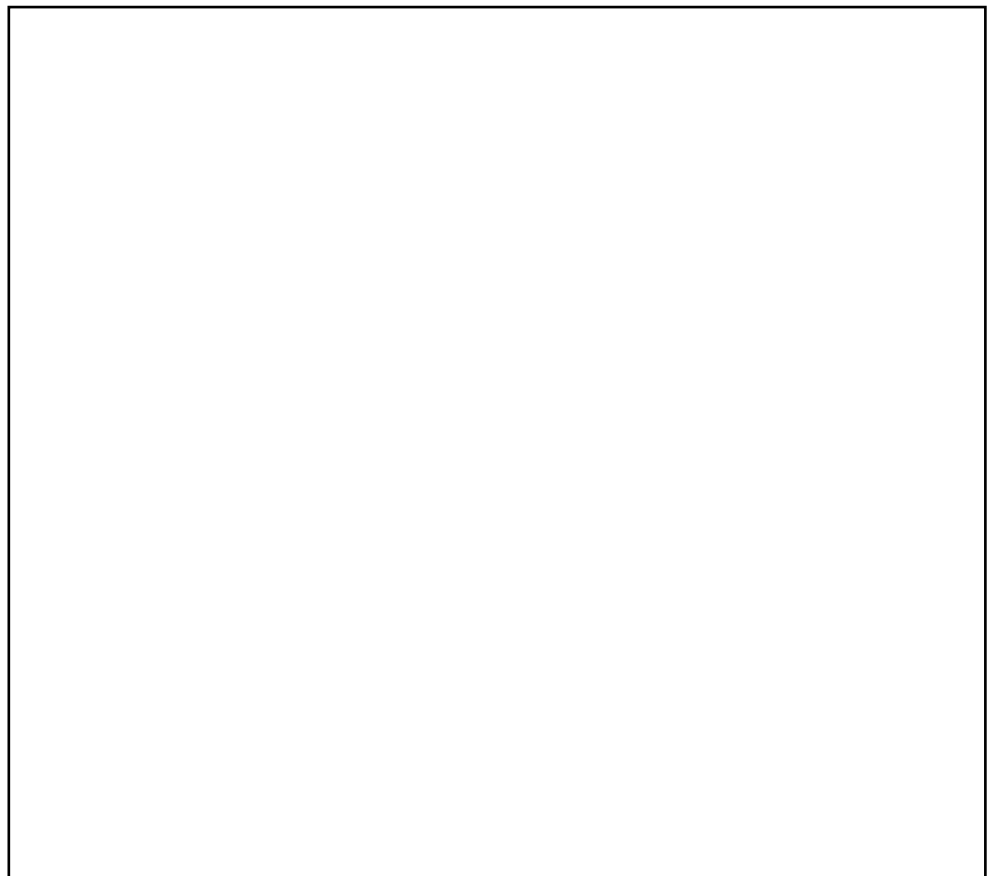




# Foundation Findings

## La conciliación de la vida familiar y laboral: solucionar el dilema



# El contexto político

La Unión Europea se enfrenta a un dilema en términos de política social: tiene que aumentar la tasa de empleo para garantizar un crecimiento económico continuo y fomentar la inclusión social. Pero para conseguirlo, la UE tiene que allanar el camino de la conciliación de la vida laboral y familiar, con el fin de que todas las personas –las mujeres en especial– puedan incorporarse con facilidad al mercado laboral. A pesar de los avances experimentados en materia de igualdad de género, las mujeres siguen ocupando puestos menos retribuidos que los hombres, si bien, por lo general, y atendiendo también a las responsabilidades domésticas, en términos absolutos trabajan más. Dado que con las oportunidades de igualdad de género se fomenta la participación de las mujeres en el mercado laboral, resultará necesario aumentar el apoyo a la asistencia formal, ya que las mujeres dejarán de estar disponibles para asumir la función, no retribuida, de cuidadoras informales. Otro efecto derivado de la dificultad de compatibilizar las demandas de la vida laboral y familiar es la disminución del número de hijos por familia. La combinación de índices de natalidad cada vez más bajos y una esperanza de vida en aumento significa que la población europea está envejeciendo. El aumento de población envejecida ya está ejerciendo una importante presión sobre los sistemas de asistencia social, y para equilibrarlos, las familias tendrán que asumir una carga mayor de responsabilidad en el cuidado de los mayores. Sin embargo, en toda Europa, ni nuestros lugares de trabajo, ni los mecanismos de asistencia social, ni las políticas de empleo nos permiten combinar fácilmente nuestro trabajo y el cuidado de nuestras familias. Así se indica en el informe Kok, *Hacer frente al desafío: La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*, que reclama medidas que «permitan a las personas permanecer en activo (...) creando estructuras que les permitan combinar de manera óptima sus responsabilidades profesionales y de otro tipo»<sup>1</sup>.

## Contexto de las políticas comunitarias

La UE ha intentado abordar la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de una serie de formulaciones políticas. En su Libro Verde de 2005, la Comisión Europea afirma que «si Europa quiere invertir la tendencia de disminución demográfica, debería apoyarse a las familias mediante políticas públicas que permitan a las mujeres y los hombres compatibilizar su vida familiar y su vida profesional»<sup>2</sup>.

