



Trabajo Fin de Grado

Modelos de conciliación de la vida familiar y laboral
en Europa.

*European systems of family and labour
reconciliation.*

Autor

Inés Pilar Guillén Artigas

Director

Rafael Álvarez Gimeno

Facultad de Derecho

2018

RESUMEN:

La incorporación de la mujer en el mercado laboral ha puesto de manifiesto la necesidad de una mayor conciliación laboral y familiar, que facilite su carrera profesional y su rol dentro de la estructura familiar, así como de una mayor corresponsabilidad de ambos sexos en el cuidado familiar. En este contexto, tanto la normativa europea como los modelos de conciliación de Alemania, Suecia y España son analizados, ofreciendo un completo estudio de sus permisos y prestaciones familiares, de su inversión social en esta materia, así como de los servicios públicos destinados al cuidado de la infancia. Con el fin de comprobar la efectividad de estos sistemas, diferentes variables como la brecha de empleo o salario, la tasa de natalidad o el uso de estos permisos por los padres son analizados. Los resultados muestran como el modelo sueco dota a las familias de una mayor protección que el español y el alemán, ofreciendo unas medidas más igualitarias para ambos sexos y satisfactorias tanto en duración como en retribución.

Palabras clave: conciliación laboral y familiar; igualdad; Alemania; Suecia; España; permiso parental; permiso de maternidad; permiso de paternidad; inversión en beneficios familiares.

ABSTRACT:

The integration of the woman into the labour market has raised the need of a better balance between work and family. A woman can only achieve her career aspirations and have a family at the same time if the responsibility in the child care is equally divided. In this context, the European regulation and the conciliation models in Germany, Sweden, and Spain are assessed by means of a complete study of family leaves and benefits, the public social investment in these benefits and the services offered by the state in the Early Childhood Education and Care. In order to assess the effectiveness of these systems, different variables such as the employment and wage gap, the fertility index or the use of family leave by fathers are analysed. The results reveal that the Swedish model endows families with a better protection than the Spanish and the German system, by providing more egalitarian actions for both sexes and more satisfactory measures in economic and temporal terms.

Key words: Conciliation of work and family life; equality; Germany; Sweden; Spain; parental leave; maternity leave; paternity leave; investment in family benefits.

“Todas las cosas son imposibles, mientras lo parecen”

Concepción Arenal.

INDICE.

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. CUESTIÓN TRATADA.	1
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.	2
3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	3
II. EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS SOCIALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIÓN EUROPEA.....	4
III. ANÁLISIS NORMATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN ALEMANIA, SUECIA Y ESPAÑA.....	8
1. ALEMANIA	8
1.1. Permiso de maternidad, parental y las nuevas políticas relativas al cuidado de los familiares enfermos del año 2015.....	8
<i>A. Permiso de maternidad (mutterschutz. Mutterschaftsgeld).....</i>	<i>9</i>
<i>B. Permiso parental y la excedencia y la reducción de jornada por cuidado del hijo (elternzeit. Elterngeld).</i>	<i>10</i>
<i>C. Permiso parental plus (elterngeldplus) y la bonificación por la reducción de la jornada laboral por ambos progenitores (partnerschaftlichkeit).</i>	<i>12</i>
<i>D. Subsidio infantil. Kindergeld.....</i>	<i>13</i>
<i>E. Regulación relativa a la conciliación de la familia, de la vida laboral y del cuidado de familiares dependientes.</i>	<i>13</i>
1.2. Inversión por parte del estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.....	14
1.3. La nueva conciliación de la vida laboral y familiar. Die neue vereinbarkeit. Hacia una mayor flexibilidad laboral.	15

2. SUECIA	15
2.1. Permiso de maternidad, parental y la reducción de jornada.	15
<i>A.Permiso parental. Föräldrapenning.</i>	17
<i>B.Permiso temporal para el cuidado de los niños enfermos. VAB.</i>	18
<i>C.Subsidio infantil. Barnbidrag.</i>	19
2.2. Inversión por parte del Estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.	19
2.3. Flexibilidad horaria.	20
3. ESPAÑA.	21
3.1. Permiso de maternidad, paternidad, por riesgo durante el embarazo o la lactancia, reducción de jornada y excedencias por el cuidado de menores o familiares.	21
<i>A. Permiso de maternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.</i>	22
<i>B.Permiso de paternidad.</i>	26
<i>C.Reducción de jornada para el cuidado de menores o de familiares.</i>	26
<i>D.Excedencia para el cuidado de menores o de familiares.</i>	27
3.2. Inversión por parte del Estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.	27
3.3. Flexibilidad laboral.	28
4. CUADRO RESUMEN DE LAS DIFERENTES POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LOS ESTADOS ANALIZADOS.	30
IV. ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ANALIZADAS.	31
V. CONCLUSIONES.	37
VI. REFERENCIAS.	41
VII. ANEXOS.	47

ABREVIATURAS EMPLEADAS.

