

POR UNA PATERNIDAD CORRESPONSABLE

16 de marzo de 2015



SECRETARÍA DE IGUALDAD
Departamento Confederal de la
Mujer Trabajadora

ÍNDICE

Introducción

1. Las desigualdades de género en el empleo derivadas de los déficits de conciliación

2. La desigualdad en el sistema de permisos familiares en España

2.1 El permiso de maternidad ha descendido durante la crisis y la fórmula del reparto por cesión parcial del mismo al padre sigue sin funcionar

2.2 EL permiso de paternidad desciende durante la crisis pero sigue siendo significativo el importante número de padres que hace uso del mismo

2.3 El uso de la excedencia por cuidado de menores y familiares ha crecido en el último año y sigue siendo mayoritariamente femenino

2.4 Reducción de jornada y abandono del puesto de trabajo por cuidado de hijos e hijas

2.5 La dificultad de atender a los familiares que requieren cuidados cuando se tiene un empleo

2.6 Especial referencia a la desigualdad de género en la regulación legal de permisos y la influencia de la pérdida de ingresos en el uso de los mismos por parte de los hombres

3. Los servicios públicos de atención a las personas

3.1 La baja tasa de fecundidad, resultado de la falta de empleo y de servicios

3.2 Solo 1 de cada cuatro niños y niñas de 0 a 3 años, acude a una Escuela Infantil Pública

3.3 El déficit de inversión de España en atención a las familias y menores

3.4 España una población que envejece con cuidados y atenciones insuficientes

4. El valor económico de las actividades productivas no de mercado

4.1 Desigual empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas

4.2 La cuantificación económica del trabajo productivo no retribuido de las mujeres

Conclusiones

Anexo

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar se convirtió en los años noventa en un asunto de relevancia en las políticas europeas de empleo y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asociándose con el mantenimiento del modelo social europeo, vinculado a una expansión del empleo que dependía fundamentalmente de una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral.

El mantenimiento de la división sexista del trabajo y la atribución tradicional de los cuidados familiares a las mujeres que se deriva de dicha división hasta la actualidad, ha provocado que el conflicto de compatibilidad de trabajo y empleo retribuido que surge con la incorporación de las mujeres a la vida laboral en un modelo patriarcal, haya tenido que ser solventado por las mujeres ante la falta de respuesta de la sociedad y de las políticas gubernamentales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Resulta evidente que son las mujeres las que se encuentran con graves dificultades para compaginar el trabajo familiar no remunerado con el desarrollo de una actividad laboral previamente diseñada sin tener en cuenta la necesidad de atender los requerimientos de la familia, pese a que conciliar la vida familiar y laboral no es un problema de las mujeres, sino un problema social.

A pesar de que la dimensión social de este problema se ha puesto en evidencia de forma continuada desde el ámbito de la igualdad de género, reclamando soluciones, lo cierto es que socialmente parece haber adquirido más visibilidad al asociarse con otros problemas como el del envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad, y la denominada “crisis de cuidados”, que por la injusta, abusiva e inaceptable desigualdad y discriminación que genera para la mujer.

La respuesta de los Gobiernos ante esta importante problemática, no ha sido ni suficiente, ni adecuada, ni eficaz, y la prueba de ello es que sigue siendo un problema después de muchas décadas, con el que cargan fundamentalmente las mujeres, y cuyo importante coste corre en mayor medida a su cargo, mientras que los beneficios redundan en la familia, la sociedad y la economía de los Estados, sin que su aportación haya sido visibilizada y valorada hasta el momento.

La conciliación es un indicador que nos sirve para baremar el estado de la situación de la igualdad de género, ya que constituye un factor de desigualdad y discriminación en el empleo de las mujeres cuyas repercusiones negativas se reflejan en las bajas tasas de actividad femenina, en los menores índices de empleo de las mujeres, tanto cuantitativa como cualitativamente, en salarios más bajos, en un menor acceso a la protección social, en una menor calidad de vida en todos los niveles, y en un mayor riesgo de pobreza.

Las principales soluciones que las políticas públicas han adoptado a lo largo del tiempo, se han centrado fundamentalmente en la regulación y concesión de permisos y licencias laborales para la atención de las responsabilidades familiares, dirigidas en un primer momento a las mujeres, intentando hacerlas extensibles a los hombres en un momento posterior y buscando fórmulas como la del contrato a tiempo parcial, cuyas destinatarias mayoritarias han sido y siguen siendo las



mujeres bajo el pretexto de que puedan “conciliar”. La inversión pública en infraestructuras para proporcionar una adecuada atención de menores y personas mayores tampoco ha dado una adecuada solución al problema por una inversión insuficiente e ineficaz.

A las dificultades que se derivan del deficiente modelo de conciliación con el que contamos, hay que añadir que las diferencias entre unos estados y otros, en el contexto de la UE, son significativas, de forma que las dificultades de conciliación y los índices de desigualdad de género son mucho mayores en aquellos países en los que el gasto público destinado al fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y a los servicios de atención y cuidado de familiares son menores, como ocurre en España.

Esta situación se ha visto agravada por los drásticos recortes del gasto público adoptados por los Gobiernos durante la crisis, ignorando el impacto de género que los mismos podían tener para las mujeres, a las que ha afectado muy negativamente, y especialmente en los estados miembro del sur de la UE.

En España, a la insuficiencia de infraestructuras públicas que den respuesta a las necesidades de conciliación, se suma la existencia de una regulación legal de permisos y licencias familiares que aún no ha equiparado por igual a hombres y mujeres, y la ausencia de políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad, llegando a convertirse el actual sistema de permisos familiares con el que contamos y su uso en una trampa para las mujeres.

Al ser las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de los permisos y licencias laborales para la atención de la familia y ser éste el principal elemento de solución a los problemas de conciliación, son las que sufren los efectos bumerang en el empleo, que el ejercicio de los mismos conlleva, contribuyendo al mismo tiempo a perpetuar los roles sexistas atribuidos tradicionalmente a hombres y mujeres.

Desde la perspectiva de género hay que señalar que el concepto de “conciliación” se ha ido desvirtuando de forma que en el discurso político de los últimos tiempos, el término se ha asimilado al de “compatibilización por parte de las mujeres” de las tareas domésticas y familiares con las laborales, como si de una obligación por derecho natural les correspondiera, a quienes hay que concederles un paquete de permisos para que se arreglen un poco mejor para realizar los dos trabajos al mismo tiempo, el remunerado y el no remunerado.

Ello supone una grave distorsión política y teórica del concepto de conciliación, que en realidad a lo que alude es a una situación de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, de corresponsabilidad entre hombres, mujeres, empresas y Estado en el ámbito del empleo, y de corresponsabilidad por igual entre hombres y mujeres en el cuidado de la familia y el hogar en el ámbito doméstico privado.

En ambos casos, es necesario un cambio en el modelo de soluciones al problema social de la conciliación, en el que las políticas públicas deben contribuir en la práctica y de una forma efectiva a la construcción de unas relaciones de género más igualitarias.



Las soluciones de carácter privado en el seno de las familias y a cargo de las mujeres, que se están dando en la actualidad, no pueden resolver la problemática social de la conciliación si no van acompañadas de una reordenación de los principios rectores de la organización del espacio y el tiempo de las actividades tanto en el sector privado como en el público, que siguen respondiendo a un modelo de familia tradicional basado en la división sexista de las tareas de cuidados.

1. LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO DERIVADAS DE LOS DÉFICITS DE CONCILIACIÓN

Según la Encuesta de Población Activa del INE, del total de personas que permanecían inactivas en el año 2013 por cuidar a personas (menores o personas adultas), el 95%, medio millón, eran mujeres. El 35% de las mujeres inactivas, 77.000, lo son por cuidar a personas mayores tenían de 35 a 44 años y el 24,4%, de 25 a 34 años. El 51,9% de las mujeres de 35 a 44 años inactivas, 76.900, por cuidar a personas mayores alegaba como motivo de la inactividad no poder costear los servicios adecuados para el cuidado infantil, y un 3,4% de inactivas de este grupo de edad, unas 2.615 mujeres, alegaba no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas mayores.

En cuanto al empleo, es un hecho constatado que la tasa de ocupación de las mujeres disminuye a medida que se incrementa el número de hijos e hijas menores de 12 años, al contrario de lo que ocurre a los hombres.

Siguiendo la misma fuente de datos, en 2013, la tasa de empleo de las mujeres de entre 25 a 49 años sin hijos e hijas era del 66,9%, mientras que la de las mujeres con hijas e hijos se reducía al 59,5%. Sin embargo, para los hombres sin hijos e hijas menores de 12 años, comprendidos en ese mismo tramo de edad, la tasa de empleo era de un 74,4%, mientras que con hijas e hijos menores de 12 años esta tasa se incrementaba hasta un 78,9%, alcanzando el valor más alto en hombres con dos menores de 12 años a cargo (80,6%).

Por lo que respecta al empleo a tiempo parcial en relación con el número de hijos e hijas, y el tipo de hogar, en el año 2013, un 29,5% de mujeres (25-54 años) empleadas con 1 menor a cargo trabajó a tiempo parcial, frente al 6,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos e hijas, los porcentajes eran de un 28,7% de mujeres y un 5,7% de hombres.

Según el tipo de hogar, en las mujeres el porcentaje más alto correspondió a hogar de adulto solo con hijos e hijas (31,1%), mientras que en los hombres correspondió a hogar de adulto solo sin hijos/as (11,6%).

En cuanto a la ocupación a tiempo parcial voluntariamente aceptada o elegida para dedicarse al cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, es también muy inferior el número de hombres respecto de mujeres que desempeñan una jornada de este tipo.

Solo un 0,07% de hombres en 2013 optaron por esta modalidad contractual, frente a un 3,45% de mujeres.

La principal razón alegada por un mayor número de personas (tanto mujeres como hombres) para trabajar a tiempo parcial o no trabajar como consecuencia del cuidado de hijas e hijos propios o de la pareja (14 o menos años que viven en el hogar), es que los servicios de cuidado son muy caros. El 60,4% de los varones y el 59,4% de las mujeres alegan esta razón como principal motivo para trabajar a tiempo parcial o no trabajar.

