SMP)

La mayoría de las trabajadoras por cuenta ajena pueden tener derecho a recibir el subsidio de maternidad por parte de su empresa, SMP. La prestación tiene una duración máxima de 39 semanas. Se puede solicitar hasta 11 semanas antes de la fecha prevista del parto.

La trabajadora podrá trabajar hasta diez días sin perder el derecho al subsidio SMP. Son los denominados *Keeping in Touch (KIT)* que permiten mantenerse en contacto con el lugar de trabajo, realizar un curso de formación antes de reincorporarse, etc., siempre previo acuerdo empresario-trabajadora.

Los requisitos para acceder al SMP es haber trabajado para la misma empresa durante veintiséis semanas sin interrupción hasta la decimoquinta semana anterior a la semana prevista del parto (semana que da lugar al nacimiento del derecho a percibir el subsidio) y que el salario semanal medio sea al menos igual al límite inferior de ingresos del régimen de la Seguridad Social.

El importe del subsidio de maternidad a cargo del empresario que se percibe depende del salario de cada trabajadora. Durante las seis primeras semanas se recibe el 90 % del salario semanal bruto medio, sin límite máximo. Las treinta y tres semanas restantes se pagan al tipo de subsidio estándar, 139,58 £ semanales o al tipo en función de los ingresos si este fuera inferior a aquel.⁶

Finalizadas las 39 semanas de la prestación, la trabajadora tiene la opción de ampliar su baja por maternidad hasta 52 semanas. Ahora bien, las últimas 13 semanas no son remuneradas.

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD A CARGO DEL JOB CENTRE (*Maternity Allowance, MA*)

Esta prestación por maternidad se concede cuándo no se tiene derecho a percibir el subsidio a cargo de la empresa, SMP. Los requisitos son: estar empleada y/o ser una trabajadora por cuenta propia y la media de los ingresos ser al menos igual al umbral de la prestación por maternidad en vigor al inicio del período de la licencia.

Para tener derecho a percibir la prestación por maternidad, la solicitante debe haber estado empleada y/o ser trabajadora por cuenta propia durante al menos veintiséis semanas, no es necesario que sean consecutivas, en el período de prueba de 66 semanas hasta la semana anterior a la del nacimiento del hijo.

⁶ <https://www.gov.uk/search?q=maternity>

Tanto las trabajadoras por cuenta ajena como las trabajadoras por cuenta propia pueden trabajar hasta diez días durante el período de abono de la prestación por maternidad sin perder el derecho a percibir dicha prestación, para mantenerse en contacto con la empresa o realizar cursos de formación a través del KIT.

El percibo de la prestación tiene dos posibilidades. Dependiendo de cada trabajadora, esta será de:⁶

- 139,58 £ a la semana o el 90% del salario semanal promedio (el que sea inferior) durante un máximo de 39 semanas o
- 27 £ a la semana durante un máximo de 14 semanas.

SUBSIDIO ORDINARIO DE PATERNIDAD A CARGO DEL EMPRESARIO (*Ordinary Statutory Paternity Pay, OSPP*)

El trabajador por cuenta ajena cuya pareja espera un hijo puede solicitar el subsidio de paternidad a cargo del empresario, OSPP⁷ tras el nacimiento del hijo. Para tener derecho a percibir este subsidio, debe haber trabajado para el mismo empresario durante veintiséis semanas hasta el final de la decimoquinta semana anterior a la semana prevista del parto y permanecer con el empresario hasta el nacimiento del niño. Su salario debe ser al menos igual al límite inferior de los salarios que sirven de base reguladora de las cotizaciones a la Seguridad Social en un período de ocho semanas que finaliza la decimoquinta semana anterior a la semana prevista del parto.

La duración del subsidio es de 2 semanas y debe realizarse antes de que el recién nacido cumpla 56 días.

El importe que se percibe por el subsidio de paternidad a cargo del empresario, es de 139,58 £ semanales o el 90% de su salario semanal (el que sea inferior).

SUBSIDIO ADICIONAL DE PATERNIDAD A CARGO DEL EMPRESARIO (*Additional Statutory Paternity Pay, ASPP*)

El trabajador por cuenta ajena cuya pareja tenga derecho al subsidio de maternidad a cargo del empresario, a la prestación por maternidad o al subsidio de adopción puede recibir un subsidio adicional de paternidad a cargo del empresario, ASPP, si la madre o el adoptante se ha reincorporado al trabajo antes de finalizar el período del subsidio de maternidad o de adopción. Para tener derecho a percibir este subsidio, se deben reunir las mismas condiciones que se necesitan para acceder al subsidio ordinario.

⁷ <https://www.gov.uk/search?q=paternity>

Los subsidios adicionales de paternidad a cargo del empresario se pagan al tipo estándar de 128,73 £ por semana o el 90 % de su salario semanal medio, si la cuantía calculada así es inferior. Se puede conceder un subsidio ASPP a partir de la vigésima semana tras el nacimiento del niño, siempre que la madre del niño se haya reincorporado al trabajo. El abono del subsidio cesará cuando se reincorpore al trabajo o al finalizar el período del subsidio de maternidad de la madre, optándose por la fecha más temprana.

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA (*Shared Parental Leave, SPL*)

Si los dos progenitores reúnen los requisitos mencionados para el percibo de los anteriores subsidios, las madres podrán optar por extinguir su licencia de maternidad. Deben transcurrir como mínimo dos semanas después del nacimiento para la recuperación de la madre y ambos padres podrán decidir cómo quieren compartir la parte restante de la licencia.⁸

Su duración máxima es de 52 semanas desde el nacimiento o adopción del hijo, descontando las semanas que se ha percibido el subsidio por maternidad. El importe de la prestación es en los mismos términos que el subsidio por maternidad hasta la semana 39, a partir de entonces y hasta la semana 52 no se cobra prestación.

Esta licencia parental compartida intenta que los padres puedan combinar y conciliar el cuidado de sus hijos como crean conveniente.

Además de estos permisos, los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 17 años o 18 años si son discapacitados y cuidadores de personas dependientes, tienen derecho a la flexibilización de su jornada laboral para conciliar la vida laboral y familiar.

También se puede solicitar una excedencia por cuidado de hijo menor de 5 años o 18 años en caso de discapacidad sin derecho a remuneración.

4.2 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Suecia.

El régimen de la Seguridad Social en Suecia es competencia del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales. El seguro general (*Allmänna Försäkringen*) es de carácter obligatorio y comprende a todos los residentes en Suecia. Este seguro, incluye diferentes secciones: seguro de enfermedad y seguro parental, accidentes laborales y

⁸ <https://www.gov.uk/search?q=paternal+shared>

enfermedades profesionales, invalidez, pensión de vejez, de supervivencia, desempleo y prestaciones familiares.⁹

La Seguridad Social se financia por medio de los impuestos y principalmente con la contribución patronal. Las prestaciones familiares se financian totalmente a través de la imposición fiscal.

La Agencia Nacional de Seguridad Social de Suecia (*Försäkringskassan*) es la encargada todas las gestiones, con la excepción de las pensiones de vejez y de supervivientes, que son responsabilidad de la Agencia de Pensiones de Suecia.