Cuando los Estados miembros aplican políticas familiares, la experiencia nos dice que las necesidades específicas de las familias se vuelven más visibles, en especial, en torno a las cuestiones del cuidado de la infancia, los permisos parentales y el tiempo libre para el cuidado de los familiares más mayores. Sin embargo, las políticas familiares específicas están sometidas al principio de subsidiaridad y, por lo tanto, deberán ser abordadas por los Estados miembros a título individual. Como consecuencia, ninguno de los Tratados Europeos hace mención específica a las políticas familiares, y por ello, no se ha incluido ningún programa clave en términos de política familiar, por ejemplo, en la Agenda de política social de la Comisión para 2000, ni tampoco en la Comunicación de 2005 sobre la Agenda social.

No obstante, al fomentar la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en el mercado laboral, la UE ha logrado impulsar la conciliación de la vida familiar y laboral. Las disposiciones de las Directrices de empleo de la UE (que coordinan los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros) y las Directivas (como las relativas a la protección de la maternidad de 1992 y el permiso parental de 1996) han contribuido a lograr un cambio de actitud y han dado como resultado la introducción de legislación nacional.

---

<sup>1</sup> *Hacer frente al desafío: La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_es.pdf)

<sup>2</sup> *Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones* COM (2005) 94

## Principales conclusiones

- **Un horario de trabajo prolongado dificulta la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.** Si para los europeos de la UE15 resulta difícil cumplir con sus responsabilidades familiares por la cantidad de tiempo que dedican a trabajar, el problema se agrava en los nuevos Estados miembros y en los países candidatos, donde las jornadas laborales son todavía más largas. Además, a estos trabajadores les suele resultar más difícil conciliar la vida laboral y familiar.
- **Existen claras diferencias entre hombres y mujeres.** Si los hombres tienen semanas de trabajo más largas en sus empleos remunerados, las mujeres trabajan incluso más horas debido a que, además de cumplir con su empleo remunerado, sobre ellas recae la mayor parte de las tareas domésticas.
- **Los grupos desfavorecidos sufren presiones adicionales.** La resolución del conflicto que supone dar respuesta a las demandas del trabajo remunerado y a las responsabilidades domésticas se vuelve más difícil en el caso de los grupos desfavorecidos, como las familias monoparentales, que tienen que hacer malabarismos para cumplir con el trabajo y el cuidado familiar sin ayuda. Esta situación de desventaja puede resultar en remuneraciones más bajas y peores condiciones laborales. De igual modo, las mujeres, como grupo, perciben ingresos más bajos durante toda su vida y tienen peores perspectivas de jubilación, debido, en parte, a que trabajan a tiempo parcial para poder conciliar las exigencias de su vida profesional con su vida familiar.
- **Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados puede beneficiar a las empresas.** La introducción de sistemas organizados de trabajo flexible destinados a ayudar a los empleados a compatibilizar su vida laboral y familiar, puede reducir el número de bajas por enfermedad y aumentar la productividad y la permanencia del personal.
- **Las consideraciones financieras y de seguridad social impiden aumentar la flexibilización de los horarios de trabajo.** El trabajo a tiempo parcial y el cómputo del tiempo de trabajo a largo plazo son medidas empleadas para conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, los actuales regímenes fiscales, de pensiones y de seguridad social no se han adaptado todavía para dar cabida a estas formas de organización laboral.
- **La organización de las labores asistenciales es un factor clave para conciliar la vida laboral y familiar.** A medida que envejece la población europea, la población activa se ve obligada con más frecuencia a hacerse cargo del cuidado de los niños y de los ancianos. Una vez más, las mujeres soportan una mayor carga que los hombres. El permiso para el cuidado de personas dependientes, como el permiso parental, puede realizar una importante contribución; sin embargo, el reducido número de hombres que asumen esta responsabilidad plantea cuestiones sobre la igualdad de oportunidades.

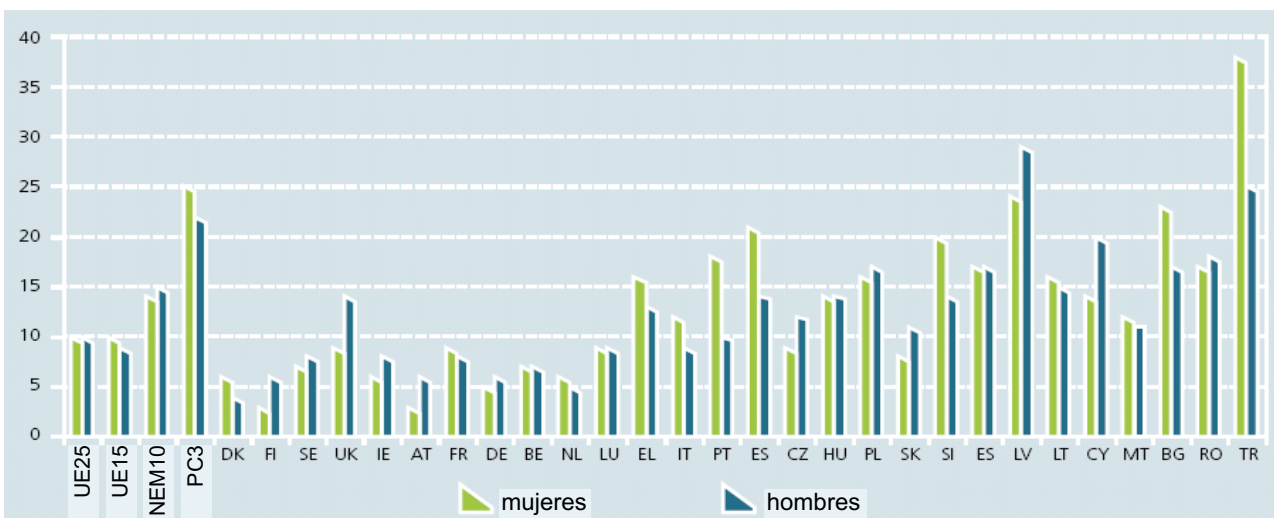
# Las cuestiones examinadas a fondo

## Conciliar las responsabilidades laborales con las familiares

Muchas personas en Europa tienen dificultades para encontrar tiempo para el cuidado de sus hijos, personas mayores o familiares dependientes. La conciliación de la vida familiar y laboral es más difícil en los 10 nuevos Estados miembros (NEM10) que se incorporaron en 2004 a la UE15, porque la jornada laboral, tanto del empleo remunerado como no remunerado, es más larga en esos países. En Bulgaria, Rumanía y Turquía resulta todavía más difícil.