Según la situación en relación con la actividad económica, la principal razón varía en hombres y en mujeres.

En los varones ocupados, el 52,3% ha alegado como principal razón para tomar esa decisión otras razones y el 34,9% la de que los servicios de cuidados son muy caros.

En las mujeres ocupadas, el 53,3% ha alegado como principal razón para tomar esa decisión que los servicios de cuidados son muy caros y el 24,2% por otras razones.

En hombres y mujeres parados, el 58,5% y el 65,7% respectivamente han tomado esta decisión por ser los servicios de cuidados muy caros.

En general, sin tener en cuenta la relación con la actividad económica la falta de servicios de cuidados de menores es alegada por un 17,1% de mujeres y un 16,2% de hombres.

Si se considera la edad, el porcentaje más alto de hombres y mujeres que alega como razón principal para trabajar a tiempo parcial o no trabajar que los servicios de cuidado de niños son muy caros, corresponde a las personas más jóvenes (16 a 24 años), el 100% de los varones y 64,1% de las mujeres de este grupo de edad.

Si a todos estos datos añadimos las desigualdades que se dan en el uso de los permisos no retribuidos y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas y familiares, en los que son mayoría las mujeres, y a los que hacemos referencia en el capítulo siguiente de forma más detallada, el resultado es que las mujeres perciben menores ingresos que los hombres por las mayores dificultades para poder compatibilizar el empleo y la atención de las responsabilidades familiares, siendo uno de los factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial de género y que redundan en unos inferiores niveles de protección social.

Mención aparte merecen las personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, entre las que se incluyen una buena parte de las/los empleadas/os de hogar, que no cuentan ni tan siquiera con los mismos derechos que el resto de trabajadores, y cuya actividad, añadida a la del resto de trabajadoras, incrementan los datos sobre desigualdad de género.

Según los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial, correspondientes al año 2012, las mujeres trabajadoras en España cobraron de media, 19.537,33 euros anuales, y los hombres 25.682,05 euros, una diferencia de 6.144,72 euros anuales, lo que supone una brecha del 23,93%.

Así pues, nos encontramos de nuevo con una relación directa de factores económicos y cuidados. Si los cuidados de la familia pasan por menores ingresos económicos y menor protección social, los hombres renuncian a atender a sus familias en mayor número y proporción que las mujeres.

Estamos ante una concepción que nos remonta varias décadas atrás, dónde el salario de las mujeres era considerado como un complemento al salario principal que se ingresaba en la familia y que provenía generalmente de los hombres. El acceso de las mujeres a la formación y a puestos de trabajo mejor remunerados, no se ha visto acompañado de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y, por tanto, de la necesaria ruptura de roles sexistas.

2. LA DESIGUALDAD EN EL SISTEMA DE PERMISOS FAMILIARES EN ESPAÑA

2.1 El permiso de maternidad ha descendido durante la crisis y la fórmula del reparto por cesión parcial del mismo al padre sigue sin funcionar

Desde el año 2008, en el que hubo el mayor número de solicitudes de prestaciones por maternidad, a 2013, los permisos por maternidad han descendido un 19,58 %.

Siguiendo los datos del INSS, en atención al número de procesos gestionados, el número de mujeres que solicitaron una suspensión del contrato por maternidad ha bajado un 3,32% en 2013 respecto de 2012, y un 2,66% en 2014, respecto de 2013.

Del conjunto de prestaciones de maternidad reconocidas en 2014, la mayor parte, correspondieron a permisos disfrutados por las madres (276.239, de un total de 281.151), y una pequeñísima parte a los padres (4.912).

Evolución de las prestaciones por maternidad

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total prestaciones	322.600	331.642	359.160	340.512	332.557	324.405	298.732	288.842
Percibidas por las	317.318	326.438	353.585	334.786	326.752	318.607	293.704	283.923
Percibidas por los	5.282	5.204	5.579	5.726	5.805	5.798	5.028	4.919
% Madres	98,36	98,43	98,45	98,32	98,25	98,21	98,32	98,30
% Padres	1,64	1,57	1,55	1,68	1,75	1,79	1,68	1,70

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

En 2014, las prestaciones por maternidad supusieron 1.585,6 millones de euros.

En cuanto a permisos por maternidad, el mayor número de procesos se registró en las comunidades autónomas de Andalucía (49.867), Cataluña (48.970), Madrid (47.717) y la Comunidad Valenciana (27.545). La tasa interanual descendió en todas las comunidades, excepto en Canarias (0,33%) y Extremadura (3,84%),

El número de padres que accedió al permiso de maternidad disminuyó en un 0,14% respecto a 2013, y descendió en todas las autonomías, salvo en Andalucía (1,98%), Asturias (0,83%), Baleares (5,22%), Castilla y León (0,80%), Navarra (3,14%), Comunidad Valenciana (13,13%) y País Vasco (2,20%). En Cataluña y Extremadura se mantuvo invariable.

El descenso de nacimientos en nuestro país está directamente vinculado a la escasez del empleo, al aumento de la precariedad laboral y a la bajada de los salarios. Todo ello repercute en la decisión de las mujeres de ser madres, de ahí que haya descendido el número de bajas por maternidad.

Procesos de Maternidad en 2014

	TOTAL	PERCIBIDOS	PERCIBIDOS	GASTO 2014	DIF. EN %
Total INSS	281.151	276.239	4.912	1.585.649.406,10	-1,51
Andalucía	49.867	49.249	618	232.570.415,58	-1,93
Aragón	8.020	7.880	140	45.171.250,04	-1,12
Asturias	4.596	4.474	122	24.717.862,28	-4,27
Baleares	6.915	6.794	121	39.032.824,75	0,35
Canarias	9.370	9.227	143	48.909.694,05	1,32
Cantabria	3.322	3.248	74	17.728.126,85	-5,88
Castilla -	12.370	12.117	253	66.621.703,54	-0,90
Castilla - La	10.145	10.010	135	54.382.274,16	-5,82
Cataluña	48.970	48.156	814	305.101.844,17	-1,78
Extremadura	5.786	5.725	61	26.455.239,59	1,03
Galicia	14.279	13.974	305	72.514.946,27	-2,71
Madrid	47.717	46.948	769	314.453.508,78	-1,03
Murcia	9.445	9.377	68	46.721.373,34	-0,32
Navarra	4.722	4.558	164	29.800.226,92	-1,72
La Rioja	1.950	1.914	36	10.834.682,37	-2,99
Com.	27.545	27.166	379	144.265.633,59	0,13
País Vasco	15.342	14.646	696	102.463.332,19	-2,52
Ceuta	360	352	8	1.790.980,68	5,11
Melilla	430	424	6	2.113.486,95	8,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

La suspensión por maternidad, o el permiso de maternidad, como lo denominamos coloquialmente es un derecho de la madre que puede, si así lo considera, compartir con el padre, a excepción de las seis semanas posteriores al parto que obligatoriamente debe disfrutar para la recuperación de la salud. Por tanto en el caso de los padres se trata de un derecho derivado, de forma que el disfrute por parte de los mismos depende, en primer lugar de la voluntad de la madre de ceder una parte del descanso y en segundo lugar, de la intencionalidad del padre de acceder a compartir este derecho.

El uso compartido de este permiso es muy bajo y ha permanecido prácticamente invariable en los últimos siete años analizados. Tan sólo entre un 1,60 % y un 1,80 % de hombres (o mujeres en casos de parejas de sexo femenino), accede al permiso de maternidad compartido.

El hecho de que el permiso de maternidad no sea un derecho individual, sino derivado, nos impide conocer si el bajo número de hombres que se acogen al mismo responde a su falta de interés, o a que las madres no desean compartir un derecho que les es propio.

2.2 El permiso de paternidad desciende durante la crisis pero sigue siendo significativo el importante número de padres que hacen uso del mismo

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007, reconoció por primera vez el derecho a un permiso de paternidad para los padres, de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Este permiso se puede sumar al permiso vigente



de dos días por nacimiento reconocido por el Estatuto de los Trabajadores, o a la mejora del mismo establecida en convenio colectivo, independientemente de si la madre trabaja o no.

Evolución permisos de paternidad

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
173.161	279.756	273.024	275.637	269.715	245.867	237.988

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

La Ley 9/2009 de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, establecía el incremento de la duración de este permiso a cuatro semanas, y su entrada en vigor estaba prevista para el año 2011. No obstante, esta decisión se ha ido posponiendo por el Gobierno en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado. En estos momentos, la Disposición Final Novena de la actual Ley de PGE para 2015 prevé para el 1 de enero de 2016 la entrada en vigor del permiso de paternidad de cuatro semanas de duración.

Permisos por Paternidad 2014

	Nº de Procesos	Coste en euros	Diferencia en % gasto
Total INSS	235.678	201.229.150,81	1,04
Andalucía	36.968	27.363.628,39	0,29
Aragón	7.449	6.248.928,46	-0,88
Asturias	3.718	3.265.414,84	-5,02
Baleares	5.071	4.069.004,71	0,66
Canarias	7.631	5.467.288,14	2,68
Cantabria	2.822	2.396.934,85	-6,92
Castilla - León	11.091	8.965.482,35	2,06
Castilla - La Mancha	9.761	7.625.644,47	-1,63
Cataluña	44.227	40.134.191,07	0,31
Barcelona	33.031	30.785.993,07	-0,35
Extremadura	4.572	3.103.493,78	3,26
Galicia	11.156	8.809.301,53	1,33
Madrid	39.326	39.332.563,29	1,90
Murcia	8.312	6.169.640,33	2,83
Navarra	4.241	4.226.650,95	-0,47
La Rioja	1.806	1.500.093,68	2,10
Com. Valenciana	23.319	18.095.886,28	5,78
País Vasco	13.630	13.969.281,68	-0,87
Ceuta	270	247.502,06	12,23
Melilla	308	238.219,95	19,53

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

Los permisos de paternidad han descendido un 14,93 %, desde su momento más álgido en 2008 hasta 2013. Los motivos pueden encontrar su explicación en la crisis, la pérdida de empleo por parte de un importante número de hombres 2.605.000 desde el año 2008 a 2013 y 300.000 en el último año.