Suecia es un país pionero en los permisos parentales y en la igualdad de género¹⁰, en 1974 se convirtió en el primer país del mundo en sustituir el permiso de maternidad por el permiso parental. Este permiso ha sufrido varias reformas, en 1995 se introdujo el denominado mes del padre obligatorio e intransferible a la madre. En 2002 se amplió este permiso a 2 meses y en el año 2016 se ha ampliado de nuevo a 3 meses. Por tanto, los padres de los hijos nacidos a partir del 1 de Enero de 2016 gozan de mayores ventajas en lo que se refiere a este permiso. Tipos de prestaciones:¹¹

PRESTACION POR EMBARAZO

La madre tendrá derecho a esta prestación cuando a consecuencia de su embarazo, no pueda desarrollar sus tareas por requerir estas un esfuerzo físico notable y no se le pueda asignar en la empresa otro puesto de trabajo menos fatigoso.

También tendrá el mismo derecho cuando no pueda desempeñar su trabajo debido a prescripción médica y no se le pueda asignar otras tareas.

Esta prestación se puede solicitar como mínimo cuando falten 60 días para la fecha del nacimiento y se paga por cada día hasta la fecha del mismo.

PERMISO PARENTAL

Los beneficiarios de esta prestación serán los padres biológicos, la persona que tenga a su cargo la custodia legal del menor o los padres adoptivos, independientemente que estén casados o no, estén registrados como pareja de hecho o no o separados legalmente.

Los padres tienen derecho a compartir 480 días de permiso, unos 16 meses aproximadamente a partir del nacimiento. En los casos de adopción desde que el niño es adoptado y en el caso de madres solteras se equipara la duración del permiso a 480

⁹ Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Suecia.

¹⁰ <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

¹¹ <https://www.forsakringskassan.se>

días. Este permiso puede disfrutarse durante el mes, semanas, días o incluso por horas. La mayoría de mujeres lo usan en su totalidad, los hombres disfrutan de una cuarta parte del permiso.

Después del nacimiento uno de los padres podrá optar a 10 días adicionales de permiso por hijo, si fueran gemelos el permiso sería de 20 días. Los 480 días de permiso se percibirán del siguiente modo, siempre que se haya trabajado un mínimo de 240 días consecutivos antes de la solicitud, no siendo relevante que haya sido en la misma empresa:

- ✓ Los primeros 390 días, la prestación es aproximadamente del 80% del sueldo del trabajador, con un máximo de 946 SEK por día.
- ✓ Los 90 días restantes son pagados con una tarifa plana diaria de 180 SEK.
- ✓ De los 480 días totales de permiso, se asigna 3 meses a cada progenitor y son intransferibles. El resto de días pueden ser transferidos.
- ✓ Los progenitores que comparten el permiso por igual periodo de tiempo obtienen un bono diario libre de impuesto de 50 SEK diarios por un máximo de 270 días, es la denominada bonificación de igualdad.

Este permiso se puede disfrutar como máximo hasta que el hijo cumpla 12 años. Pero pasados los 4 años de edad solo se podrán disfrutar 96 días, por lo que es aconsejable utilizarlo en su totalidad antes de que el niño cumpla esa edad.

Para las personas que no tienen ingresos o estos son bajos la prestación es de 250 SEK por día, el mismo importe que en una prestación de enfermedad.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Los progenitores con hijos menores de 12 años tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un 25% percibiendo el salario proporcional correspondiente a la jornada trabajada y percibir la diferencia de la prestación del permiso parental.

Si necesitan quedarse en casa para cuidar a un niño enfermo o ir con su hijo al médico o la persona que lo cuida habitualmente está enferma, tienen derecho al subsidio parental temporal para una jornada completa, tres cuartas partes, la mitad, una cuarta parte o una octava parte de la jornada.

Los progenitores pueden percibir el subsidio parental temporal como máximo durante 120 días por hijo y por año, pero transcurridos 60 días no es posible percibir el subsidio parental temporal si el motivo es que la persona que habitualmente cuida al menor está enferma. Este subsidio se puede solicitar hasta que el menor cumpla los 12 años de edad.

Si el hijo ya ha cumplido la edad de 12 años y necesita de asistencia especial, previo dictamen médico sobre su estado de salud, es posible percibir el subsidio parental temporal.

Si el hijo sufre una enfermedad o discapacidad funcional duradera, el Försäkringskassan decidirá si el menor habrá de estar comprendido dentro del subsidio parental temporal incluso después de haber cumplido 12 años.

Si el hijo está gravemente enfermo y es menor de 18 años, el subsidio parental temporal es por tiempo ilimitado. Ambos progenitores tendrán derecho al subsidio para el mismo hijo y por el mismo período previo dictamen médico que certifique la gravedad de su enfermedad.

4.3 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales en Alemania.

En Alemania la Seguridad Social se compone de: el seguro de enfermedad, el seguro de dependencia, el seguro de pensiones, el seguro de accidentes y el seguro de desempleo. Esta se financia con las cotizaciones pagadas por las empresas y los trabajadores, pero no se debe pagar ninguna cotización para percibir las prestaciones familiares puesto que están financiadas con fondos públicos.¹²

En Alemania no se distingue entre permiso de maternidad y paternidad,¹³ este se conoce como permiso parental. La Ley Federal Alemana relativa a las prestaciones y permisos parentales *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)* de 2007, regula dicho permiso y con objeto de incentivar a las parejas a tener hijos y combatir la baja natalidad en Alemania, ofrece a los progenitores una prestación que sustituya la pérdida económica que se produce tras el nacimiento de un hijo, introduce la excedencia por cuidado de hijo y además busca la implicación de ambos padres en el cuidado de los hijos.¹⁴

Se relacionan a continuación las diferentes definiciones de los permisos en Alemania:¹⁵

MATERNIDAD (*Mutterschutz*)

Es la baja de maternidad, es decir, el tiempo que le corresponde a la madre no acudir al trabajo por motivo de su reciente maternidad pero durante el cual seguirá cobrando su salario:

¹² Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Alemania.

¹³ Documentos de Trabajo en Análisis Económico. –Volumen 7 – Número 13.

¹⁴ Revista Actualidad Internacional Socio Laboral núm. 115 pág.126

¹⁵ <http://www.ventepalemaniaepepe.com/la-baja-por-maternidad-mutterschutz-elternzeit-y-elterngeld/>

- ✓ Su duración es de 14 semanas, 6 antes del parto y 8 después del nacimiento.
- ✓ En caso de parto múltiple, las 8 semanas posteriores se ampliarán a 12 semanas o incluso más si el parto es prematuro.
- ✓ Esta baja es posible dividirla entre los dos progenitores, siempre y cuando el médico determine que la madre puede incorporarse al trabajo sin peligro alguno para su estado de salud.
- ✓ Para calcular el importe exacto a cobrar, se tomará como referencia lo cobrado los últimos 3 meses, calculando la media de los tres salarios.
- ✓ El seguro de enfermedad se hace cargo como máximo hasta 390 € netos del sueldo que cobrará la persona de baja, el resto va a cargo del empleador.
- ✓ El empleador no podrá despedir al progenitor que se encuentre de baja por maternidad, ya que estará protegido por Ley Alemana de protección contra el despido.

EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO (*Elternzeit*)

Es el periodo de tiempo durante el cual los progenitores pueden dejar de trabajar o reducir su jornada sin perder su puesto de trabajo. Durante este periodo no percibirá su sueldo o será proporcional a la jornada trabajada:

- ✓ El progenitor puede solicitar una reducción de la jornada laboral o la excedencia. Si escoge la opción de reducción de jornada, no podrá trabajar menos de 15 horas semanales ni más de 30 horas semanales y haber trabajado en la empresa como mínimo 6 meses y que esta cuente con más de 15 trabajadores. Si escoge la excedencia debe solicitarla con 7 semanas de antelación y el empleador deberá conservar su puesto de trabajo obligatoriamente mientras dure dicha situación.
- ✓ Tanto la madre como el padre tienen derecho a esta excedencia, de forma simultánea o consecutiva, pero siempre durante los tres primeros años de vida del niño.
- ✓ Se pueden alternar periodos de trabajo con periodos de excedencia, pero como máximo, dos excedencias durante los tres años. Si la primera excedencia fuera de un año entero, durante el siguiente no podría volver a solicitarla a no ser que su empleador se lo permitiera.