- El 10 % de los hombres y de las mujeres de la UE25 tiene dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares varias veces a la semana debido a la cantidad de tiempo que pasan en el trabajo.
- En los NEM10, esta cifra se eleva al 15 % para los hombres y al 14 % para las mujeres.
- En Bulgaria, Rumanía y Turquía, esta proporción es todavía mayor (el 22 % de los hombres y el 25 % de las mujeres).

Figura 1: Dificultades para cumplir las responsabilidades familiares varias veces a la semana debido a la cantidad de tiempo dedicado al trabajo (%)



Fuente: Primera encuesta europea sobre la calidad de vida, 2003

Nota: PC3 se refiere a los tres países candidatos en aquel momento: Bulgaria, Rumanía y Turquía.

En el sur de Europa (Grecia, Italia, España y Portugal), hay más mujeres que hombres que dicen tener dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (el 17 % de las mujeres frente al 11 % de los hombres), a pesar de que hay menos mujeres con trabajo remunerado en esos cuatro países que en el resto de la UE15. El motivo de esta diferencia puede residir en que los sistemas de bienestar de los países del sur de Europa están basados en gran medida en la prestación de los cuidados dentro de la familia que recae principalmente en las mujeres.

## Compaginar el trabajo remunerado y las tareas domésticas

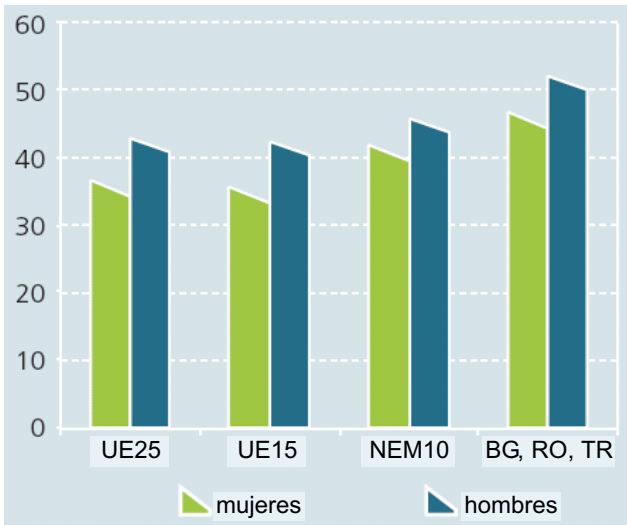
Las responsabilidades domésticas y laborales no son compartidas en términos de igualdad entre hombres y mujeres. En 2003, la tasa de empleo de los hombres era del 71 % frente al 55 % de las mujeres en la UE25<sup>3</sup>. Según la encuesta de población activa de 2003, los hombres europeos realizan más trabajo remunerado que las mujeres: los hombres de la

<sup>3</sup> Comisión Europea, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* (Empleo en Europa 2004: tendencias recientes y perspectivas) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/eie/eie2004\\_forew\\_toc\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf)

UE25 trabajan, por término medio, al menos un 17 % más en sus empleos remunerados que las mujeres (quizá porque hay más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial o no tienen un empleo remunerado).

Sin embargo, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Por ejemplo, las mujeres de la UE25 dedican aproximadamente un 50 % más de tiempo a cuidar a los más pequeños que los hombres.

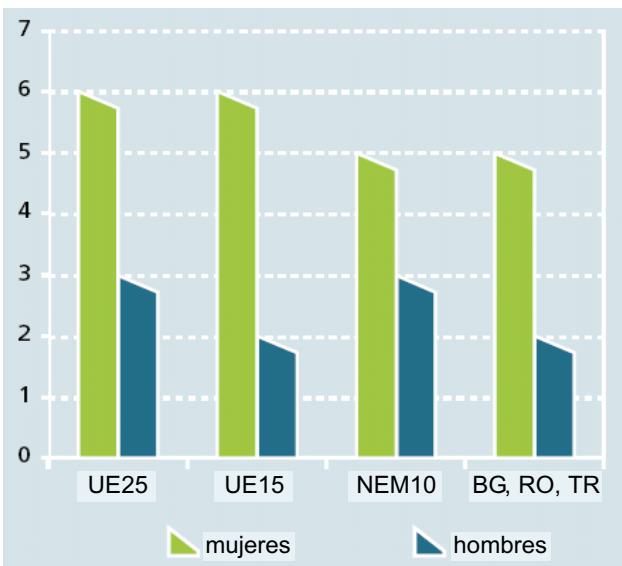
Figura 2: Horas de trabajo remunerado a la semana en el empleo principal



Fuente: Encuesta de población activa, 2003

En toda Europa, las mujeres realizan más tareas domésticas que los hombres. En la UE25, el 80 % de las mujeres realizan tareas domésticas todos los días, frente a un 40 % de los hombres.