En 2013 el número de procesos por paternidad descendió un 3,21% respecto a 2012. En 2014, se tramitaron 235.678 permisos de paternidad, lo que supone un descenso del 0,97% respecto a 2013, si bien el coste destinado (201.229.150,81 euros) experimentó un incremento anual del 1,04%.

En los permisos por paternidad la tasa interanual descendió en todas la autonomías, salvo en Canarias (1,06%), Extremadura (2,72%), Murcia (5,19%), Ceuta (8,87%) y Melilla (12,00%).

Pese a que el número de permisos de paternidad ha descendido durante la crisis, un importante número de padres disfrutan del mismo, aunque no tiene continuación con el disfrute de otra serie de permisos vinculados con la atención de sus hijos e hijas. Que este permiso sea remunerado al cien por cien, que sea de corta duración y no afecte a las cotizaciones de las vidas laborales puede ser una explicación del elevado número de padres que se acogen a él, y de la falta de continuación en el acceso y disfrute del resto de los permisos vinculados a la conciliación, la gran mayoría no retribuidos.

2.3 El uso de la excedencia por cuidados a menores y familiares ha crecido en el último año y sigue siendo mayoritariamente femenino

Durante 2014 se registraron 39.611 excedencias para el cuidado de niños/as y otros familiares mayores, enfermos o discapacitados, de las que 36.477 solicitudes fueron presentadas por mujeres y 3.134 por hombres. En conjunto, se gestionaron 4.881 excedencias más que en 2013 lo que ha supuesto un incremento anual del 14%.

Las excedencias por cuidado de hijos e hijas representan un diez por ciento de los permisos solicitados por maternidad, independientemente que éstas sean iniciadas o no en el momento del nacimiento, adopción o acogimiento, o bien que el motivo de acogerse a las excedencias por cuidado de hijos/as sea el grado de dependencia, por lo que se puede afirmar que el porcentaje de personas que se acogen a una excedencia por cuidado de menores no es muy elevado.

En 2013, desagregado por sexo el uso de esta excedencia destinada al cuidado de hijos e hijas hasta los tres años, los padres que hacen uso de él alcanzaron solamente el 5,50%, frente a un 94,50% de madres. En números absolutos 1.541 hombres se acogieron a una excedencia para cuidar de sus hijos/as, mientras que 26.497 mujeres hicieron uso de esa modalidad de permiso.

Por Comunidades Autónomas las diferencias de género más significativas, en 2013, en el uso de esta excedencia, las encontramos en Melilla (con un 100% de mujeres y 0% de hombres), Murcia (3,07% de hombres, frente al 96,93% de mujeres) y la Rioja (3,7% de hombres y 96,30% de mujeres).

Excedencias por cuidado de hijos e hijas 2013

	Solicitadas por mujeres %	Solicitadas por hombres %
TOTAL	94,50	5,5
Andalucía	94,09	5,91
Aragón	94,30	5,7
Asturias	91,47	8,53
Baleares	93,21	6,79
Canarias	87,82	12,18
Cantabria	95,56	4,44
Castilla - León	95,70	4,3
Castilla - La Mancha	94,92	5,08
Com. Valenciana	96,01	3,99
Cataluña	95,42	4,58
Extremadura	93,82	6,18
Galicia	94,23	5,77
Madrid	93,07	6,93
Murcia	96,93	3,07
Navarra	95,46	4,54
La Rioja	96,30	3,7
País Vasco	94,59	5,41
Ceuta	66,67	33,33
Melilla	100,00	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

En el caso de las *excedencias por cuidado de familiares*, la evolución de los últimos ocho años indica que tan solo un 15 % de hombres han hecho uso de este tipo de permiso, aun siendo individualizado, además de por razones culturales, porque en la vida laboral de los hombres no se planifican las interrupciones laborales para dedicarse al cuidado de la familia, probablemente por tratarse de un permiso no retribuido, aunque la vuelta al mismo puesto de trabajo esté garantizada.

En 2013, un 14,78% de hombres hicieron uso de esta excedencia, frente al 85,22% de mujeres.

En números absolutos en el año 2013, algo menos de mil hombres accedieron a la posibilidad de cuidar de familiares sin ninguna remuneración, cifra que se separa mucho de las casi seis mil mujeres que se acogieron a una excedencia para el cuidado de familiares.

Por Comunidades Autónomas, destacan por las mayores diferencias de género en el ejercicio de la excedencia por cuidados familiares, Murcia (con un 89,08% de mujeres, frente a un 10,92% de

hombres), Castilla- León (88,69% mujeres, frente a 11,31 % hombres) y Asturias (87,32% mujeres y 12,68% hombres).

Excedencias por cuidados de familiares 2013

	Solicitadas por mujeres %	Solicitadas por hombres %
Total	85,22	14,78
Andalucía	82,62	17,38
Aragón	85,71	14,29
Asturias	87,32	12,68
Baleares	72,79	27,21
Canarias	69,44	30,56
Cantabria	86,36	13,64
Castilla - León	88,69	11,31
Castilla - La Mancha	84,75	15,25
Com. Valenciana	83,30	16,7
Cataluña	84,35	15,65
Extremadura	84,75	15,25
Galicia	82,03	17,97
Madrid	87,17	12,83
Murcia	89,08	10,92
Navarra	86,67	13,33
La Rioja	82,93	17,07
País Vasco	82,53	17,47
Ceuta	50,00	50
Melilla	100,00	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

2.4 Reducción de jornada y abandono del puesto de trabajo por cuidado de hijos e hijas

En las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as, sin computar las relativas al cuidado de otros familiares, de las que carecemos de datos, las mujeres son mayoría.

Los datos del INE de 2013 indican que las trabajadoras redujeron las horas de trabajo por este motivo en una proporción diez veces mayor que los hombres.

Así, un 21,1% de mujeres redujeron sus jornadas en un tiempo igual o superior a un mes para cuidar de los menores de 8 años, frente a un 2,1% de hombres, y en periodos superiores a un año, un 38,2% de trabajadoras dejaron su trabajo después del nacimiento de su hijo o hija, frente a un 7,4% de hombres.

En relación a los trabajadores y trabajadoras que no han reducido su horas de trabajo por cuidado de hijos/as, la diferencia también es evidente. Un 95,8% de varones y un 77,0% de mujeres no redujeron el número de horas trabajadas por el cuidado de hijos

2.5 La dificultad de atender a los familiares que requieren cuidados cuando se tiene un empleo

Cinco millones de trabajadores y trabajadoras no pueden organizar sus jornadas para atender a sus familiares. Atender a los familiares ya sean menores o adultos, es tarea ardua cuando se tiene un trabajo remunerado. Cinco millones de trabajadores y trabajadoras manifiestan no poder organizar sus jornadas para atenderlos.

Asalariadas y asalariados entre 16 y 64 años que no pueden organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo. 2010

	Mujeres			Hombres		
	Total	No es posible organizarla	% SOBRE EL TOTAL	Total	No es posible organizarla	% SOBRE EL TOTAL
Total	7.068,40	2.219,70	31,40	8.169,9	2.576,8	31,54
Andalucía	1.053,20	336,4	31,94	1.279,7	425	33,21
Aragón	211	64,1	30,38	221	65,8	29,77
Asturias	152,1	42,2	27,74	168,1	43,5	25,88
Baleares	192,3	38,1	19,81	194,4	39,6	20,37
Canarias	290,9	88,2	30,32	338,2	97,1	28,71
Cantabria	83,8	23,9	28,52	106,2	24,4	22,98
Castilla y León	357,1	130,7	36,60	431,1	158	36,65
Castilla-La Mancha	267,7	97,1	36,27	361,5	119,9	33,17
Cataluña	1.272,10	265,1	20,84	1.351,3	326	24,12
Comunidad Valenciana	728,5	199,5	27,39	838	242,4	28,93
Extremadura	126,1	47,6	37,75	176,1	66,1	37,54
Galicia	400,8	109,4	27,30	452,1	121,2	26,81
Comunidad de Madrid	1.194,50	494,5	41,40	1.378,3	552,6	40,09
Murcia	215,5	78,8	36,57	254,8	77,8	30,53
Navarra	99,6	40,6	40,76	119,7	46,6	38,93
País Vasco	360,2	139,8	38,81	412	140,3	34,05
La Rioja	49,4	17,1	34,62	61,4	19,3	31,43
Ceuta	7,9	3,4	43,04	13,5	4,9	36,30
Melilla	5,8	3	60,00	12,4	6,3	50,80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSSI

Uno de cada tres trabajadores/as no dispone de días libres para atender a sus familiares, ello conlleva que la atención recaer en una tercera persona, ya sea un familiar o deban recurrir a la

contratación de otra persona que se pueda encargar de su atención, que en ocasiones es una mujer que puede tener a su cargo a otras personas que dependan directamente de ella, con lo que ello dificultaría la atención del familiar que requiere atención o cuidados.

La organización de los tiempos de trabajo en las empresas no ha variado con la incorporación de las mujeres a sus plantillas. Los tiempos de trabajo siguen organizándose pensando en un trabajador varón, que delega la atención de la familia y del hogar en una mujer. Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se han incorporado paulatinamente en la medida que las mujeres se incorporaban al empleo, el sesgo de los permisos en materia de conciliación, la mayoría no remunerados, independientemente que puedan ser beneficiarios hombres y mujeres, parecen estar destinados, y en la práctica así se manifiesta para que las mujeres compatibilicen las dos jornadas que se les presupone, la laboral y la familiar.

2.6 Especial referencia a la desigualdad en la regulación legal de permisos y la influencia de la pérdida de ingresos en el uso de los mismos.

Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad Social sobre el número de prestaciones tramitadas por maternidad y paternidad en 2014, indican que las cifras entre ambas no difieren mucho (281.151 y 235.678 respectivamente).

Ahora bien, hay que matizar, que si bien el número de prestaciones de maternidad y de paternidad es más o menos equilibrado, no lo es en cuanto a la duración del mismo, puesto que la regulación legal establece que el permiso de maternidad es de 16 semanas de duración, de las cuales seis son para la recuperación de la salud de la mujer que haya dado a luz, frente al de paternidad que es tan sólo de 13 días, al que pueden añadir dos días más por nacimiento de hijo, o 15 días en el caso de los del EBEP.