PERMISO PARENTAL (*Eltern geld*)¹⁶

Su duración es de 12 meses si sólo lo utiliza uno de los progenitores o 14 meses si lo utilizan los dos. Este sistema incentiva a que muchos padres soliciten sus 2 meses de permiso parental, porque de no optar a ello, los pierden. El permiso se puede

¹⁶ <http://www.elterngeld.net/en/index.html>

disfrutar desde el nacimiento del hijo hasta el decimocuarto mes de edad, con una cuota intransferible de 2 meses para cada progenitor, art. 4 de la BEEG.

También es posible disfrutar el permiso parental de forma simultánea, cobrando ambos progenitores la prestación durante siete meses o sucesivamente, a tiempo parcial o a tiempo completo.

La prestación consiste en el 67% de los ingresos netos percibidos en el mes precedente a la solicitud, con un máximo de 1.800 € al mes. Quienes ganen menos de 1.000 €, percibirán un complemento del 0,1% (añadido al 67% indicado) por cada dos euros del diferencial entre su sueldo y 1.000 €. Las personas sin ingresos o que no cumplan los requisitos de elegibilidad perciben 300 € al mes, por lo que es indiferente para acceder a la prestación estar trabajando o no. Si en el mismo hogar conviven más menores, o en el caso de partos múltiples, la prestación es más elevada.

PERMISO PARENTAL PLUS (*Elterngeld Plus*)

Los padres que hayan tenido un hijo a partir del 1 de Julio del 2015 podrán acogerse a esta prestación que es básicamente una ampliación del *Elterngeld*.

Esta prestación está dirigida a los progenitores que no quieren dejar su trabajo totalmente, sino que prefieren reducir su jornada laboral. En lugar de recibir la prestación completa, se percibirá solo la mitad, pero también durante el doble de tiempo, 24 meses en lugar de 12 meses. Si ambos padres reducen su jornada entre 25 y 30 horas semanales, podrán recibir 4 meses extra de ayuda.

Con la entrada en vigor de la Ley sobre la Conciliación de la familia, la vida laboral y el cuidado de familiares dependientes, el pasado 1 de Enero de 2015 se contemplan diversos permisos:¹⁷

PERMISO DE DIEZ DÍAS PARA CASOS URGENTES CON COMPENSACIÓN SALARIAL

Los trabajadores que, por concurrir un caso de dependencia en su familia, necesitan tiempo a corto plazo, pueden optar a un permiso de hasta diez días para organizar los cuidados del familiar dependiente, percibiendo durante este periodo un subsidio de apoyo a la dependencia como compensación salarial, consistente en hasta el 90% de la base de cotización salarial.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES

Se introduce para los trabajadores que cuidan a familiares dependientes el derecho legal a optar por una jornada reducida de 15 horas como mínimo a la semana

¹⁷ Actualidad Internacional Sociolaboral n° 186

durante un periodo de 24 meses para el cuidado de familiares (también menores o enfermos graves en situación terminal). El derecho queda limitado a los empleados de empresas con una plantilla de al menos 25 trabajadores.

CUIDADO DE HIJOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Para el cuidado de hijos dependientes que reciban cuidados en una institución externa los progenitores que trabajan podrán optar, a su elección y de forma flexible, por una excedencia total durante un periodo máximo de seis meses o parcial durante un máximo de 24 meses.

ENFERMOS TERMINALES

Los trabajadores que tengan a un familiar en una situación terminal podrán solicitar un permiso total o parcial de hasta tres meses para acompañarlo en la última fase de su vida, a cargo del seguro de atención a la dependencia.

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

En España, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) es la Institución responsable de las prestaciones de maternidad, paternidad y de ciertos permisos parentales y a esta corresponde la gestión de su pago. El sistema de la Seguridad Social se compone de dos niveles de protección, el sistema contributivo y el sistema no contributivo.¹⁸

El sistema contributivo integra al régimen general para los trabajadores por cuenta ajena y a los regímenes especiales para los trabajadores por cuenta propia, es decir a todo el conjunto de trabajadores que cotizan a la Seguridad Social.

El sistema no contributivo es el que reconoce a ciertas personas la carencia de recursos para sostenerse en una situación de necesidad determinada. Aunque no se haya cotizado nunca o de haberlo hecho, no lo suficiente para alcanzar prestaciones del sistema contributivo, se les reconocerá dicha prestación.

En 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**, los beneficiarios, el nacimiento y las prestaciones económicas a las que se tienen derecho en cada caso. A continuación se desarrollará cada una de ellas.¹⁹

Tienen la consideración de situaciones protegidas, durante los periodos de descanso y permisos, los que se disfruten por:

¹⁸ Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. La Seguridad Social en España.

¹⁹ http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Accionprotectorapre12778/index.htm

- El nacimiento de un hijo.
- La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil (CC) o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas (CCAA) cuya duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:

- ✓ Menores de 6 años.

- ✓ 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 competentes.

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar.

Beneficiarios.

Los trabajadores por cuenta ajena o propia, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso o permisos, por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento indicados en el apartado anterior, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:
 - ✓ 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente.

- ✓ 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

- Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Nacimiento del Derecho.

Las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento tratan de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso legalmente establecidos.

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

- En caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- Ante el fallecimiento de la madre, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.
- En los casos de opción de la madre para que el padre disfrute de hasta 10 semanas, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.
- En los casos de adopción y acogimiento, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.
- 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 períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en el art. 49 a) y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).

Los períodos de descanso podrán ser disfrutados por uno o por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos legalmente establecidos.

Cuando el subsidio sea compartido, se abonará a cada beneficiario durante la parte de los períodos de descanso que hayan sido disfrutados efectivamente por cada uno de ellos, la prestación económica. La percepción del subsidio podrá efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.

Con carácter general, el subsidio por **MATERNIDAD** tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

- Si trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

- En el supuesto de discapacidad del hijo, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos:

- ✓ Podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.

- ✓ Si la madre fallece, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto.

- ✓ No se interrumpirá el subsidio si durante el período de percepción del mismo se extingue el contrato o se produce el cese de la actividad.

- ✓ Si la hospitalización tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

- ✓ Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso de acuerdo con lo indicado en el punto anterior.

- ✓ El disfrute de este período adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

- Para las personas incluidas en el EBEP, se ampliará la duración del permiso en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, con independencia de la duración mínima del período de hospitalización y de su causa.

- A efectos de la ampliación del período de descanso, en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

- A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

- En los supuestos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

Opción en favor del otro progenitor.

El período de descanso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre, al iniciarse el período de descanso, haya optado porque aquél disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- La opción podrá ser revocada por la madre, si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

- En los casos de parto, cuando ambos progenitores compartan los períodos de descanso, no procederá el reconocimiento de un subsidio por riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se hayan agotado totalmente dichos períodos, cualquiera que fuere el progenitor que los disfrute.

A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor y aquélla deberá reanudar el disfrute de la parte que reste del permiso por maternidad, cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia del riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la relación laboral.