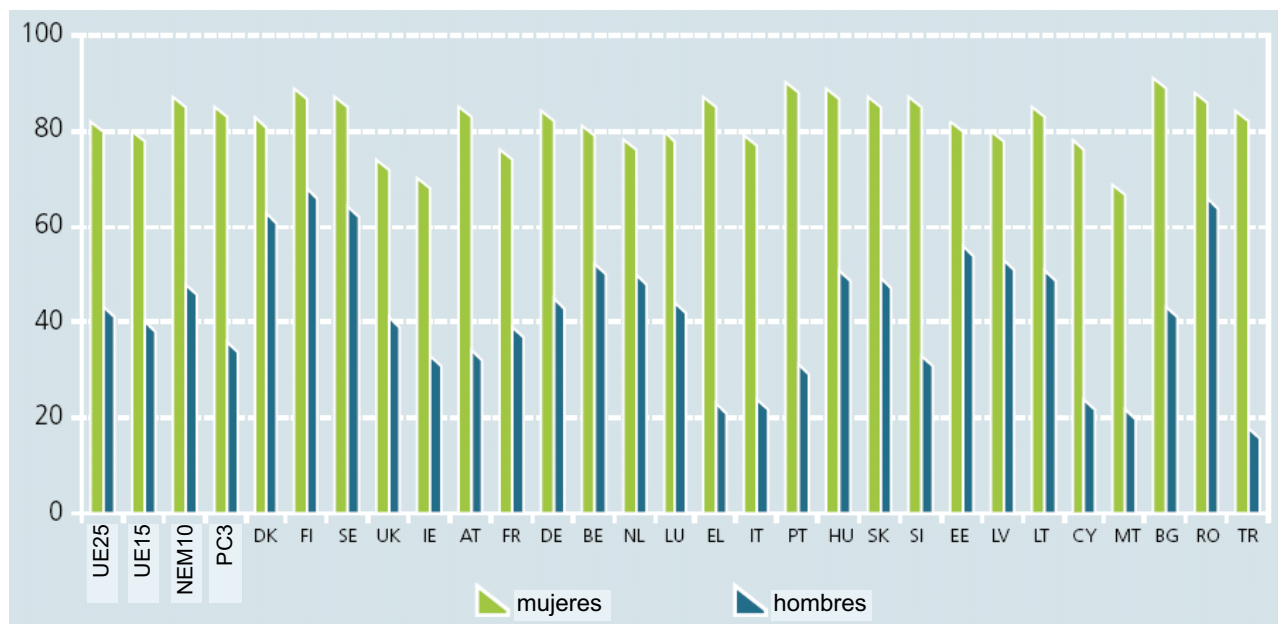
Figura 3: Atención infantil – horas al día (de las personas que han respondido y que realizan tareas de atención infantil todos los días)



Fuente: Primera encuesta europea sobre la calidad de vida , 2003

Los hombres dedican más horas que las mujeres al empleo remunerado. Sin embargo, si tenemos en cuenta el tiempo dedicado tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, se hace patente que las mujeres (incluso las que trabajan a tiempo parcial) trabajan más horas que los hombres a tiempo completo<sup>4</sup>.

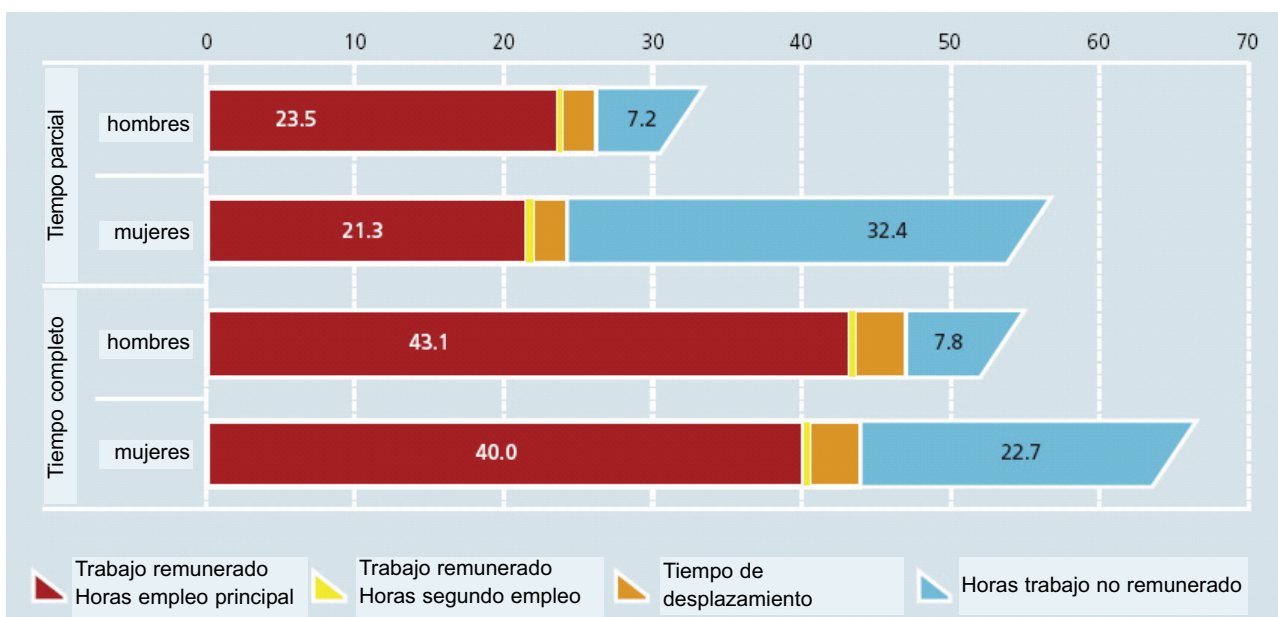
Figura 4: Porcentaje de hombres y mujeres que realizan tareas domésticas todos los días



Fuente: Primera encuesta europea sobre la calidad de vida, 2003

Observación: Datos no disponibles para la República Checa, Polonia y España. Los PC3 eran los tres países candidatos en aquel momento, Bulgaria, Rumanía y Turquía en 2003.