BEEG	<i>Bundeseltern geld und Elternzeitgesetz</i>
BKGG	<i>Bundeskindergeldgesetz</i>
CE	Comunidad Europea
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEP	<i>European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest</i>
CES	Consejo Económico y Social
DO	Diario Oficial
ET	Estatuto de los Trabajadores
FPfZG	<i>Familienpflegezeitgesetz</i>
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
MuSchG	<i>Mutterschutzgesetz</i>
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OCU	Organización de los Consumidores y Usuarios
PflegeZG	<i>Pflegezeitgesetz</i>
PIB	Producto Interior Bruto
SCB	<i>Statistiska centralbyrån</i>
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UNICE	<i>Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe</i>
VAB	<i>Vård av barn.</i>

I. INTRODUCCIÓN.

1. CUESTIÓN TRATADA.

El nacimiento de un hijo supone no sólo el inicio de una nueva etapa en la esfera personal de los progenitores, sino además una encrucijada en su trayectoria laboral, en la que ambos deberán tomar decisiones en un contexto de condicionantes institucionales y estructuras social y culturalmente prefijadas dispares para ambos sexos.

Tradicionalmente el rol de la mujer se ha relegado al ámbito familiar, siendo considerada como la cuidadora del hogar y de los hijos y estando apartada de la carrera profesional. Sin embargo, su acceso al mundo laboral no ha supuesto la liberación de este rol, sino la asunción de ambas obligaciones, la familiar y la laboral. Como consecuencia de ello, la mujer encuentra dificultades en el acceso, en la permanencia, así como en la promoción de su carrera profesional. Esto pone de manifiesto la necesidad de una implementación normativa dirigida a una mayor corresponsabilidad familiar entre el hombre y la mujer.

De acuerdo con Rodríguez Rodríguez¹, tres han sido las principales instituciones jurídicas que han permitido una mayor conciliación laboral y personal a lo largo de las últimas décadas: “los permisos parentales que permiten a los trabajadores dedicarse por completo al cuidado familiar, y al finalizar, recuperar su empleo; los horarios laborales flexibles para adaptar el tiempo a la vida privada y al trabajo; y por último, los servicios públicos adecuados de atención a dependientes en general”. Estas instituciones jurídicas se han expresado y resuelto de forma diversa en los países de la Unión Europea, según sus tradiciones de política social, de regulación laboral y en materia de servicios de atención y educación infantil. Para una normativa efectiva que abogue por una conciliación laboral y familiar igualitaria, se precisará de la interacción de estas tres políticas. De modo que, la legislación que acoja un permiso de maternidad prolongado, pero no ofrezca servicios públicos de cuidado de los menores, desincentivará la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo². No sólo la interacción será necesaria,

¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, p.16

² CUKROWSKA-TORZEWSKA, E., «Cross-country evidence on motherhood employment and wage gaps: The role of work-family policies and their interaction», en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, nº. 24(2), 2017, pp. 178-220.

sino además las campañas sociales dirigidas a la concienciación e incentivo de estas medidas.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.

Las dificultades con las que muchas mujeres trabajadoras se encuentran para conciliar su nueva etapa como madres y su carrera profesional son una realidad. Ello hace que, como mujer, me plantee cuales son los factores y deficiencias normativas e incluso sociales que llevan a ello. ¿Por qué la maternidad debe afectar a la carrera profesional de la mujer o por qué sus aspiraciones profesionales deben condicionar sus deseos de ser madre? Mis experiencias en otros países me han permitido vivir en otras sociedades, culturas y políticas, en las que la situación de la madre trabajadora se veía facilitada en un contexto normativo en el que la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en las últimas décadas en una preocupación fundamental y en el que son muchas las políticas que incentivaban la igualdad en el acceso y promoción profesional.