- En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad de la madre, la opción que realice para el disfrute de parte del descanso en favor del otro progenitor deberá ser coincidente, en cuanto al número de días cedidos, en los dos empleos o actividades.

- En caso de disfrute simultáneo de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en los supuestos de ampliación.

- Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por el otro progenitor, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 24 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece el permiso intransferible de **PATERNIDAD** desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación, en cada caso, aplicable.

Por lo que respecta a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del ET:

- Durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, o

- Inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.

Duración.

Será equivalente a la del período de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

- 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48 del ET. El disfrute de estos

períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%.

- En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

- A efectos de la consideración de familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas.

- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Prestación económica para ambos permisos.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de la persona solicitante, correspondiente al mes anterior a la fecha de inicio del nacimiento del derecho o de inicio del descanso. En ambos casos, durante todo el período de descanso se percibirá el 100%.

El art. 45.1e) del ET contempla la suspensión del contrato de trabajo en los casos de **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO** desde el inicio del permiso hasta el día anterior al nacimiento del hijo y de **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL** desde la finalización del período de descanso por maternidad y hasta que el menor cumpla nueve meses de edad. En ambos casos solo la madre puede acceder a las citadas prestaciones que consisten en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. La gestión y el pago de la prestación económica corresponden a la Entidad gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales en el momento de la suspensión del contrato.

En el art. 37.4 del ET se contemplan otros tipos de permiso retribuido en los

siguientes términos:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la **LACTANCIA DEL MENOR** hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

El art. 37.6 del ET contempla las diferentes modalidades de **REDUCCIÓN DE JORNADA** que actualmente existen para compatibilizar la vida laboral y familiar, a continuación según redacción del citado artículo se describe cada una de ellas:

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la 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 cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El INSS otorga una prestación económica para los trabajadores/as que reduzcan su jornada de trabajo en al menos un 50% para el cuidado de dicho menor. El subsidio tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de

cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. El derecho al subsidio solo se reconocerá a uno de los progenitores cualquiera que fuera su sexo. Su duración será inicialmente por 1 mes y prorrogable por periodos de 2 meses y hasta que el menor cumpla 18 años como máximo.

La prestación consiste en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora y su pago corresponde a la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales o en su caso asuma la cobertura de la IT por contingencias comunes.

Durante el periodo de esta reducción, la cotización será del 100% durante todo el tiempo en que esté reducida la jornada a todos los efectos de prestaciones.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Se consideraran como cotizados al 100% los 2 primeros años del disfrute de la reducción de jornada por guarda legal a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia. A efectos de desempleo la cotización siempre será reconocida al 100% durante toda la vigencia de la reducción de jornada por guarda legal.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR:

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

El art. 46.3 del ET contempla las diferentes modalidades de **EXCEDENCIAS** que actualmente existen para compatibilizar la vida laboral y familiar, a continuación según redacción del citado artículo se describe cada una de ellas:

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES DE 3 AÑOS:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o

acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La reserva del puesto de trabajo es durante 2 años y la cotización a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia será del 100% durante los 2 primeros años.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR:

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Existe otra fórmula regulada en el ET, en su art. 34.8 que indica literalmente que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Se remite su regulación y concreción a los convenios colectivos. Por tanto, son los convenios colectivos los que concretan este tipo de permisos (por ejemplo flexibilidad horaria, jornada continuada, elección de turnos de trabajo etc.) y en su defecto, el acuerdo al que llegue el trabajador/a y la empresa, respetando lo establecido en el convenio.

Cabe decir que los convenios colectivos tienen la facultad de establecer condiciones más favorables en relación a los permisos, reducciones de jornada y excedencias para conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores a ellos afectos.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es la que recoge parte de la normativa que regula dichos permisos.

4.5 Prestaciones de maternidad, paternidad y permisos parentales. Cuadro comparativo y gráficos indicativos.

Cuadro 2: Comparativa permisos parentales.

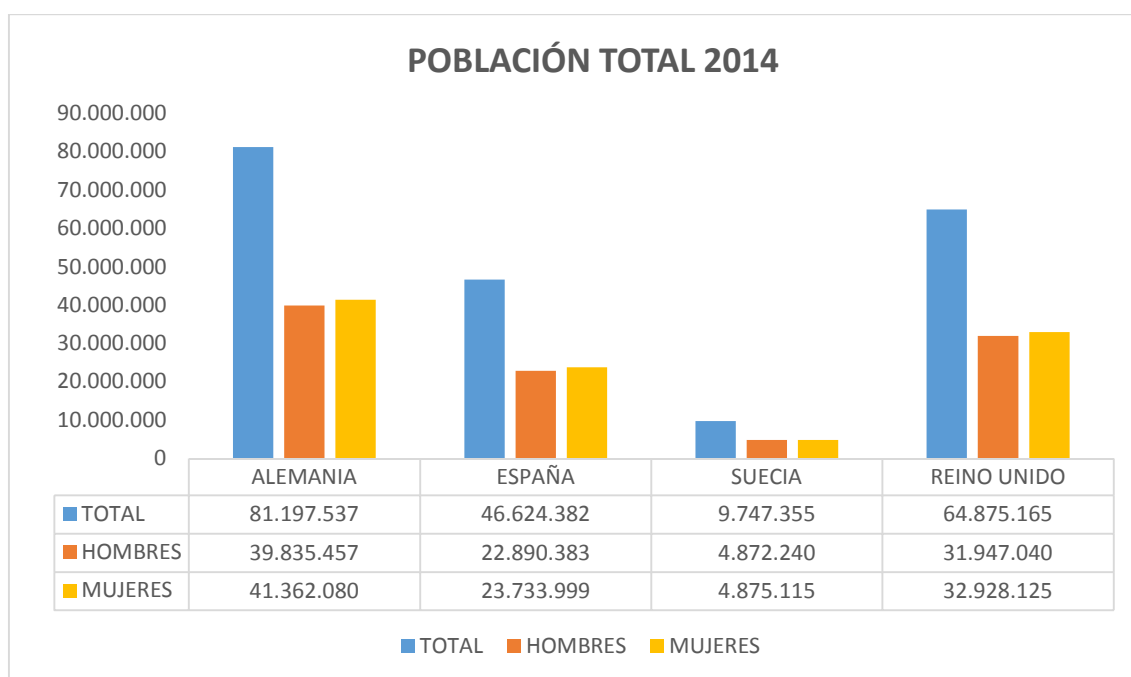
	REINO UNIDO	SUECIA
MATERNIDAD	39 semanas: distribuidas de este modo 6 semanas: 90% del salario 33 semanas: 139,58 £ por semana	3 meses*: 80% del salario, máximo 946 SEK por día. 10 días por nacimiento a escoger por uno de los dos progenitores
PATERNIDAD	2 semanas*: entre el 90% del salario y 139,58 £ por semana. 19 semanas más: si la madre suspende su maternidad, a partir de la semana 20: 128,73 £ por semana.	3 meses*: 80% del salario, máximo 946 SEK por día. 10 días por nacimiento a escoger por uno de los dos progenitores.
PERMISO PARENTAL	13 semanas: sin remuneración, para ambos progenitores. De disfrutar de todo el permiso, la duración total será de 52 semanas.	480 días: distribuidos de este modo 390 días: 80% del salario, máximo 946 SEK por día. 90 días: tarifa plana de 180 SEK por día. De disfrutar de todo el permiso, la duración total será de 16 meses aproximadamente.
REDUCCION JORNADA	Derecho a la flexibilización de la jornada para cuidado de hijos menores de 17 años o 18 si son discapacitados.	Reducción 25 % jornada hasta que el menor cumpla 12 años , salario proporcional y resto a cargo de la prestación parental.
EXCEDENCIA	Hasta que el menor cumpla 5 años. Sin remuneración.	Hasta que el menor cumpla 12 años o más , si sufre enfermedad o discapacidad: 120 días al año remunerados o 18 años con enfermedad grave por tiempo ilimitado con remuneración.