En cuanto al permiso de maternidad, se observa que, aunque éste puede ser cedido por la madre en parte (10 semanas) al padre, el reparto equilibrado entre mujeres y hombres del mismo no funciona, ya que el uso de este derecho lo ejercitaron un 98,25% de mujeres en su totalidad, frente a un 1,75% de hombres que lo compartieron por cesión de la madre.

Estos hechos reflejan la gran importancia que tiene en el uso de los permisos parentales para los hombres la existencia de permisos individuales retribuidos, en este caso, al 100% por la Seguridad Social, que no impliquen pérdida de ingresos.

En el resto de los casos de permisos y licencias para la atención de responsabilidades familiares, cuyo ejercicio implica una pérdida de ingresos parcial o totalmente (como ocurre con las reducciones de jornada y con las excedencias para el cuidado de familiares, respectivamente), las desigualdades entre mujeres y hombres en su uso son muy notables, y se mantienen en el tiempo, a pesar de que nuestra legislación permite la utilización de los mismos por el padre y/o la madre indistintamente.

Con ello se evidencia como el peso económico del ejercicio de estos derechos influye sobremanera en la perpetuación de la división sexista de roles, por la que se atribuye el cuidado de la familia a las mujeres, aunque sean trabajadoras fuera del hogar familiar al mismo tiempo.



Así pues, las mujeres en España, no sólo cargan de forma mayoritaria con el trabajo del cuidado de niños, mayores y enfermos, de forma no retribuida, sino que además soportan en mayor medida que los hombres, la pérdida de ingresos procedentes del trabajo retribuido, de la correspondiente protección social y de su salud, que les lleva a colocarse en un plano de desigualdad en relación con los hombres y en la sociedad, aumentando sus niveles de empobrecimiento económico y de exclusión social.

Por otra parte, en cuanto a la duración de dichos permisos y los inconvenientes del alejamiento del mundo laboral retribuido que su ejercicio implica, cuando el trabajo que se dedica a la atención y cuidado de la familia se prolonga en el tiempo, resulta indispensable contar con la institucionalización de servicios públicos de calidad y asequibles que atiendan y den respuesta adecuada a las necesidades de atención y cuidado de las personas que los requieren y que hacen incompatible su atención satisfactoria con los requerimientos actuales del modelo laboral retribuido de los trabajadores y trabajadoras.

Es evidente que los permisos y licencias para el cuidado de familiares deberían estar individualizados y tener una duración igual para hombres y para mujeres. De ahí la importancia, en relación con el permiso de paternidad de dar luz verde a su ampliación, cuyo periodo de ejercicio para el cuidado del menor es absoluta y desproporcionadamente inferior al de maternidad (15 días frente a 70 días), sin que exista razón alguna que justifique la existencia de diferencias más allá del coste económico que la igualación de estos derechos supone a las arcas del Estado íntimamente ligado a una ausencia de voluntad política decidida en favor de la igualdad, la justicia y la libertad de las personas que integran la sociedad española, y en concreto de las mujeres que son la que se encuentran en una situación de desventaja arbitraria y opuesta a los valores democráticos de nuestra sociedad y a los derechos fundamentales de nuestra Constitución.

No obstante, el coste de las prestaciones por maternidad y paternidad en 2014 fueron las siguientes:

- La Seguridad Social tramitó 281.151 prestaciones de maternidad, correspondientes a permisos ejercidos en su mayoría por mujeres. Su coste fue de 1.585,6 millones de euros.
- Del total de prestaciones de maternidad un 98,25% correspondió a mujeres y tan sólo un 1,75%, a hombres cuyo permiso ejercieron por cesión de la madre.
- Así mismo, el INSS tramitó también la gestión de 235.678 prestaciones por paternidad, cuyo coste fue de 201,2 millones de euros.

3. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS

3.1 La baja tasa de fecundidad, resultado de la falta de empleo y de servicios

Las tasas de fecundidad en la Unión Europea, se sitúan en todos los países por debajo del 2,1 %, que es el porcentaje considerado deseable para cumplir el círculo del relevo generacional. España, con 1,32 %, se encuentra casi a la mitad de la tasa deseable. Esta situación puede crear un serio equilibrio demográfico en nuestro país, dónde cada vez contaremos con una población más envejecida, un aumento del gasto de las pensiones y otras atenciones a las personas mayores, que cada vez serán más y vivirán más años al tiempo que habrá menos cotizantes y el sistema de protección social quedará muy descompensado.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

El factor decisivo, o una de las condiciones necesarias para decidir tener hijos e hijas está relacionada con el empleo, un empleo estable a jornada completa, bien remunerado, con flexibilidad horaria, y por supuesto con unos servicios de cuidados de las personas mayores, públicos, gratuitos y de calidad.

Sin embargo, las políticas económicas europeas han tomado la dirección contraria, reducir servicios de atención, rebajar la cuantía de las inversiones en educación primaria, especialmente para los menores de 0 a 3 años, rebajar la atención a las personas mayores, aplicar medidas que impiden la conciliación, es el caso de la aplicación a partir de la Reforma Laboral de 2012, la reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares en la jornada diaria, impidiendo una organización del tiempo libre a un plazo más amplio, con las consiguientes dificultades de atención a las personas a las que ya se les ha dificultado, mermado o negado una atención desde el Estado.

Un 57 % de los menores de 0 a 3 años son cuidados solo por sus progenitores en España, por encima de la media europea que se establece en el elevado 50 %.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

Sólo Portugal, Países Bajos y Chipre están por debajo del 30% de menores cuidados por sus progenitores, de lo que se infiere que el setenta por ciento restante acude a un centro de Educación Infantil.

3.2 Solo uno de cada cuatro niños y niñas de 0 a 3 años, acude a una Escuela Infantil Pública

El Plan Educa3 del Gobierno se define como una iniciativa “para ofrecer una Educación Infantil de calidad en la etapa 0-3 años a la vez que da respuesta a la necesidad que tienen las familias de conciliar la vida familiar, personal y laboral. En este sentido, la educación infantil es un factor básico de equidad clave para compensar desigualdades de partida y contribuye a mejorar el posterior éxito escolar”. Actualmente, algún parecido con la realidad es pura coincidencia.

Presupuesto 2015	Variación en %				Diferencia 2015-2011
Educación Infantil y Primaria	13/12	14/13	15/14	15/11	
158.890.000	6,99	-4,37	-0,29	-0,29	-39,66
					-104.440.000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FETE-UGT

El mayor recorte en financiación en la Educación en los últimos cuatro años se ha producido en Educación Infantil y Primaria. En términos absolutos se ha recortado el presupuesto en 104.440.000 de euros, que supone un 93,52 % del presupuesto que había en 2011. De los 263 millones de euros se ha pasado a 159 millones aproximadamente. El Plan Educa3, acogía en 2010, en torno al 5 % del total de plazas existentes en nuestro país para menores de 0 a 3 años.

Titularidad de los centros de 0 a 3 años, curso 2013-2014

% Centros Públicos	% Enseñanza Concertada	% Privada no concertada
51,3	16,4	32,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD

A ello hay que añadir, que del total de centros que hay en España que ofrecen atención a menores de 0-3 años, solo la mitad son de carácter público, más del dieciséis por ciento concertados y por

encima del 32% son de carácter privado, con lo que conllevan estas últimas opciones de inaccesibles para la mayor parte de trabajadoras y trabajadores de nuestro país que no dejan de ver mermados sus salarios, aquellos que lo han conseguido conservar en los últimos cuatro años.

Evolución de los Centros que imparten Educación Infantil

	2003-2004	2008-2009	2013-2014
Centros que imparten	16.412	19.581	21.760
Centros Públicos	11.560	13.224	14.263
Centros Privados	4.852	6.357	7.497

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD

El encarecimiento de la Educación Infantil a falta de oferta pública de plazas, disuade y separa a muchas mujeres y algunos padres de formar parte de la población activa en nuestro país. Las decisiones políticas en materia educativa se aprecian muy bien, sobre todo en lo referente a la escolarización de los más pequeños. Mientras que hace una década el 29,56 % de los centros que impartían Educación Infantil era privado, hoy lo son el 34,45 %.

Escolarización de 0 a 3 años

	Alumnado matriculado 1er ciclo 0-3 años, 2013-2014	Niños/as de 0 a 3 años, según el censo del INE a 1 de enero 2014	Tasa de escolarización de 0-3
Total	443.489	1.830.069	24,23
Andalucía	94.746	350.900	27,00
Aragón	12.002	49.546	24,22
Asturias	3.894	29.942	13,01
Baleares	7.696	45.099	17,06
Canarias	3.916	69.970	5,60
Cantabria	3.851	20.840	18,48
Castilla y León	11.338	77.082	14,71
Castilla-La Mancha	18.846	82.848	22,75
Cataluña	82.154	313.358	26,22
Comunidad Valenciana	38.920	191.864	20,29
Extremadura	4.660	38.642	12,06
Galicia	24.493	85.018	28,81
Madrid	88.169	276.036	31,94
Murcia	8.501	67.005	12,69
Navarra	4.756	26.343	18,05
País Vasco	31.310	82.297	38,05
La Rioja	2.981	12.413	24,02
Ceuta	447	4.813	9,29
Melilla	809	6.051	13,37

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD

Las tasas de escolarización no coinciden con las que ofrece el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Mientras que el Ministerio ofrece el dato de una tasa de escolarización entre el alumnado de Educación Infantil de 0 a 3 años del 51,3 %, si tomamos como referencia el censo de población del Instituto Nacional de Estadística y el número de menores residentes en nuestro país entre 0 y 3 años, tenemos un total de 1.830.069 niños y niñas de los cuales están escolarizados 443.489 y solo la mitad de ellos acuden a un centro público. Por tanto podemos concluir, que entre los menores de 0 a 3 años, sólo el 12,12% acude a un centro público de Educación Infantil.

El País Vasco, con una escolarización del 38.05%, es la Comunidad Autónoma con mayor proporción de menores que reciben Educación Infantil. Superan la media nacional Madrid 31,94%, Galicia 28,81%, Andalucía 27% y Cataluña con un 26%.