Figura 5: Indicador de horas laborales semanales según tipo de trabajo y sexo (UE27 sólo)



Fuente: Cuarta encuesta europea de las condiciones de trabajo, 2005

<sup>4</sup> Fourth European Working Conditions Survey, 2005 (Cuarta encuesta sobre las condiciones laborales en Europa)

## Beneficios de las medidas proactivas

Tomar medidas para conciliar las demandas, a menudo en conflicto, del trabajo y la familia podría reportar una serie de beneficios. Estas medidas podrían:

- resolver la cuestión de aumentar la cuota de participación de las mujeres en el mercado laboral;
- mejorar la calidad de vida y las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía europea;
- ayudar a suavizar el impacto que tiene el envejecimiento de la población europea sobre el sistema de seguridad social;
- ayudar a evitar la exclusión social, especialmente en zonas desfavorecidas.

Las pequeñas y medianas empresas (PYME), que conforman la mayoría del tejido empresarial europeo, suelen ser reacias a introducir medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que las consideran excesivamente caras y difíciles de aplicar a pequeña escala. Sin embargo, al menos en las empresas de mayor tamaño, parece que tales medidas pueden reportar ventajas económicas: los estudios realizados indican que las empresas que invierten en medidas para conciliar la vida familiar y laboral pueden ahorrar 16 € por cada euro invertido. En el Reino Unido, Xerox afirma haber ahorrado 1 millón de libras esterlinas entre 1999 y 2004 al introducir medidas de permisos parentales y horarios de trabajo flexibles. Se estima que las bajas por enfermedades relacionadas con el estrés suponen para las empresas británicas un coste superior a 7 millones de libras esterlinas cada semana; las medidas para conciliar la vida laboral y familiar pueden reducir considerablemente el absentismo por enfermedad, y aumentar la productividad y los índices de permanencia del personal<sup>5</sup>.

### Más información

Los informes en los que se basan estas conclusiones de la Fundación están disponibles en el sitio web de la Fundación.

*Fourth European Working Conditions Survey* (Cuarta encuesta sobre las condiciones laborales en Europa)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

*Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Preferencias relativas a la jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en la UE: algunas consideraciones básicas para mejorar la calidad de vida)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Opciones de jornadas laborales a lo largo de la vida: nuevos modelos laborales y estrategias empresariales)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

*Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas – Sondeo en empresas sobre la jornada laboral 2004-2005)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

---

<sup>5</sup> De las páginas web del Foro de la Fundación <http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Opciones de jornadas laborales a lo largo de la vida: nuevos modelos laborales y estrategias empresariales)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

*Employment developments in childcare services for school-age children* (Desarrollos en el empleo de servicios de atención a niños en edad escolar)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

*Working time options over the life course: Changing social security structures* (Cambiar las opciones de jornada laboral a lo largo de la vida: cambiar las estructuras de seguridad social)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

*Employment in social care in Europe* (El empleo en la asistencia social en Europa)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

*Family-related leave and industrial relations* (Permiso relacionado con cuestiones familiares y relaciones industriales)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

*First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Primera encuesta sobre la calidad de vida en Europa: familias, trabajo y redes sociales)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

*A new organisation of time over working life* (Una nueva organización del tiempo a lo largo de la vida laboral)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>



# Indicadores políticos

## Reducción de la jornada laboral

- Explorar los beneficios y los costes de reducir el límite de 48 horas de jornada laboral semanal de la Directiva sobre tiempo de trabajo

Las políticas de empleo podrían optar por reducir la semana laboral como una medida muy provechosa, incluyendo la reducción del límite de la semana de 48 horas de la Directiva relativa a la distribución del tiempo de trabajo<sup>6</sup>. Los estudios realizados por la Fundación han puesto de relieve el impacto de una jornada laboral prolongada en los trabajadores: por ejemplo, según la cuarta encuesta realizada por la Fundación sobre las condiciones laborales en Europa (Fourth European Working Conditions Survey), realizada en 2005, más del 44 % de las personas que trabajan más de 48 horas a la semana están insatisfechas con el equilibrio entre su vida familiar y laboral. Además, según el Sondeo en empresas sobre la jornada laboral (Establishment Survey on Working Time), el 19 % de los representantes de los empleados (el segundo grupo más numeroso) afirma que la reducción de la semana laboral era, en su opinión, la medida más importante que podría tomarse para mejorar la conjugación de la vida familiar y laboral de los empleados. Tal y como hemos señalado anteriormente, las posibilidades de conciliar la vida familiar y laboral son más complicadas en los NEM que en la UE15, debido en parte a que en estos países se trabaja más tiempo, tanto en empleos remunerados como no remunerados.

## Trabajo a tiempo parcial

- Fomentar la aceptación de trabajos a tiempo parcial entre los hombres y entre las personas con puestos de alto nivel
- Permitir conmutar entre trabajos a tiempo completo y parcial
- Explorar las disposiciones sobre seguridad social que facilitan el trabajo a tiempo parcial a largo plazo

La Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo indica que el 85 % de las personas que trabajan menos de 30 horas a la semana se muestran satisfechas con el nivel de conciliación de su vida laboral y familiar. Es más, las personas que trabajan a tiempo parcial y las que trabajan menos de 35 horas a la semana son las que muestran los índices más bajos de problemas físicos y psicológicos.