* Intransferibles.

	ALEMANIA	ESPAÑA
MATERNIDAD	14 semanas distribuidas de este modo: 6 semanas*: antes del parto 8 semanas: después del parto El importe a percibir será la media del salario de los 3 últimos meses. 2 meses*: 67 % del salario mes anterior	16 semanas: distribuidas de este modo 6 semanas*: después del parto 10 semanas: opción a compartir con el otro progenitor. 100% base de cotización mes anterior
PATERNIDAD	2 meses*: 67 % del salario mes anterior	13 días*: 100% base cotización mes anterior 10 semanas más: si la madre suspende su maternidad, a partir de la semana 7: 100% base cotización mes anterior.
PERMISO PARENTAL	12 meses: si lo utiliza solo la madre. 14 meses: si lo utilizan los dos progenitores.	10 semanas: opción a compartir con el otro progenitor, si la madre se reincorpora a su puesto de trabajo.
REDUCCION JORNADA	Hasta que el menor cumpla 3 años, entre 15 y 30 horas semanales, el salario será proporcional a la jornada. Posibilidad de trabajar a media jornada percibiendo la prestación parental durante 24 meses.	Lactancia del menor: hasta que cumpla 9 meses, una hora de ausencia en el trabajo, reducción de 1/2 hora o acumulación en jornadas completas. Por cuidado de menor afectado por cáncer/enfermedad grave: 50% jornada con retribución del 100%. Por cuidado de menor: hasta que éste cumpla 12 años. La cotización a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia será del 100% los 2 primeros años, a efectos de desempleo durante toda la reducción. Por cuidado familiar dependiente: ilimitado. En ambos casos con retribución proporcional.
EXCEDENCIA	Hasta que el menor cumpla los 3 años, sin remuneración. Permiso de 10 días con remuneración para casos familiares urgentes. Permiso total o parcial de 3 meses con remuneración para familiar enfermo terminal. Permiso total durante 6 meses o parcial durante 24 meses para cuidado hijo dependiente.	Hasta que el menor cumpla 3 años, sin remuneración. La cotización a efectos de jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia será del 100% los 2 primeros años. Por cuidado directo de familiar: hasta 2 años máximo, sin remuneración.

Fuente: Elaboración propia en base a documentos y webs analizadas.

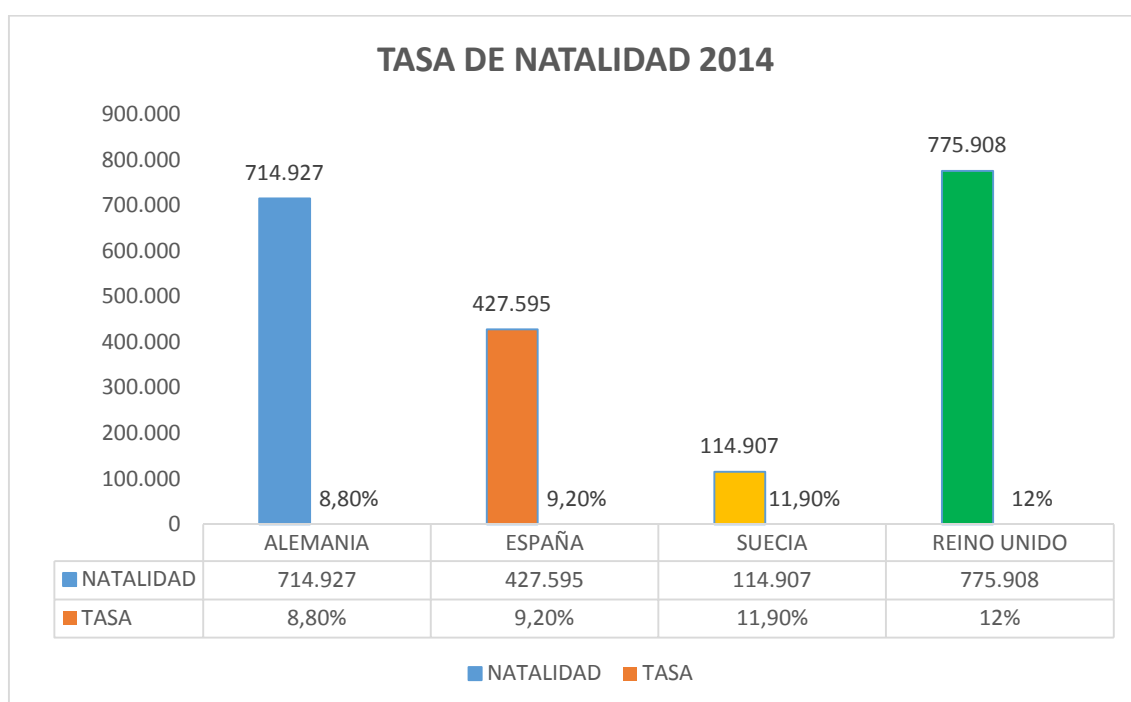
Gráfico 1:



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

Se puede observar que Alemania es el país con más población de los cuatro países analizados, seguida del Reino Unido, España y Suecia. La población femenina es superior a la masculina en todos los países observados.

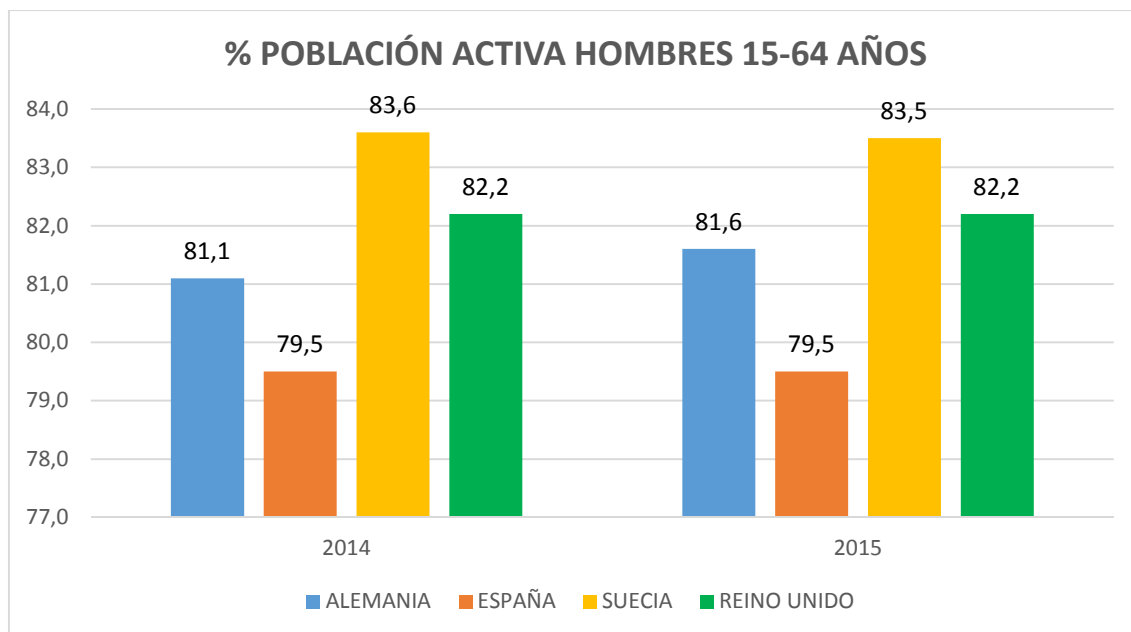
Gráfico 2:



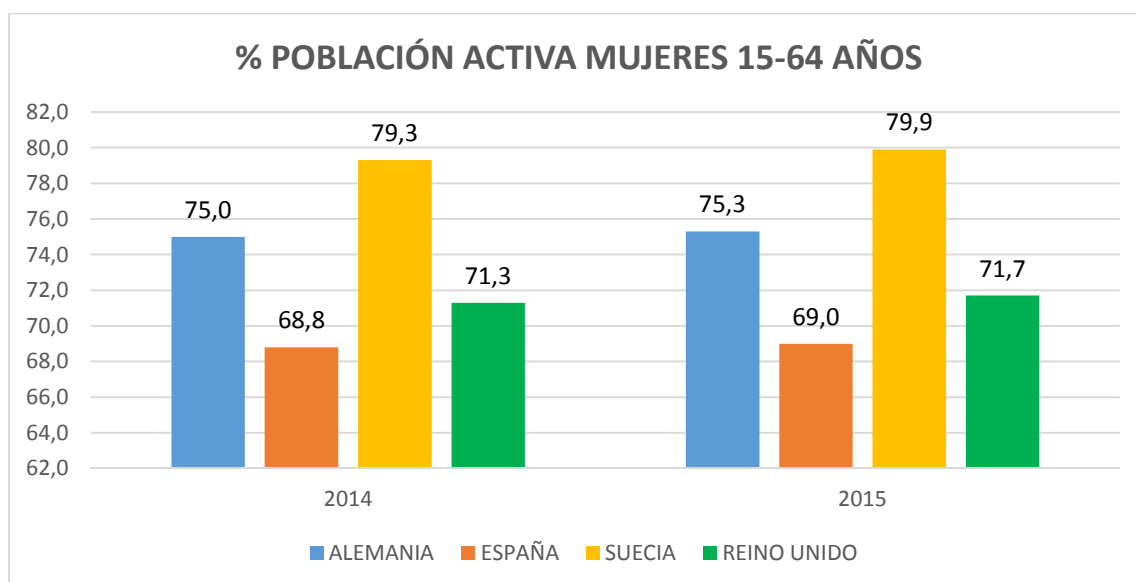
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos: datosmacro.com.

En el gráfico núm. 2 se observa que el país con más índice de natalidad en el año 2014 ha sido Reino Unido, seguido de Alemania, España y Suecia. En términos de población total y nacimientos Reino Unido y Suecia presentan las tasas más altas.

Gráfico 3:



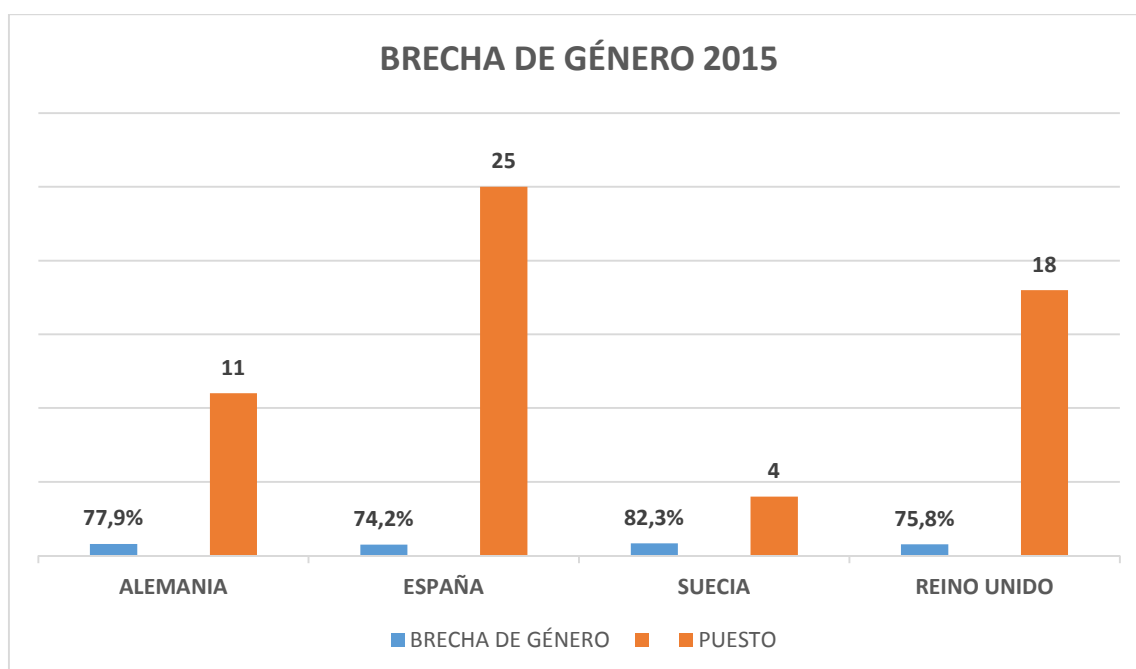
Fuente: Eurostat.



Fuente: Eurostat.

En estos gráficos se muestra la población activa de hombres y mujeres entre 15 y 64 años. El tanto por ciento de hombres que están en el mercado laboral es superior al de las mujeres.

Gráfico 4:



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 entre hombres y mujeres en 145 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.

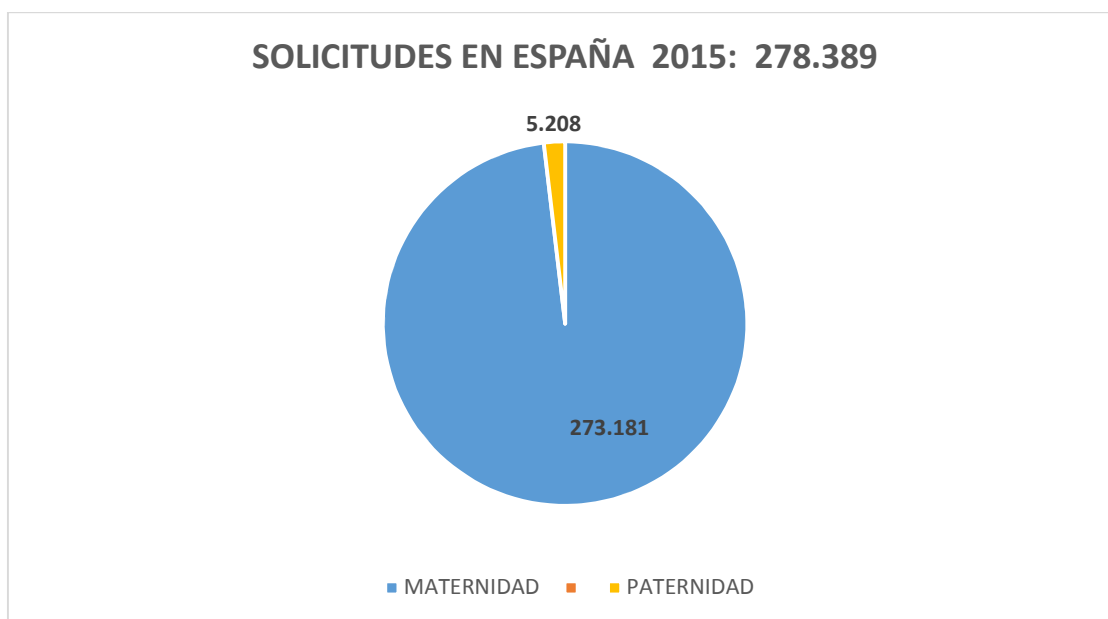
Suecia ocupa el puesto número 4 del ranking de los 145 países que lo conforman, lo que confirma que existe bastante igualdad entre mujeres y hombres. Le sigue Alemania, Reino Unido y por último España.