Canarias con un 5% y Ceuta con un 9,29%, son las Comunidades en las que menos acuden los niños y niñas de tres años a centros de Educación Infantil.

3.3 El déficit de inversión de España en atención a las familias y menores

Es necesaria una mayor inversión en Educación Infantil, que sin duda crearía empleo, facilitaría la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y mejoraría la corresponsabilidad, liberando a las mujeres que tradicionalmente se han venido ocupando de los menores.

Porcentaje de gasto en familia e infancia en la UE

	PIB por habitante en euros	Total del gasto en prestaciones en	Total del gasto en euros en	% de gasto en familia e infancia
Luxemburgo	82.400	18.552,24	568,19	3,06
Dinamarca	44.900	14.509,19	1.215,92	8,38
Suecia	44.500	12.800,87	993,97	7,76
P. Bajos	38.200	11.246,94	353,59	3,14
Irlanda	37.600	11.071,42	1.000,87	9,04
Austria	37.600	10.684,61	917,56	8,59
Finlandia	36.900	10.802,40	971,89	9
Bélgica	35.100	9.928,62	642,84	6,47
Alemania	33.600	9.382,23	1.043,54	11,12
R. Unido	32.000	8.582,49	488,31	5,69
Francia	31.900	9.978,83	723,95	7,25
Italia	26.800	7.630,18	354,68	4,65
U.Europa	26.500	7.272,20	568,19	7,81
España	22.600	5.583,75	321,22	5,75
Chipre	22.500	4.640,37	372,97	8,04
Grecia	17.500	5.224,44	322,03	6,16
Eslovenia	17.500	4.277,65	441,26	10,32
Malta	17.200	3.145,98	262,3	8,34
Portugal	16.100	3.995,04	234,26	5,86
R. Checa	15.300	2.934,68	238,45	8,13
Eslovaquia	13.400	2.358,31	360,28	15,28
Estonia	13.300	2.012,26	326,17	16,21
Lituania	11.200	1.730,32	258,77	14,96
Letonia	10.900	1.508,55	166,16	11,01
Croacia	10.300	2.111,19	251,24	11,9
Polonia	10.000	1.741,49	157,04	9,02
Hungría	9.900	2.114,00	473,32	22,39
Rumania	6.700	1.012,16	178,64	17,65
Bulgaria	5.600	921,84	225,29	24,44

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

España ocupa el segundo lugar que menos dedica a la atención de las familias y los menores, sólo un 5,75 % de su ya bajo presupuesto en protección social.

Es necesario, exigir la puesta en marcha de políticas de recuperación económica que tengan como horizonte el equilibrio de la corresponsabilidad para acercarnos a la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello es necesario disponer de redes de servicios de atención a personas mayores garantizadas para toda la población, especialmente para aquellas personas con menores rentas. Mientras se implantan estas políticas con carácter universal que es lo deseable no se pueden ofrecer ayudas y becas indiscriminadamente si no de manera inversamente proporcional, que tengan un acceso más rápido a los servicios públicos quienes menos tienen.

Unas redes públicas de atención generarían empleo público, sin embargo la dirección de las políticas actuales es la creación de empleo privado, que encarece el servicio y por tanto limita el acceso creando una dualidad entre los que pueden pagar servicios y los que no, yendo en contra de la igualdad de oportunidades y de la igualdad entre mujeres y hombres, impidiendo que ellas participen del mercado laboral, recluyéndolas al ámbito de lo privado y con una ausencia total de políticas que caminen hacia la corresponsabilidad.

3.4 España una población que envejece con cuidados y atenciones insuficientes

En el año 2050, según las previsiones demográficas, viviremos ocho millones y medio de mujeres, la misma cantidad que resulta de la suma de los hombres y mujeres que vivimos hoy en España, casi cinco millones de mujeres y tres millones y medio de hombres. La tasa de fecundidad no deja de descender y la esperanza de vida aumenta, pero también la necesidad de cuidados.

La tasa de dependencia se define como el porcentaje de población inactiva (de edad inferior a 16 años o mayor de 65 años) con respecto a la población activa (de edades comprendidas entre los 16 y 65 años).

Evolución de la tasa de dependencia en las Comunidades Autónomas

	2014	2013	2012	2011
Total Nacional	52,10	51,00	50,11	49,34
Andalucía	50,35	49,61	49,05	48,64
Aragón	55,61	54,57	53,80	53,00
Asturias,	54,38	53,00	51,90	50,81
Baleares	45,65	44,87	44,28	43,70
Canarias	43,08	42,80	42,53	42,15
Cantabria	52,19	50,85	49,76	48,73
Castilla y León	57,83	56,83	56,15	55,53
Castilla - La Mancha	53,09	52,42	52,14	52,04
Cataluña	53,58	52,09	50,88	49,78
Comunidad	52,41	51,17	50,08	49,23
Extremadura	53,50	53,18	53,17	53,26
Galicia	56,88	55,69	54,81	53,76
Comunidad de	49,79	48,21	46,91	45,89
Murcia	50,71	49,92	49,27	48,63
Navarra	54,83	53,63	52,56	51,57
País Vasco	55,84	54,10	52,57	51,06
La Rioja	54,93	53,60	52,42	51,53
Ceuta	49,75	49,27	49,11	48,77
Melilla	53,26	52,27	51,65	51,71

Fuente: Elaboración propia a partir del INE



Las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias, son las únicas en las que las tasas de dependencia no alcanzan el cincuenta por ciento. La Comunidad de Madrid y Ceuta se encuentran muy próximas a ese porcentaje. Castilla y León, con un 57,83 % de tasa de dependencia y Galicia con 56,88 % lideran las tasas de dependencia y se aproximan de manera alarmante al 60 por ciento.

Aunque no todas las personas de más de 64 años necesitan atención, a medida que aumenta la edad, aumenta la necesidad de cuidados. Sin embargo las actuaciones políticas, no se corresponden a las necesidades de nuestra población. La tónica de la mayor parte de los países europeos va en dirección contraria a las necesidades que se plantean en nuestras sociedades. España dedica un 26,29 % de su gasto en protección social en la atención a la enfermedad y los cuidados, esta cifra supone la mitad de la inversión que se hace en Irlanda, dónde se destina el 48,67% de la protección social.

Gasto en protección social y cuidados

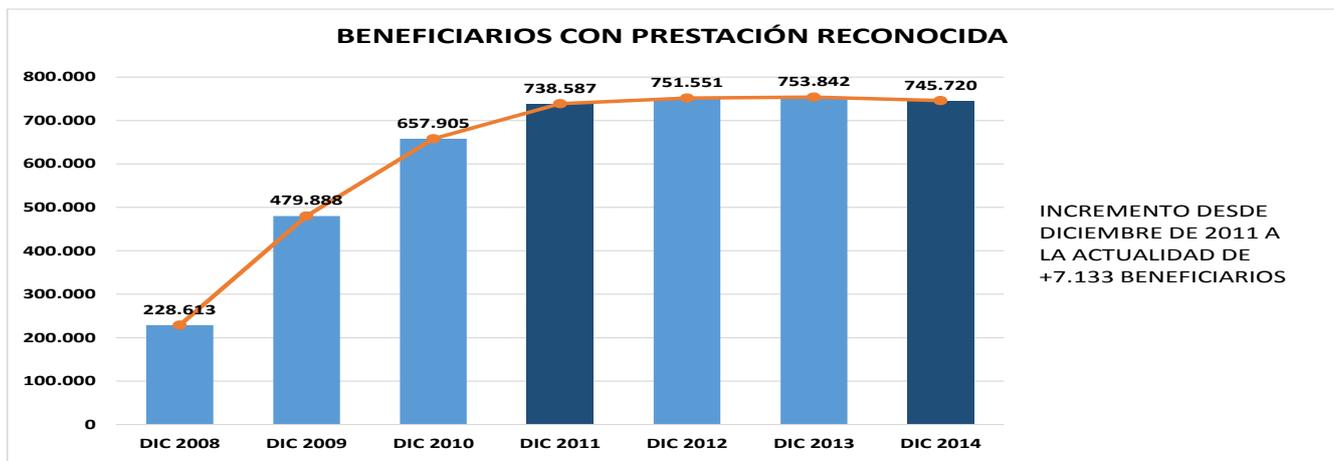
2012	PIB	Total del gasto en	Total del	% de gasto en
Luxemburgo	82.400	18.552,24	4.723,39	25,46
Dinamarca	44.900	14.509,19	3.025,53	20,85
Suecia	44.500	12.800,87	3.269,55	25,54
P. Bajos	38.200	11.246,94	4.042,92	35,95
Irlanda	37.600	11.071,42	5.388,44	48,67
Austria	37.600	10.684,61	2.742,07	25,66
Finlandia	36.900	10.802,40	2.729,23	25,27
Bélgica	35.100	9.928,62	2.877,30	28,98
Alemania	33.600	9.382,23	3.172,71	33,82
R. Unido	32.000	8.582,49	2.815,54	32,81
Francia	31.900	9.978,83	2.868,74	28,75
Italia	26.800	7.630,18	1.836,12	24,06
U.Europa	26.500	7.272,20	2.153,69	29,62
España	22.600	5.583,75	1.468,23	26,29
Chipre	22.500	4.640,37	1.010,74	21,78
Grecia	17.500	5.224,44	1.119,20	21,42
Eslovenia	17.500	4.277,65	1.377,95	32,21
Malta	17.200	3.145,98	934,63	29,71
Portugal	16.100	3.995,04	998,49	24,99
R. Checa	15.300	2.934,68	928,4	31,64
Eslovaquia	13.400	2.358,31	716,67	30,39
Estonia	13.300	2.012,26	566,91	28,17
Lituania	11.200	1.730,32	473,06	27,34
Letonia	10.900	1.508,55	330,54	21,91
Croacia	10.300	2.111,19	732,44	34,69
Polonia	10.000	1.741,49	417,32	23,96
Hungría	9.900	2.114,00	499,01	23,61
Rumania	6.700	1.012,16	268,31	26,51
Bulgaria	5.600	921,84	241,39	26,19

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

España, ha ido reduciendo su presupuesto para la autonomía personal y atención a la dependencia de las personas. Si en el año 2011 los presupuestos consignados para este sistema ascendían a

1.498.422 de euros, y la cifra de beneficiarios estimados ascendió a 1.092.872, en el año 2012 se dotó presupuestariamente de 1.287.179 con una estimación de beneficiarios de 790.000.