El trabajo a tiempo parcial es una estrategia frecuentemente utilizada por trabajadores que desean disfrutar de un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar; según la Encuesta empresarial sobre el horario laboral, la categoría de personas que trabajan a tiempo parcial mencionada con más frecuencia son las madres. Con el fin de conseguir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, debería facilitarse el trabajo a tiempo parcial de forma más general y a todos los niveles de las organizaciones. Esto implica aumentar la calidad y el perfil de los trabajos a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial debería promoverse en más empleos y de mayor nivel<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Preferencias relativas a la jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en la UE: algunas consideraciones básicas para mejorar la calidad de vida)

<sup>7</sup> Por ejemplo, Daimler Chrysler en Alemania fomenta el trabajo a tiempo parcial en puestos directivos de la empresa. Véase también *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Opciones de jornadas laborales a lo largo de la vida: nuevos modelos laborales y estrategias empresariales)

Sin embargo, la actual concentración de trabajo a tiempo parcial en empleos de menor categoría y en sectores de empleo básicamente femenino significa que las mujeres tenderán a seguir soportando la carga de buscar el modo de equilibrar trabajo y familia (tal como ya soportan según la Encuesta europea sobre calidad de vida, impidiendo el cumplimiento del programa comunitario de igualdad de oportunidades. Contar con la capacidad de cambiar a un trabajo a tiempo parcial cuando las responsabilidades domésticas representan una presión importante, podría ayudar a un gran número de trabajadores. En la actualidad, cambiar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial resulta difícil para muchas personas en activo<sup>8</sup>; sería muy beneficioso que los puestos de trabajo fuesen más flexibles y facilitasen tales transiciones temporales. De esta forma también se fomentaría el trabajo a tiempo parcial entre los hombres, aumentando así las posibilidades de que colaborasen más en las tareas domésticas<sup>9</sup>. Al mismo tiempo, se ayudaría a fomentar la satisfacción subjetiva de los hombres en relación con su propio nivel de conciliación de la vida laboral y familiar. En los Países Bajos se han empleado incluso varias formas de trabajo a tiempo parcial para fomentar una transición excepcionalmente rápida a trabajo remunerado entre las mujeres<sup>10</sup>.

Facilitar el trabajo a tiempo parcial plantea cuestiones en torno a la seguridad social y la jubilación: en algunos países, las personas que trabajan pocas horas o ganan un salario inferior a una determinada cantidad no tienen acceso (o tienen un acceso restringido) a la seguridad social. Estas cuestiones tendrán que ser abordadas junto con las medidas para conseguir que la organización laboral tenga más en cuenta la vida familiar de las personas.

## Atención infantil

- Establecer una política en toda Europa que garantice una base para el cuidado infantil flexible, accesible y de alta calidad
- Aumentar los servicios de atención infantil para niños en edad escolar
- Integrar el servicio de atención infantil en las políticas de empleo

La Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo realizada en el año 2000, reveló que uno de los factores que resulta más problemático para los padres en activo es la falta de estructuras para el cuidado de los niños.

En la actualidad, existen grandes diferencias entre los diversos Estados miembros en relación con la disponibilidad y el coste del cuidado de los niños; es más, la flexibilidad del horario laboral de los padres, que cada vez es mayor, exige la correspondiente flexibilidad en los sistemas de atención infantil, por ejemplo, horarios de apertura más amplios, disponibilidad durante los fines de semana y cuidado durante las vacaciones<sup>11</sup>. Una política paneuropea destinada a facilitar instrumentos de atención infantil asequibles, suficientemente flexibles y de alta calidad, sería muy beneficiosa

---

<sup>8</sup> *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas – Sondeo en empresas sobre la jornada laboral 2004-2005)

<sup>9</sup> Berlinwasser, otra empresa alemana, tiene un programa para «aligerar el trabajo a tiempo completo»: una reducción del 10 % en el horario de trabajo con una opción garantizada de volver al horario de tiempo completo; muchos empleados hombres hacen uso de esta medida. Véase también *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Opciones de jornadas laborales a lo largo de la vida: nuevos modelos laborales y estrategias empresariales)

<sup>10</sup> *A new organisation of time over working life* (Una nueva organización del tiempo a lo largo de la vida laboral)

<sup>11</sup> *Employment developments in childcare services for school-age children* (Desarrollos en el empleo de servicios de atención a niños en edad escolar)

para la ciudadanía europea con el fin de conciliar las demandas de la vida laboral y familiar. Una política de estas características debería reconocer también la necesidad de extender la atención infantil a los niños más mayores: al tiempo que existen iniciativas de empleo europeas, como los objetivos de Barcelona, destinadas a aumentar los servicios de cuidado de los niños más pequeños, no existe una política específica para los niños en edad escolar<sup>12</sup>.

Otro aspecto clave a la hora de mejorar los servicios de atención infantil consiste en integrar esta política en un espectro más amplio de políticas de empleo en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como permisos parentales y esquemas de trabajo flexibles<sup>13</sup>. Sin embargo, son pocos los gobiernos de la UE que han integrado políticas de este modo con éxito.