No está claro, puesto que no se han podido encontrar datos, si el hecho de que la mujer esté menos presente en el mercado laboral pueda deberse a que ésta se aparta del mismo para dedicarse al cuidado de los hijos o familiares dependientes.

Tampoco se han podido encontrar datos relativos a Suecia y al Reino Unido en relación a cuantos hombres han solicitado los permisos de paternidad y cuantas mujeres los de maternidad en el último año.

Por el contrario, estos datos correspondientes al año 2015 sí se han encontrado en España y también en Alemania aunque solo hasta el tercer trimestre del año 2015, que extrapolados a la totalidad del año nos da como resultado el que se muestra en los siguientes gráficos.

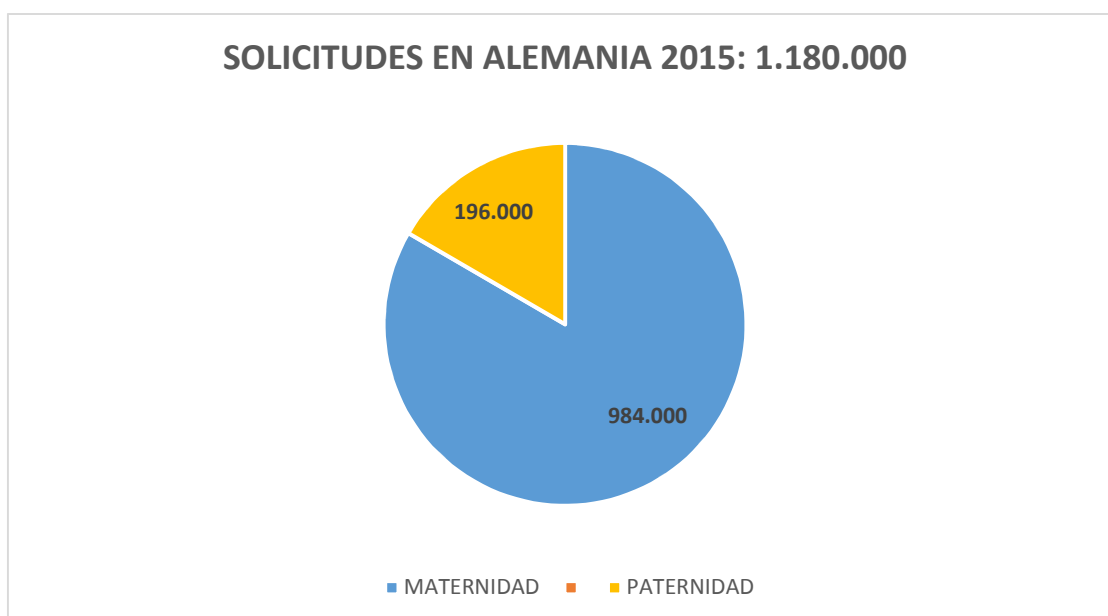
Gráfico 5:



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos: www.seg-social.es

En España durante el año 2015 de las 278.389 solicitudes presentadas en relación al nacimiento de hijo, un **98,13%** de las mismas fueron solicitadas por la **madre**. El **1,87%** restante fue solicitado y disfrutado por el **padre**.

Gráfico 6:



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos: www.destatis.de

En Alemania durante el año 2015 de 1.180.000 solicitudes presentadas en relación al nacimiento de hijo, un **83,39%** de las mismas fueron solicitadas por la **madre**. El **16,61%** restante fue solicitado y disfrutado por el **padre**.

5. CONCLUSIONES FINALES.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 1: *Suecia es el país que mejores prestaciones y permisos ofrece en el ámbito de la conciliación familiar y laboral.*

Tras este trabajo de investigación se ha podido confirmar que Suecia es el país que mejores prestaciones y permisos ofrece en el ámbito de la conciliación familiar y laboral, tanto en la duración como en la retribución de los mismos. Además, de entre los cuatro países analizados también es el que otorga al padre el permiso de paternidad de más duración: 3 meses obligatorios e intransferibles y puede compartir el permiso parental con la madre hasta un máximo de 16 meses.

En segundo lugar nos encontramos con Alemania, donde también al padre se le concede de modo intransferible 2 meses de paternidad siempre que comparta el permiso parental con la madre, la duración del cual alcanzaría los 14 meses. En caso de no compartirlo se pierde el derecho. La normativa alemana intenta asimilarse cada vez más al modelo de conciliación sueco, busca la implicación de ambos progenitores en el cuidado de hijos y familiares e intenta fomentar con sus permisos y prestaciones la natalidad, puesto que es uno de los países con el índice más bajo de Europa.

En tercer lugar está el Reino Unido, cuya particularidad es que el coste de las prestaciones va a cargo del empresario, no de la Seguridad Social o del Estado. Solo en el caso de no reunir los requisitos necesarios o no estar trabajando, es el Estado el que se hace cargo. El modelo anglosajón de Estado del Bienestar se caracteriza por un bajo nivel en el gasto total del Estado y en la protección social. En este país el padre tiene derecho a 2 semanas de prestación de paternidad intransferible, pero puede optar por compartir el permiso parental si la madre se reincorpora al trabajo y hasta un máximo de 39 semanas.

Por último, en España el permiso por paternidad es de 13 días y el padre puede optar por compartir la maternidad con la madre durante un máximo de 10 semanas, siempre que ésta se reincorpore a su puesto de trabajo y le ceda ese período. Esto supone que la prestación por maternidad más la prestación por paternidad puede alcanzar un total de 16 semanas y 13 días si se disfruta sucesivamente, lo cual coloca a España en el último lugar en duración de permisos por nacimiento de los cuatro países analizados. Estaba previsto aumentar la duración de la prestación de paternidad a 1 mes, pero debido a la crisis económica ésta no ha sido aprobada.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 2: *Para que haya más igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres se hace imprescindible otorgar permisos de paternidad intransferibles.*

A través de toda la normativa relacionada y aprobada a nivel de la UE en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, se puede constatar la preocupación y el interés por promocionar el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Si la conciliación de la vida familiar y laboral no va ligada con la corresponsabilidad en el seno de la familia, sobre todo entre la pareja, será muy difícil conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Esta corresponsabilidad debe prosperar con la intervención de todos los actores sociales.

Para avanzar en la igualdad de género y fomentarla se hace pues imprescindible introducir permisos exclusivos e intransferibles para los hombres y que de no utilizarlos se pierda el derecho a ellos. En definitiva se trata de normalizar su uso entre ellos y que los padres se impliquen en la corresponsabilidad familiar. Los permisos de paternidad deben entenderse como un instrumento impulsor de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a la vez que su disfrute conseguirá avanzar en la igualdad, no sólo en el ámbito del trabajo no remunerado sino también en el del trabajo remunerado, puesto que las oportunidades se darán por igual para ambas partes.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 3: *Se da por hecho que la conciliación laboral y familiar es un problema de las mujeres.*

Tradicionalmente a las mujeres se las ha socializado para permanecer en el ámbito privado y a los hombres para el ámbito público, distribuyendo las actividades y cuidados según el sexo. La definición del modelo bread-winner sigue estando muy presente en la sociedad actual. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha supuesto que la sociedad se haya mentalizado que se debe compartir la responsabilidad en el cuidado del hogar y de la familia, se sigue pensando que ambos trabajos los debe compaginar la mujer.