Evidentemente estos presupuestos son un fiel reflejo de la política de recortes del Gobierno y por tanto de los derechos que han perdido los ciudadanos a lo largo de estos años. Se han endurecido los baremos que clasifican la dependencia de las personas y en consecuencia han reducido los demandantes de ayudas. Según los datos más recientes, a fecha 31 de diciembre de 2014, las personas beneficiarias con derecho a prestación eran 893.722, las personas beneficiarias con prestaciones fueron 745.720, por tanto se dejó sin ningún tipo de protección y están a la espera de recibir una prestación del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD), 148.002 personas, que serían muchísimas más se hubieran mantenido los baremos que se aplicaban cuando la ley entró en vigor.



Fuente: IMSERSO

La protección a la dependencia ha supuesto en los últimos años, una reducción en las cuantías a percibir por los beneficiarios y beneficiarias, las intensidades de la protección y un incremento en el copago por parte los beneficiarios.

Crear una red de atención suficiente a las personas mayores es una visión de futuro, Resolver la demanda que día a día se va incrementando debido al envejecimiento de la población, crearía empleo y, al igual que mencionábamos respecto a la Educación Infantil, facilitaría la inserción laboral de las mujeres y avanzaríamos hacia la corresponsabilidad del reparto de cuidados entre mujeres y hombres.

4. EL VALOR ECONÓMICO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS NO DE MERCADO

4.1 Desigual empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas

Las Encuestas del Empleo del Tiempo (EET) realizadas por el INE, tienen una periodicidad de siete años. La última Encuesta se corresponde con el periodo 2009-2010, sin que contemos con una posterior.

Tomando como referencia la información de los resultados de la citada encuesta, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a todas las categorías de actividades, con la única excepción de aquellas que tienen que ver con el cuidado del hogar y de la familia.

En los patrones en el empleo del tiempo de mujeres y hombres existen aún diferencias muy significativas, tanto en el porcentaje de personas de cada sexo que dedica parte de su tiempo a las distintas actividades, como en el tiempo empleado en las mismas.

Las mayores diferencias se concentran en el empleo del tiempo dedicado al cuidado del hogar y de la familia, a las aficiones y la informática, y al trabajo remunerado, de forma que según la ETT de 2009-2010, el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios (el 74,7% de los hombres destinaba 2 horas 32 minutos).

Por el contrario, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora y 38 minutos, mientras que el porcentaje de varones era del 35,6%, con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos.

En relación con el trabajo remunerado, el 28,2% de las mujeres dedicaba una media diaria de 6 horas 43 minutos, frente al 38,7% de los varones que empleaba 7 horas 55 minutos, y por cada 26 mujeres que compatibilizan su jornada de trabajo retribuido a tiempo parcial con la atención de la familia, tan sólo un hombre lo hacía.

Según el Informe Sombra 2008-2013 sobre la aplicación en España de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW), en comparación con el resto de países de la UE, en 2010, la feminización de los cuidados familiares en España fue superior a la media europea, ocupando la cuarta posición con mayor proporción de mujeres fuera del mercado laboral por cuidados familiares (tras Luxemburgo, Malta y Chipre).

Durante la crisis, los recortes en el empleo y en los servicios públicos relacionados con la atención y cuidado de niños y personas mayores ha tenido una influencia muy negativa para las mujeres españolas, quienes han visto incrementada su carga de trabajo en relación a la atención y cuidado de la familia, lo que hace pensar que los datos aportados por la ETT 2009-2010 hayan variado en los últimos cuatro años en el sentido de incrementarse los tiempos que las mujeres dedican a la atención de las responsabilidades familiares.

Al respecto podemos recordar que el Plan Educa de 2008, preveía la creación en cuatro años de 300.000 plazas para niños y niñas de 0 a 3 años que diera una respuesta a la demanda de escolarización y conciliación de las familias. Entre 2008 y 2011 se crearon tan sólo 70.000 nuevas plazas, de forma que en 2012 entre las plazas públicas y las privadas se contaba tan sólo con 3 plazas por cada 10 menores de 3 años.

La promesa del Gobierno de extender la educación infantil durante la presente legislatura no se cumplió. No se renovó el Plan Educa3 en 2012 y los convenios de colaboración con las CC.AA. en 2013 no se han cumplido en su mayoría, ampliándose el plazo a 2014, quedando así paralizado el impulso iniciado en su momento.

Al mismo tiempo, la desaparición de comedores escolares y la reducción de becas de comedor, han incrementado también el trabajo doméstico de las mujeres en detrimento de la conciliación con el trabajo remunerado, al reducirse su disponibilidad laboral.

Por otra parte la protección por dependencia no sólo no se ha universalizado, sino que ha sufrido una importante pérdida de efectivos, obligando así a las mujeres a compensar el desmantelamiento de la ley de dependencia.

La ley de dependencia suponía la atención de 2,3 millones de personas necesitadas de cuidado y con problemas de movilidad cuidadas por un 81% de las familias, en su mayoría mujeres (el 85%), el 13% por el servicio doméstico (95% de mujeres) y sólo un 6% por servicios sociales.

La modificación llevada a cabo en 2012 desmanteló las previsiones de cobertura de protección, perdiendo personas beneficiarias por los fuertes recortes y en 2013 se redujo la financiación, excluyendo a un tercio de los beneficiarios con grado de dependencia moderada y quitando la Seguridad Social a las cuidadoras familiares. Los procesos de valoración de la dependencia han sido utilizados por la Administración como filtro para reducir la protección, produciéndose grandes diferencias entre unas CC.AA. y otras, tanto en la tramitación como en la disponibilidad presupuestaria.

4.2 La cuantificación económica del trabajo productivo no retribuido de las mujeres

Uno de los objetivos fundamentales de las estrategias de promoción de la igualdad de género se refiere a la transformación de la división tradicional por sexo del trabajo.

En virtud de tal división, que ha sido reconocida ampliamente como fundamento de la subordinación económica y social de las mujeres, en la mayoría de las sociedades se ha atribuido tradicionalmente la responsabilidad principal por el trabajo remunerado a los hombres, considerando el mismo como “trabajo productivo”, mientras que a las mujeres se les ha asignado el trabajo en los hogares y la comunidad, trabajo no remunerado, considerado como “trabajo reproductivo”.

Pese a que el trabajo no retribuido realizado por las mujeres ha permanecido invisible en términos de su contribución al desarrollo económico y social, su aportación ha sido crucial para el mismo.



Esta invisibilidad se ha traducido en una gran desventaja en relación con el acceso a recursos económicos y de protección social para las mujeres que son las que mayoritaria y fundamentalmente han asumido su realización.

La relevancia de reconocer de manera integral la aportación económica de todas las formas de trabajo, tanto las retribuidas como las no retribuidas, como condición esencial para lograr la igualdad de género ha sido recogida explícitamente en varios tratados de Naciones Unidas durante la década 1985-1995.

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, marcaron un punto de inflexión político en este sentido, y reafirmaron el compromiso de los Estados Miembros y las organizaciones de Naciones Unidas para el desarrollo de métodos adecuados para poder medir y valorar la aportación del trabajo no remunerado a la economía, reflejar con exactitud el valor del mismo en las cuentas satélites u otras cuentas oficiales incluidas en las cuentas nacionales centrales, hacer visible la distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, examinar la relación entre el trabajo no remunerado y la vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza, y tener en cuenta la especial importancia que tiene en el cálculo del valor del trabajo no remunerado el de atender a familiares a cargo.

Valorar el trabajo no remunerado de las mujeres contribuye a visualizar una de las manifestaciones de la desigualdad de género que éstas soportan, ya que son ellas las que mayoritariamente realizan esta importante aportación a la sociedad y a la economía, sin contrapartida a cambio, sin reconocimiento y en detrimento de su propia economía, bienestar y calidad de vida, y ayuda a detectar, cuantificar y valorar la desigualdad de género como primer paso para poder eliminarla.

El trabajo no remunerado en su mayor parte lo constituye el cuidado y atención de menores, mayores y enfermos, y estas tareas las realizan de forma gratuita las mujeres, en su mayoría, ahorrando un importante coste al erario público. Su invisibilidad y la falta de valoración de este trabajo quiebran el principio de igualdad reconocido por nuestra Constitución y los valores básicos sobre los que se asienta el sistema democrático.

Sin embargo, cuantificar el trabajo no remunerado de las mujeres para hacer una valoración de su aportación a la economía presenta importantes dificultades, ya que por una parte necesitaríamos contar con datos más detallados en los indicadores y variables utilizados en las encuestas y por otro, las distintas metodologías empleadas hasta el momento para hacer una estimación económica aproximada del trabajo no remunerado, difieren y pueden arrojar resultados distintos.

Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE, los hogares españoles invirtieron 52.682 millones de horas en actividades productivas no retribuidas, de las cuales el 67,2% (35.389 millones de horas) fueron dedicadas por mujeres.

Si tenemos en cuenta, según fuentes del INE, que el salario bruto medio anual por trabajador en España en 2010 (por utilizar el mismo año de referencia que la encuesta anterior), fue de 22.790,20 €, el salario medio por hora a jornada completa sería de 7,9 €, y por tanto las horas invertidas en trabajo no remunerado por los hogares equivaldrían a 416.188 millones de euros, de los que 279.573 millones de euros corresponderían al trabajo productivo no remunerado de las mujeres en un año.

En cuanto a su equivalencia en empleo retribuido, si se utiliza el método de reemplazo, el valor del trabajo no retribuido viene determinado por lo que costaría reemplazar a los/as trabajadores/as no retribuidos que realizan las tareas de atención familiar y mantenimiento y doméstico, por trabajadores/as asalariados/as, teniendo en cuenta que el coste laboral del trabajo no retribuido, es el mayor coste de la producción doméstica y de atención familiar.