## Atención geriátrica

- Establecer disposiciones que prevean permisos para la atención geriátrica en condiciones similares a las del permiso parental
- Ampliar la oferta de personal de asistencia formado

El informe Kok reconoce la importancia del cuidado de las personas mayores: «Mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar exige también proporcionar servicios de atención infantil y geriátrica asequibles y de buena calidad.»<sup>14</sup>

El envejecimiento de la población europea significa que el cuidado de los familiares ancianos se está convirtiendo en un asunto preocupante para las personas en activo en Europa, y puede llegar a ser una cuestión tan apremiante como la atención infantil. Sin embargo, en la actualidad la UE no prevé ningún tipo de asistencia para ayudar a las personas que cuidan familiares de edad avanzada, y a escala nacional, ningún país europeo (a excepción de Suecia y Países Bajos) prevé permisos para el cuidado de personas ancianas<sup>15</sup>.

Paralelamente a la existencia de permisos para el cuidado de personas dependientes, debería facilitarse personal formado con capacidad para suplementar y sustituir las necesidades del cuidado familiar. La labor investigadora de la Fundación se ha centrado en estudiar las iniciativas llevadas a cabo en toda Europa para fomentar la oferta de mano de obra en el sector asistencial: un enfoque que parece útil consiste en elevar el perfil y las condiciones del sector, así como facilitar las posibilidades de trabajo de personas inmigrantes en este ámbito. Otra posibilidad sería facilitar deducciones fiscales a familias privadas con el fin de fomentar que ofrezcan empleo remunerado a asistentes sociales y cuidadores. Este tipo de medidas, tales como las que se aplican en Finlandia, han llevado a una mayor creación de empleo y al mismo tiempo, han contribuido a que los trabajadores puedan atender mejor a sus responsabilidades familiares<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> *ibid*

<sup>13</sup> *Employment developments in childcare services for school-age children* (Desarrollos en el empleo de servicios de atención a niños en edad escolar)

<sup>14</sup> Hacer frente al desafío: La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_es.pdf)

<sup>15</sup> *Working time options over the life course: Changing social security structures* (Cambiar las opciones de jornada laboral a lo largo de la vida: cambiar las estructuras de seguridad social)

<sup>16</sup> *Employment in social care in Europe* (El empleo en la asistencia social en Europa)

## Permiso por maternidad y permiso parental

- Ofrecer remuneración y permisos «no transferibles» para ambos progenitores con el fin de fomentar el disfrute de los permisos parentales, especialmente entre hombres
- Garantizar que los progenitores que vuelven de un permiso de maternidad o permiso parental puedan ocupar nuevamente el mismo puesto
- Ampliar los derechos legales de permisos por maternidad y parentales a trabajadores con contratos de trabajo atípicos

El permiso parental tiene el potencial de contribuir a la igualdad entre sexos al permitir tanto a hombres como a mujeres cuidar de los niños. Sin embargo, también puede interrumpir el ascenso profesional de un trabajador: si son principalmente las mujeres las que aprovechan el permiso parental, esta situación puede reforzar la desigualdad entre hombres y mujeres<sup>17</sup>. Otro problema de este permiso, tal y como se aplica en la actualidad, es que varía en cuanto a su duración, flexibilidad y remuneración prevista: en algunos Estados miembros no se prevé ninguna remuneración, mientras que en otros sí, el porcentaje del salario pagado varía, y desde el punto de vista económico, hay muchos padres que no pueden permitirse un permiso no pagado.

Disfrutar de un permiso puede considerarse un contratiempo en la carrera profesional de algunos padres en activo, pero si se garantiza la vuelta al mismo puesto más padres se animarían a disfrutar de su permiso. En Irlanda, por ejemplo, los funcionarios deciden acogerse a estos permisos parentales con más frecuencia, porque las garantías de regresar al mismo puesto son mayores<sup>18</sup>.

Con una flexibilidad y precarización en aumento, cada vez son más los trabajadores excluidos de las fórmulas tradicionales de permisos; la extensión de derechos legales a contratos atípicos sería más justa y seguramente permitiría eliminar algunas de las trabas que estos esquemas de trabajo pueden suponer en la actualidad. El permiso por maternidad y el permiso parental se facilitan de algún modo u otro a todas las personas con trabajo remunerado en la mayoría de los Estados miembros. Pero con una desregulación del mercado laboral en aumento y con un número cada vez mayor de contratos atípicos, puede haber llegado la hora de desarrollar nuevas formas de protección que reflejen la realidad de este mercado laboral en constante cambio<sup>19</sup>.

La experiencia de Suecia y Noruega en cuanto al índice de utilización del permiso parental indica que reservar una porción de permiso para cada progenitor es un incentivo clave para fomentar su uso entre los hombres<sup>20</sup>. Hay más padres que deciden disfrutar del permiso parental cuando la remuneración que reciben se eleva hasta un nivel similar a su salario normal, y si hay un número de días específico que no se pueden transferir a la madre<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> *Family-related leave and industrial relations* (Permiso relacionado con cuestiones familiares y relaciones industriales)

<sup>18</sup> *ibid*

<sup>19</sup> First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Primera encuesta sobre la calidad de vida en Europa: familias, trabajo y redes sociales)

<sup>20</sup> *Family-related leave and industrial relations* (Permiso relacionado con cuestiones familiares y relaciones industriales)

<sup>21</sup> Bruning, G. y Plantega, J. «Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries», (Permiso parental e igualdad de oportunidades: la experiencia de ocho países europeos), *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, citado en First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Primera encuesta sobre la calidad de vida en Europa: familias, trabajo y redes sociales).

Sin embargo, por término medio, los empleados del sexo masculino sólo han aprovechado el permiso parental en un 30 % de los centros en 21 países europeos. Las cifras varían considerablemente: en el 69 % de los centros de trabajo suecos, los empleados del sexo masculino han disfrutado del permiso parental, sin embargo, esta misma cifra correspondiente a Chipre es sólo del 2 %<sup>22</sup>.