Por ese motivo para poder compatibilizar ambos aspectos de la vida, la mujer se ve en la obligación de optar por retrasar la maternidad o no tener hijos si quiere desarrollar una carrera profesional.

Se plantea un largo camino para modificar la mentalidad de la sociedad que necesita de la implicación de todos los actores sociales, que debe iniciarse en el seno de

la familia, pasando por una educación igualitaria en los centros educativos y que suponga una gran transformación en este aspecto.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 4: *Las mujeres son las que mayoritariamente se acogen a todo tipo de permisos para conciliar la vida laboral y familiar.*

En todos los países analizados, el resto de permisos relacionados con la conciliación laboral y familiar, como la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o excedencias por el mismo motivo, se solicitan y disfrutan a elección del progenitor o cuidador. Pero aquí es donde interviene el conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la corresponsabilidad puesto que la mayoría de los permisos son disfrutados por la madre, lo que provoca que ésta se desvincule del mercado de trabajo durante un periodo de tiempo excesivo, haciendo muy complicada su reincorporación al mismo.

En los gráficos 5 y 6, presentados como muestra del número de solicitudes realizadas durante el año 2015, se confirma que son las mujeres las que hacen el uso mayoritario de los permisos por nacimiento de hijos.

También se puede comprobar en el gráfico núm. 3 que el número de hombres en el mercado laboral es superior al de las mujeres. No se han podido encontrar datos referentes a que sí la causa de esta diferencia se deba a que la mujer se aparta del mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos o familiares dependientes, pero todo apunta a que se debe a ello puesto que en mayor medida son ellas las que llevan la mayor parte del peso de la responsabilidad familiar.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 5: *En el modelo nórdico de relaciones laborales, el hombre se implica en mayor medida en la corresponsabilidad familiar.*

En el modelo nórdico de relaciones laborales y concretamente en Suecia, el Estado colabora eficientemente para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de sus ciudadanos. Las políticas que se llevan a cabo en este ámbito se basan en fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito doméstico y en el laboral. El cuidado de los hijos y familiares dependientes es un derecho y a la vez responsabilidad tanto de la sociedad como del Estado. Su finalidad es que la familia y el trabajo no entren en conflicto. De hecho, el modelo de Bienestar nórdico es el que otorga más protección social a sus ciudadanos y cubre amplios programas de servicios sociales.

Por ello, se confirma que en este modelo, el hombre se implica en mayor medida en el cuidado de los hijos y en la corresponsabilidad familiar. Ello seguramente se debe a que se les otorga un permiso parental obligatorio e intransferible de 3 meses que de no utilizarlo se pierde, por lo que como se ha indicado en la hipótesis núm. 1 se hace imprescindible la concesión de permisos exclusivos a los padres para conseguir su implicación en la corresponsabilidad familiar.

El mayor logro y el que resultaría más eficiente a raíz de este trabajo de investigación sería el de otorgar a los permisos parentales un mayor periodo intransferible al padre para que se implicara más en el cuidado del hogar, de los hijos y familiares. También se debería equiparar la duración entre madre y padre con una prestación económica del 100% para ambos. De ese modo se acortarían las distancias en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que si persiste la desigualdad de género la corresponsabilidad es muy difícil de implementar.

Todavía hay mucho por hacer para conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres en todos los sentidos. En la mayoría de los países hay una gran diferencia entre la duración de los permisos de maternidad y paternidad, pero la tendencia es la de aumentar los permisos parentales y que estos sean más igualitarios.

En este trabajo de investigación y de acuerdo con el gráfico núm. 4 se confirma que de los cuatro países analizados Suecia va en cabeza en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres a la vez que es el país que más y mejores permisos parentales ofrece y en el que el hombre se implica más en la corresponsabilidad familiar. Debería ser un ejemplo a seguir por el resto de los países.

Para todo ello se hace necesaria la colaboración de la sociedad en general, de los sistemas educativos y especialmente la de los actores sociales para eliminar obstáculos en el avance hacia una sociedad ecuánime e igualitaria.

6. 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.
- Böcker, R. (2009). *Como hacer un proyecto de investigación*. Área de Sociología. Departamento de Gestión de Empresas. Universidad Rovira i Virgili.
- Burgess, S., Gregg, P., Propper, C. y Washbrook, E. (2008). *Maternity Rights and Mothers, return to work*. Labour Economics 15, 2. pp. 168-201.
- Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C. (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Biblioteca Nueva.
- Castro García, C. y Pazos Morán, M. (2007). *Permisos de Maternidad, Paternidad y Parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual*. Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía, no. 26.
- Castro García, C. (2009). *Modelos de conciliación. Análisis de los permisos de nacimiento: maternidad, paternidad y parental en Europa*. Cehegín (Murcia). Universidad de Murcia.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Duvander, A.Z. y Sundström, M. (2002). *Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents*. European Sociological Review, 18, 4. pp 433-447.
- *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral*. Observatorio familia, Departamento de empleo y asuntos sociales. Ref. 1681110.2011.
- García Calavia, M.A. (2008). *Sociologia de les relacions laborals*. Valencia: Universitat de Valencia.
- García Calavia, M.A. (2012). *Relaciones laborales en Europa Occidental. Una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Jacobi, Keller, Muller-Jentsch (2002). *Alemania: afrontando nuevos desafíos* en Ferner, A. y Hyman, R., *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, pp. 263-320.
- Kjellberg, A. (2002). *Suecia, ¿La restauración del modelo?* en Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, pp. 123-175.
- Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta, Publicaciones Universitarias. Segunda edición.
- Lamb, M.E. (1997). *The role of the father in child development*. Hoboken, John Wiley & sons.
- 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.
- Meil, G. (2011). *El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa*. Revista Latina de Sociología, no. 1 pp. 61-97.
- Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Almendros González, M.A., Díaz Aznarte, M.T., Fernández Avilés, J.A. y Salas Porras, M. (2011). *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos.
- Ojeda Avilés, A. (2007). *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional*. Ginebra: Dialogue, no. 13, Oficina Internacional del Trabajo.
- Urteaga, E. (2010). *Estado de bienestar y políticas sociales en Europa*. Universidad de Jaén, Congreso 64.
- Urteaga, E. (2010). *Las relaciones laborales en Europa*. Revista Lan Harremanak/23 (2010-II) pp. 299-317.
- Urteaga, E. (2010). *Las relaciones laborales en Francia*. Alicante: Editorial Club Universitario pp. 23-27.

7. WEBGRAFÍA

- <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329>
- <http://www.expansion.com/diccionario-economico/estado-de-bienestar.html>
- <https://www.gov.uk/search?q=maternity>
- <https://www.gov.uk/search?q=paternity>
- <https://www.gov.uk/search?q=paternal+shared>
- <https://www.forsakringskassan.se>
- <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>
- <http://www.elterngeld.net/en/index.htm>
- <http://www.ventepalemanapepe.com/la-baja-por-maternidad-mutterschutz-elternzeit-y-elterngeld/>
- http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm
- http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm
- <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad?anio=2014>
- <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/statistics-illustrated>
- <http://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/SocialStatistics/SocialBenefits/ParentalAllowance/ParentalAllowance.html>