Centrándonos en el trabajo productivo no remunerado de las mujeres, realizado a través del mercado laboral, éste equivaldría a 12,267 millones de empleos, a tiempo completo, o a 9,3 millones, si se incluyen los costes de seguridad social además de los salariales.

No obstante, del total de las horas medias dedicada a actividades de trabajo no productivo por las mujeres (35.389 millones de horas), con los datos que contamos, no es posible delimitar la cantidad de horas exactas que las mujeres dedican exclusivamente a la atención y cuidados de los demás y a los empleados en beneficio propio, pero sabemos que el mayor porcentaje del total de las horas productivas no remuneradas de las mujeres se emplea en el cuidado y atención de los demás.

Además, debe tenerse en cuenta que la EET de 2009-2010, redujo sustancialmente el tamaño de la muestra y eliminó, respecto de la EET anterior de 2002-2003, algunas preguntas, como la relativa a las dificultades en la realización de actividades de la vida diaria y, en consecuencia también, la posibilidad de identificar determinados elementos de la relación de cuidado en el hogar.

Horas dedicadas a actividades productivas no de mercado. 2010 (millones de horas anuales)

Funciones principales	Total	Hombres	Mujeres
Total	52.682	17.293	35.389
Vivienda	11.249	3.691	7.558
Alimentación	18.025	5.245	12.781
Vestido	5.434	973	4.461
Cuidados	9.659	3.689	5.971
Trayectos productivos no de mercado	5.800	2.642	3.158
Voluntariado	2.515	1.053	1.461

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

No obstante, nos pueden servir de referencia otros estudios e investigaciones, para comparar datos sobre el cálculo del cuidado de niños y niñas y personas adultas, como “El análisis de exhaustividad en la economía española”, de M. A. Durán (investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas), y “Tiempos, trabajos y género”, de C. Carrasco (profesora de Teoría económica en la Universidad de Barcelona), ambos publicados por la Universidad de Barcelona en 2001, teniendo en cuenta que las fuentes de datos utilizados antes de 2003 eran distintas a las fuentes con las que contamos en la actualidad, ya que la primera Encuesta de Empleo del Tiempo que realizó el INE es de 2002-2003.

En la investigación “El análisis de exhaustividad en la economía española”, se pone de manifiesto que entre los cuidados de niños y niñas y personas adultas se emplearon en el año 2000, 18.797



millones de horas no remuneradas, equivalentes a 11,4 millones de empleos en el caso de que ese trabajo se desempeñase por personal laboral, y que de ese total de horas no remuneradas de trabajos de cuidados a la familia, correspondía al trabajo realizado por las mujeres un 80,1% y un 81,1 % a cuidados de niños y niñas y de personas adultas, respectivamente. (Las fuentes de datos empleados en este estudio fueron diferentes a los datos con los que contamos en estos momentos, ya que la primera Encuesta de Empleo del Tiempo del INE se realizó en 2002-2003)

Por último habría que señalar que a la aportación económica del trabajo productivo no remunerado de las mujeres, habría que añadir lo que las mujeres dejan de percibir por desigualdades salariales de género, incluidas las discriminaciones retributivas y las pérdidas que se derivan de las mismas en su protección social, y que todo este coste que asumen injustamente las mujeres supone al mismo tiempo un importante ahorro en gasto público para el Estado que debería tenerse en cuenta.

Hacer visible y cuantificar tanto el trabajo productivo no retribuido de las mujeres, como el que dejan de percibir por el retribuido, sirve para obtener la aportación que las mujeres hacen gratuitamente al PIB de nuestra economía.

CONCLUSIONES

- ✓ **Tener empleo es un factor decisivo para tener hijos/as y tener hijos/as es un hándicap en el caso de las mujeres para tener un empleo o para mantenerlo, pero en el caso de los hombres facilita la inserción laboral y la permanencia en el puesto de trabajo.** En 2013, la tasa de empleo de las mujeres de entre 25 a 49 años sin hijos era del 66,9%, mucho más elevada que para las mujeres con hijos/as, que se redujo a un 59,5%. Para los hombres sin hijos/as menores de 12 años, comprendidos en ese mismo tramo de edad, sin embargo, la tasa de empleo era de un 74,4%, mientras que con hijos/as menores de 12 años se incrementaba hasta un 78,9%, alcanzándose el valor más alto en hombres con dos hijos/as menores de 12 años (80,6%).
- ✓ Pese a que los permisos de paternidad han descendido durante la crisis, **un importante número de padres disfrutan del permiso de paternidad**, aunque no tiene continuación con el disfrute de otra serie de permisos vinculados con la atención de sus hijos. **Que este permiso sea remunerado al cien por cien, que sea de corta duración y no afecte a las cotizaciones de las vidas laborales puede ser una explicación del elevado número de padres que se acogen a él**, y de la falta de continuación en el acceso y disfrute del resto de los permisos vinculados a la conciliación, la gran mayoría no retribuidos.
- ✓ Los permisos de maternidad y paternidad deberían tener la misma duración para hombres y para mujeres. De ahí la importancia, **en relación con el permiso de paternidad de dar luz verde a su ampliación, cuyo periodo de ejercicio para el cuidado del menor es absoluta y desproporcionadamente inferior al de maternidad, 15 días en los casos de los padres frente a 70 días en el de las madres**, sin que exista razón alguna que justifique la existencia de diferencias más allá del coste económico y a una ausencia de voluntad política decidida en favor de la igualdad.
- ✓ En la medida que **los permisos por cuidado familiar suponen una pérdida de una parte del salario**, y como consecuencia un descenso en los niveles de protección social, estos recaen mayoritariamente en las mujeres
- ✓ Los datos más recientes correspondientes a 2013, evidencian que **sólo un 2,1 % de hombres, frente a un 21,1% de mujeres redujeron sus jornadas** en un tiempo igual o superior a un mes **para cuidar de los menores de 8 años. Únicamente un 5,5 % de hombres se acogieron a una excedencia para cuidar de sus hijos e hijas y un 14,78 % lo hicieron para cuidar de otros familiares.**
- ✓ **En el uso de la excedencia destinada al cuidado de los hijos e hijas hasta los tres años, los padres que hacen uso de él alcanzaron solamente el 5,5%, frente a un 94,5% de madres.** En números absolutos 1.541 hombres se acogieron a una excedencia para cuidar de sus hijos/as, mientras que 26.497 mujeres hicieron uso de esa modalidad de permiso.



- ✓ **Las mujeres redujeron en 2013 su jornada de trabajo para el cuidado de hijos/as en una proporción diez veces mayor que los hombres, y dejaron su puesto de trabajo después del nacimiento un hijo o hija mucho más significativamente que los hombres. Así, un 21,1% de mujeres redujeron sus jornadas en un tiempo igual o superior a un mes para cuidar de los menores de 8 años, frente a un 2,1% de hombres y en periodos superiores a un año, un 38,2% de trabajadoras dejaron su trabajo después del nacimiento de su hijo o hija, frente a un 7,4% de hombres.**
- ✓ **La organización de los tiempos de trabajo en las empresas no ha variado con la incorporación de las mujeres a sus plantillas.** Los tiempos de trabajo siguen organizándose pensando en un trabajador varón, que delega la atención de la familia y del hogar en una mujer. **Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se han incorporado paulatinamente en la medida que las mujeres se incorporaban al empleo,** el sesgo de los permisos en materia de conciliación, la mayoría no remunerados, independientemente que puedan ser beneficiarios hombres y mujeres, **parecen estar destinadas,** y en la práctica así se manifiesta para **que las mujeres compatibilicen las dos jornadas que se les presupone la laboral y la familiar.**
- ✓ **En comparación con el resto de países de la UE, en 2010, la feminización de los cuidados familiares en España fue superior a la media europea, ocupando la cuarta posición con mayor proporción de mujeres fuera del mercado laboral por cuidados familiares** (tras Luxemburgo, Malta y Chipre). Las mujeres españolas dedican 4,29 horas diarias al hogar y la familia y los hombres 2,32 horas y por cada 26 mujeres que compatibilizan su jornada a tiempo parcial con la atención a los miembros de su familia, tan sólo 1 hombre lo hace.
- ✓ **El 91,9% de las mujeres destinan una media de 4 horas 29 minutos diarios, en el cuidado del hogar y de la familia frente al 74,7% de los hombres que destina 2 horas 32 minutos.**
- ✓ Los hogares españoles invirtieron 52.682 millones de horas en actividades productivas no de mercado, de las cuales el 67,2% (35.402.304 de horas) fueron dedicadas por mujeres. **Las horas invertidas por las mujeres en el periodo 2009-2010 (1 año) en trabajo productivo no retribuido equivaldría a 279.573 millones de euros.** En términos de empleo a tiempo completo reemplazable equivaldría a 12,267 millones de empleos.
- ✓ **Los recortes en el empleo y en los servicios públicos relacionados con la atención y cuidado de niños y personas mayores ha provocado que las mujeres españolas vean incrementada su carga de trabajo en relación a la atención y cuidado de la familia.**
- ✓ **La baja tasa de fecundidad, resultado de la falta de empleo y la falta de servicios de atención a los familiares, pone en riesgo el crecimiento demográfico en nuestro país.** El factor decisivo, o una de las condiciones necesarias para decidir tener hijos e hijas está relacionada con el empleo, un empleo estable a jornada completa, bien remunerado, con flexibilidad horaria, y por supuesto con unos servicios de cuidados de las personas mayores, públicos, gratuitos y de calidad.

- ✓ **Solo uno de cada cuatro niños de 0 a 3 años, acude a una Escuela Infantil Pública. El mayor recorte en financiación en la Educación en los últimos cuatro años se ha producido en Educación Infantil y Primaria.** En términos absolutos se ha recortado el presupuesto en 104.440.000 euros, que suponen un 93,52 % del presupuesto en los últimos cuatro años.

- ✓ **España ocupa el quinto lugar de la Unión Europea que menos invierte en atención a las familias y menores,** sólo un 5,75 % de su ya bajo presupuesto en protección social a pesar de encontrarse entre los cinco países con el Producto Interior Bruto (PIB) más alto de la Unión Europea.

