

## Las excedencias por cuidado de hijos cayeron un 16,7% durante la crisis

- En los últimos diez años ha aumentado el porcentaje de hombres que solicitan excedencia frente a la caída de las mujeres
- La conciliación en España choca con la precariedad del mercado laboral

**Madrid, 3 de mayo 2016**–. La conciliación familiar y laboral es, posiblemente, uno de los mayores desafíos políticos de las próximas décadas. Llamar la atención sobre las medidas que facilitan la conciliación empleo-familia es el objetivo del Estudio “**Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar**”, editado por **Funcas**. La publicación analiza el impulso legislativo que se ha producido en España para mejorar los derechos vinculados a la maternidad y la paternidad, pero subraya el desfase existente entre los cambios socioculturales y los laborales. Margarita León, Zyab Ibáñez y Carolina Muñoz-Mendoza, autoras del Estudio, señalan que la precariedad del mercado laboral y la baja productividad española chocan con el disfrute de estos derechos y recuerdan que la crisis y los recortes han supuesto un alto en el camino hacia la convergencia con los países europeos avanzados.

En los últimos diez años las excedencias por cuidado de hijos han aumentado un 10,6%, desde las 28.403 en 2005 a las 31.435 en 2014, aunque el incremento no ha sido constante. Entre 2008 y 2014, de hecho, el número de excedencias se redujo un 16,7%. Por sexos, el porcentaje de madres que hicieron uso de la excedencia bajó del 96,67% en 2005 al 94,01% en 2014, mientras que el de padres subió del 3,33% al 5,99%. Las cifras muestran una ligera mejora en la distribución de las cargas entre mujeres y hombres aunque evidencian la persistencia de importantes brechas de género. En el caso de la reducción de la jornada laboral, de los 5,02 millones de ocupados con hijos a cargo, solo un 12,8% se acogió a este beneficio en 2010 (3,3% de los hombres frente al 22,5% de las mujeres).

El poco uso de las excedencias y las reducciones de jornada pone de manifiesto que este tipo de beneficios no son incentivos suficientes ya que implican una reducción de los ingresos sin que se vean compensados por los subsidios.

Además, abordar soluciones a la conciliación empleo-familia implica tener muy presente la creciente segmentación laboral por ocupaciones entre las mujeres, que es superior a la de los varones, puesto que muchas optan por trabajos o sectores en los que la conciliación es algo más viable, como el sector servicios u ocupaciones poco cualificadas. Existen además más de 15 puntos porcentuales de diferencia en el acceso a la reducción de jornada y excedencia no remunerada entre mujeres de niveles educativos altos y bajos. Las mujeres con niveles educativos más altos tienen más probabilidades de hacer uso del permiso parental y durante más tiempo que las mujeres con niveles educativos inferiores.

En porcentaje de PIB gastado en política social y familiar (permisos maternidad, paternidad y cuidado infantil), hay margen para converger con los países europeos más avanzados. Teniendo en cuenta la distribución de ese gasto entre transferencias, servicios y desgravaciones fiscales, Reino Unido por ejemplo destina más del 4% de su PIB a partidas específicas para las familias con un claro predominio de las transferencias monetarias. Por el contrario, países como España, Grecia o Portugal no llegan al 1,5%.

### **Permisos parentales en Europa**

Los permisos parentales en 21 países de la OCDE van desde las más de 47 semanas de permiso remunerado (en jornadas equivalentes de tiempo completo) de Suecia y Alemania, a ninguna en Australia y Estados Unidos. España ocupa una posición destacada en cuanto al número de semanas de permiso parental que se ofrecen a ambos cónyuges conjuntamente, pero pasa a una de las últimas posiciones cuando se tiene en cuenta el número de semanas remuneradas en términos de jornadas equivalentes a tiempo completo. Esta situación contrasta con lo que ocurre en otros países donde la generosidad de la remuneración es mayor. En Finlandia, por ejemplo, las mujeres pueden tomar solo un tercio de las 48 semanas de permiso remunerado, facilitando así que los hombres tomen tiempo para cuidar de sus hijos. Suiza por su parte es un ejemplo de permisos altamente remunerados, pero orientados únicamente a las madres.

Para acercarnos a los países más avanzados en conciliación familiar y laboral, el Estudio cita un ejemplo de políticas innovadoras: los permisos de paternidad obligatorios y no transferibles (es decir solo para padres) que han introducido algunos países nórdicos con el fin de apoyar explícitamente una mayor paridad en la distribución de los tiempos de cuidado y que han disparado su efectividad. Hasta ahora existe una gran disparidad entre las legislaciones que entienden el permiso de paternidad como una ausencia excepcional del trabajo (desde 15 días en

España, Francia, Italia y Reino Unido a cinco en Portugal o tres en Alemania) y aquellas que buscan una mayor implicación de los padres en los primeros años de crianza (ocho semanas en Suecia, cinco en Noruega y hasta cinco meses en Islandia).

### **Cuidado infantil**

En el ámbito de los servicios a la infancia el Estudio destaca la gran diferencia entre la consolidación de la segunda etapa de la educación infantil (3-6) dentro del sistema educativo público y la etapa 0-3 donde existe mayor desigualdad. El Estudio advierte de que si bien los índices de cobertura han ido aumentando progresivamente, ha sido en buena medida a costa de unos bajos índices de calidad del servicio.

Entre las medidas que favorecerían la conciliación figuran una mayor provisión de cuidado infantil para niños menores de tres años y la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, además de ser necesarias reformas que favorecerían a toda la población, independientemente de su situación familiar, como acortar la transición educación-empleo para facilitar la emancipación de los jóvenes, la promoción de trabajos a tiempo parcial de calidad, una mayor racionalización de los horarios o la reducción de las largas jornadas laborales.

Otra cuestión es saber hasta qué punto estas mejoras revertirían en mayores índices de fecundidad. Países como Alemania, Holanda o Dinamarca, con apuestas a favor de la conciliación y la natalidad más decididas que en España y los países mediterráneos, siguen teniendo dificultades para alcanzar una fecundidad de reemplazo. Así, las políticas dirigidas a mejorar las relaciones empleo-familia no deberían estar exclusivamente centradas en el problema de la baja natalidad sino en procurar una mejora en la calidad de vida de madres, padres e hijos, independientemente de sus circunstancias sociolaborales.