Si el permiso parental es remunerado, y su importe es similar al salario, es más probable que los hombres decidan disfrutar de él. También hay más probabilidades de que se acojan al permiso parental si su parte no es transferible. Dado que, por regla general, las mujeres ganan menos que los hombres, las familias sufren una pérdida de ingresos menor si son las mujeres las que toman el permiso.

### Perspectivas que consideran toda la vida

- Examinar medidas para que las cuentas de tiempo de trabajo se puedan transferir entre trabajos y compañías
- Permitir a los trabajadores que ahorren ingresos para financiar tiempo libre en sus futuros empleos
- En vista del aumento de la edad de jubilación, que prolonga la vida laboral, podrían ofrecerse más permisos remunerados durante la fase «estresante» de la vida

El cómputo del tiempo de trabajo permite a los empleados trabajar más horas de lo normal y «depositar» las horas extra en una cuenta individual. En la encuesta a las empresas sobre el tiempo de trabajo, el 26 % de los representantes de los empleados mencionaron la introducción o extensión de horas de trabajo anualizadas (y sistemas de horario de trabajo flexibles) como la medida más importante que se podría introducir para mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar de los empleados en su centro. Sin embargo, el cómputo del tiempo de trabajo ampliado, que permite a los trabajadores acumular créditos de tiempo libre para disfrutar de permisos más prolongados, son poco habituales, y sólo existen en el 13 % de las empresas<sup>23</sup>, a pesar del hecho de que el 68 % de los directivos afirman que las horas de trabajo flexibles se introdujeron para «permitir a los empleados combinar mejor el trabajo con la familia o la vida personal». Parece que, en la mayoría de las empresas, la teoría todavía está muy lejos de la práctica. Este tipo de medidas, a pesar de su potencial para ayudar a los trabajadores a lograr un mejor equilibrio en su vida profesional y familiar, presentan un problema importante: qué hacer con las horas acumuladas si el trabajador cambia de país de residencia o de trabajo. Dado que la UE fomenta la movilidad laboral y geográfica, sería interesante estudiar las posibilidades de que los trabajadores puedan transferir sus horas a otros puestos, en otros países.

Se han propuesto acuerdos a nivel nacional en algunos países, como los Países Bajos por ejemplo, para establecer medidas fiscales que permitan a los trabajadores depositar ingresos específicamente con el fin de financiar tiempo libre más adelante en su profesión: este tiempo libre podría utilizarse para cumplir con obligaciones de atención familiar. Deberá analizarse la aplicación y las posibilidades de esta medida. (La ventaja de esta medida es que aborda en cierto sentido la cuestión de cómo financiar el tiempo pasado fuera del empleo remunerado).

---

<sup>22</sup> *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas – Sondeo en empresas sobre la jornada laboral 2004-2005)

<sup>23</sup> *ibid*

Habida cuenta de que la edad de jubilación se está revisando con el fin de aumentarla, y prolongar así la vida en activo, los responsables de formular políticas al respecto deberán garantizar a cambio que los trabajadores puedan disfrutar de más permisos remunerados durante la llamada «hora punta de la vida»<sup>24</sup>. La posibilidad de este *quid pro quo* ha sido sugerida, entre otros, por Odile Quintin, anterior Directora General de Empleo y Política Social: «... los responsables políticos deberán replantearse el modo en que los períodos de trabajo, ocio, aprendizaje y atención a los demás se distribuyen a lo largo del ciclo de la vida. Las personas deberían tener libertad, por ejemplo, para tomarse más vacaciones a cambio de una jubilación más tardía»<sup>25</sup>.

## Horario de trabajo flexible

### ■ Facilitar la flexibilidad en general

Los horarios de trabajo flexibles deberían ampliarse a más niveles de más organizaciones. Según la investigación realizada por la Fundación, los horarios de trabajo flexibles ofrecen una respuesta positiva: el 61 % de los directivos afirman que flexibilizar los horarios de trabajo resulta en un aumento de la satisfacción profesional de los empleados. La reducción del absentismo (27 %) y de las horas extras retribuidas (22 %) son otros de los efectos positivos mencionados por los directivos<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> *A new organisation of time over working life* (Una nueva organización del tiempo a lo largo de la vida laboral)

<sup>25</sup> Quintin, O., Discurso de inauguración de la conferencia «Una nueva arquitectura para la protección social en Europa», organizada por el Ministerio federal belga de Asuntos Sociales, Salud Pública y Medio Ambiente con el apoyo de la Comisión Europea, Leuven, 19–20 de octubre de 2001.

<sup>26</sup> *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas – Sondeo en empresas sobre la jornada laboral 2004-2005)

«Para muchas personas, la jornada laboral no acaba cuando llegan a casa después de un día de empleo remunerado: ahí empieza su segunda jornada laboral, que incluye tareas domésticas, la educación de los niños, y el cuidado de familiares dependientes y de los más mayores. Cuando se formulan estrategias, hay que tener en cuenta este tiempo adicional, así como el hecho de que esta doble carga de trabajo no suele estar repartida de forma equitativa entre hombres y mujeres».

**Bernhard Jansen, anterior Director de la DG de Empleo,  
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades,  
Comisión Europea**

---

Estas Conclusiones de la Fundación están dedicadas a la memoria de

**Henrik Litske, 1958–2007,**

Director de investigación de la Fundación.

---

Las Conclusiones de Eurofound ofrecen indicadores políticos e información básica relevante para todos los agentes y partes interesadas implicadas en el actual debate europeo sobre el futuro de la política social. Los contenidos están basados en la investigación de Eurofound y reflejan su estructura tripartita y autónoma.