- ✓ **España una población que envejece con cuidados y atenciones insuficientes.** España, ha ido reduciendo su presupuesto para la autonomía personal y atención a la dependencia de las personas. Si en el año 2011 los presupuestos consignados para este sistema ascendieron a 1.498.422 de euros y la cifra de beneficiarios estimados se situó en 1.092.872 personas, en el año 2012 el presupuesto se redujo a 1.287.179 euros, con la consiguiente reducción de beneficiarios que se estimó en 790.000 personas.

ANEXO

Evolución en la regulación de permisos para la atención de las responsabilidades familiares en la legislación laboral española

LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se reconocía la suspensión laboral por *maternidad*, de catorce semanas, dejando la distribución a opción de la interesada, se entiende que antes y después del parto. No se contemplaba la posibilidad de ceder algunas semanas al padre.

Se recogía el derecho a la *excedencia por cuidado de hijos e hijas a todos los trabajadores*, pero la excedencia tenía la misma configuración de la excedencia voluntaria y sin derecho por tanto a la reserva de puesto de trabajo en la empresa. Podía ser disfrutada por cualquier trabajador o trabajadora con la única limitación que en el caso de que el padre y la madre trabajasen solo podría disfrutar de este derecho uno de los dos.

Así mismo también se contemplaba la *reducción de jornada* para quienes por razón de guarda legal tuvieran a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñasen actividad retribuida. Esta reducción podría disfrutarse con disminución proporcional de salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada.

Mientras que la *lactancia* el Estatuto de los Trabajadoras de esta misma fecha era un derecho reconocido únicamente a las mujeres trabajadoras y no se contemplaba la posibilidad de cesión al padre.

LEY 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

En el año 1989, se operan cambios normativos en la regulación del *permiso de maternidad* en el ámbito laboral y de seguridad social, que con el fin de impulsar el reparto de responsabilidades entre el padre y la madre, se contempla ya la posibilidad de que la madre ceda al padre las cuatro últimas semanas de las dieciséis semanas que se reconocen a la madre a partir de esa fecha, frente a las catorce de la legislación anterior. La ley 3/ 1989 de 3 de marzo, reconoce a los hombres también la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia. Bien es verdad que en ambos casos, la posibilidad de disfrutar de cuatro semanas del permiso de maternidad y el permiso de lactancia son derechos derivados. Es la madre la titular de estos derechos y puede cederlos al padre, si así lo considera, en los términos establecidos en la ley. Hay que añadir que otro cambio significativo que introdujo esta ley, fue la mejora de la prestación económica por maternidad, que se incrementó de un 75 % a un 100% de la base reguladora por contingencias comunes. Ello quiere decir que los padres que disfrutaran de las cuatro últimas semanas de la suspensión por maternidad, percibirían el 100 por cien de la base reguladora.

También se introduce la posibilidad del disfrute por parte del padre del permiso obligatorio de las seis semanas posteriores al parto en caso de fallecimiento de la madre, de acuerdo al Convenio 103 de la OIT, que introduce esta ley.

Además se introduce la suspensión de seis u ocho semanas, en función de la edad del menor, en los casos de adopción, dejando constancia que en el caso de que padre y madre trabajen, solo uno de los dos tendrá acceso a la misma.

Para la *excedencia* por cuidado de hijos e hijas, reconocida desde la legislación anterior a ambos progenitores, se establece el derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año, tanto en las empresas como en la Administración. La excedencia es reconocida tanto por el nacimiento de hijo o hija como en los casos de adopción, aunque se sigue limitando el derecho, pues solo uno de los dos progenitores podrá disfrutar de este permiso en el caso que ambos trabajen.

La nueva norma establece también, que el permiso de *lactancia* reconocido podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen. La *reducción de jornada* permanece con la misma redacción que la normativa anterior.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La ley de conciliación del año 1999, introduce algunas modificaciones, aunque muchas menos de las expectativas que creó la norma. De hecho la memoria económica del proyecto de ley, recogía que no se aprobaba un permiso de paternidad individualizado por el elevado coste que suponía.

En relación al *permiso de maternidad* disfrutado por los padres, la modificación que se introduce en la nueva ley está relacionada con la parte que puede disfrutar el padre. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En la legislación anterior, el disfrute por parte del padre se remitía a las cuatro últimas semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor adoptado, el período de suspensión, previsto para estos casos, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Otra novedad de este permiso es la posibilidad de disfrutar el descanso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo del empresario con los trabajadores y trabajadoras afectados.

En relación a la *reducción de jornada*, esta ley introduce dos novedades, la reducción de jornada por cuidado de familiares, y la individualización de este derecho, para dar cumplimiento a la Directiva del Permiso Parental del año 1996. Pero se trata solamente de un aspecto formal, ya que el Estatuto de los Trabajadores del año 1980, recogía la posibilidad de la reducción de jornada por guarda legal a todos las trabajadoras y trabajadores. En los supuestos de guarda legal de menores se mantienen las condiciones que dan acceso al derecho recogido en la ley de 1980.



Respecto a la *lactancia*, se introducen dos novedades: la primera es que corresponde al trabajador la concreción horaria dentro de su jornada ordinaria, y la segunda es que en el ejercicio de este derecho las discrepancias entre trabajador/a y empresario se resolverán por un procedimiento de urgencia, creado a propósito. Se mantiene la posibilidad del disfrute tanto por parte del padre como de la madre, aunque sigue siendo la madre la titular del derecho.

La *excedencia* se concreta en esta ley como un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, desapareciendo la limitación recogida en la anterior regulación respecto a que en el caso de que ambos progenitores trabajen solo uno de los dos podía ejercerlo. Únicamente en el caso de que ambos solicitaran la excedencia por el mismo hijo o hija, y trabajasen en la misma empresa, el empresario podrá limitar el disfrute simultáneo, para garantizar el funcionamiento del centro de trabajo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El gran avance de esta ley es la creación del *permiso por paternidad*, se reconoce en el supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento el derecho del trabajador a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

La ley modifica el acceso de los padres o el otro progenitor al *permiso de maternidad*. Continúa en vigor la cesión de la madre trabajadora de todo o parte del permiso salvo las seis semanas posteriores al parto, de manera sucesiva o simultánea, pero la novedad reside en que por fallecimiento de la madre el padre puede disfrutar de la totalidad del permiso, independientemente de la situación laboral de aquella. Hasta entonces, el padre solo tenía derecho en el caso de que la madre pudiera acceder a la suspensión por maternidad. Igualmente el padre u otro progenitor tendrá derecho a acceder al permiso de maternidad, en los casos en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, como es el caso de las profesiones liberales.

También se introduce la ampliación del permiso de maternidad en el caso de los hijos prematuros, que en cualquier caso es un derecho de la madre que puede ceder al padre, si así lo considera.

Las excedencias, se amplían de uno a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La *reducción de jornada* por guarda legal o por cuidado de otros familiares se modifica pasando de la proporción de un tercio, como porcentaje mínimo de reducción a un octavo. Esta modificación pasa a beneficiar a un mayor número de personas que se acogen a este tipo de modificación de jornada, que conlleva reducción del salario en la misma proporción, lo que permite acceder a ella por tiempos inferiores con menor pérdida económica.

La novedad de esta ley respecto a *la lactancia* es el incremento de la duración del permiso en los casos de parto múltiple y la posibilidad de acumular este permiso en jornadas completas. Puede seguir siendo disfrutado tanto por el padre como por la madre, pero sigue siendo un derecho derivado para los padres ya que es necesaria la cesión previa por parte de la madre titular del derecho.

LEY 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

En esta ley se recoge que en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

La Disposición final segunda, recogía la entrada en vigor de este nuevo derecho a partir del 1 de enero de 2011. Como ya se ha mencionado anteriormente, la entrada en vigor de esta ley se ha pospuesto durante cinco años y no existe garantía alguna de que se produzca en 2016, como recoge la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Un permiso que es fundamental para seguir avanzando en la equiparación de los permisos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar desde el momento del nacimiento, adopción o acogida de los hijos e hijas.

LEY 3/2012, de 6 de julio, disposición final primera

Esta disposición afecta solamente a las trabajadoras y trabajadores encuadrados en el Estatuto de los Trabajadores. Por esta modificación legal *la lactancia* del menor hasta que cumpla nueve meses, se constituye como un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y podrá ser ejercido por uno de ellos incluso aunque el otro progenitor no trabaje. No obstante, este derecho aún no se aplica a las empleadas y empleados públicos, ya que no ha sido modificado el Estatuto Básico del Empleo Público en este sentido.

Este breve recorrido por la legislación española que contiene el impulso de algunas directivas europeas, en el caso de la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras respondía entre otras necesidades la de transponer la Directiva 96/34/CE, sobre permisos parentales. Y la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incorporaba la Directiva 2002/73/CE que reforma la Directiva 76/ 207/ CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales.

Pero también hemos visto que algunos derechos como la guarda legal por cuidado de hijos e hijas, estaba ya contenido en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, lo mismo ocurría en el caso de las excedencias. Ello pone de manifiesto, que a pesar de la existencia de determinados derechos para los padres en materia de conciliación de la vida laboral y familiar el uso que hacen de ellos es escaso o prácticamente nulo y la conciliación de vida laboral y familiar sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

En la actualidad en Europa se está debatiendo acerca de la posibilidad de incrementar el permiso de maternidad, aunque desde UGT consideramos que es más importante la creación de un permiso de paternidad que tenga similares características un su duración y en las condiciones de retribución que el permiso de maternidad que existe en la actualidad en nuestro país. Con ello garantizaríamos la atención de los hijos e hijas que acaban de nacer hasta las 32 semanas, si los padres optaran por el descanso sucesivo, se fortalecería la corresponsabilidad si la opción fuera de descanso simultáneo,



pero en cualquiera de los casos se avanzaría en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Los empresarios estarían obligados a ir modificando sus patrones culturales al no existir la posibilidad de vincular necesariamente la maternidad con los hijos, ya que el ejercicio del permiso de paternidad se situaría en el mismo nivel.

Hasta la fecha es insuficiente el uso que los hombres han hecho de los permisos vinculados con la conciliación de la vida laboral y familiar.