A ello se le suma, la importancia de este asunto y las consecuencias tanto económicas como sociales que se pueden derivar ante la carencia de una normativa que facilite esta conciliación. La progresiva disminución de la tasa de natalidad en las últimas décadas y el envejecimiento de la población puede tener un gran impacto en la sostenibilidad de los sistemas de protección social en los que se fundamentan los Estados de bienestar social. Asimismo, el estigma de la mujer trabajadora, como un activo menos fiable o más costoso para el empresario tiene una gran repercusión económica y social ya que incrementa la desigualdad en el acceso laboral, que a su vez incentiva la brecha de empleo por género, y en este mismo sentido la brecha salarial. En este contexto la necesidad de una normativa que mitigue estas consecuencias es indiscutible, así como el rol fundamental que en ella debe poseer una igualitaria conciliación de la vida familiar y laboral.

Así y con el fin de comparar diferentes modelos de conciliación, no podía faltar en este análisis un país escandinavo como Suecia, cuyo sistema ha sido reconocido como uno de los más punteros en esta materia a nivel mundial, un país de centro Europa, como Alemania cuya política en conciliación se encontraría a mitad de camino entre la española y la sueca y, por último, un país del sur de Europa, como España.

3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

Con el fin de analizar diferentes modelos de conciliación laboral y familiar en Europa y su efectividad social y económica, la normativa en esta materia en Alemania, Suecia y España va a ser objeto de estudio. El punto de partida de este trabajo de investigación es el análisis de la evolución y el desarrollo de los derechos sociales en materia de conciliación laboral y familiar en la UE, con tal fin diferentes Directivas son comentadas, así como una reciente Propuesta de Directiva de la Comisión Europea y cuya aprobación por el Parlamento y el Consejo supondría un gran avance en relación con los permisos parentales y otras medidas de conciliación como la flexibilidad laboral.

Revisada la normativa relativa a este asunto en el ámbito europeo, se lleva a cabo un análisis comparativo de los sistemas de conciliación que cada uno de los Estados citados ha puesto en marcha, centrándose este análisis, en primer lugar, en el estudio del permiso de maternidad, de paternidad y parental, así como de las prestaciones reconocidas por estas legislaciones para compensar la pérdida salarial que estas ausencias suponen. Asimismo, se comentan otras medidas como la reducción de la jornada laboral o las excedencias dirigidas a un mayor balance de la vida personal y profesional. En segundo lugar y dada la importancia que para la efectividad de estas políticas tiene su interacción, se abordará cómo ellas son reforzadas con servicios públicos dirigidos al cuidado de los menores hasta su escolarización, servicios que, a su vez, facilitarán la reincorporación de los progenitores al trabajo tras los permisos disfrutados. Por último, se analizarán los diversos acuerdos dirigidas a una mayor flexibilidad laboral.

En aras a comprobar la efectividad de los diferentes modelos tanto en el ámbito económico como social, así como la evolución de su disfrute desde su promulgación, se llevará a cabo un estudio estadístico comparativo de diferentes variables, como la brecha de empleo por género, la brecha salarial, el porcentaje de mujeres y hombres trabajadores con hijos menores de 6 años, la participación de los padres en el uso de los permisos esgrimido, la tasa de natalidad, el porcentaje del PIB destinado a las prestaciones familiares y por último, la flexibilidad laboral.

II. EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS SOCIALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIÓN EUROPEA.

La necesidad de compaginar la vida personal, familiar y laboral no surge hasta mediados del siglo XX, cuando las mujeres se incorporan masivamente al mercado laboral y es cada vez más transcendental el progresivo avance en el reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres. La UE ha mostrado su preocupación por esta cuestión, entre otros motivos por la enorme repercusión que la conciliación laboral y familiar tiene sobre la propia estructura de los Estados europeos, concretamente, sobre la tasa de participación en el mercado laboral y su posible paralela productividad y sobre la tasa de fertilidad, entre otros factores³.

En la evolución histórica de la normativa en materia de conciliación, puede distinguirse dos etapas claramente diferenciadas, la primera que se inicia con el Tratado de Roma, mediante el que se constituye la CEE en 1957, y la segunda que se inicia con el Tratado de Ámsterdam (1999), que modifica el anterior y que abarca hasta la actualidad⁴.

Al inicio de la primera etapa (años 70 y 80), la igualdad de trato entre hombres y mujeres quedó reducida al ámbito laboral y, más concretamente a la igualdad retributiva^{5,6}. Esta tendencia cambia en los años 90, momento a partir del cual la UE dirige su interés hacia el incremento de la tasa de empleo femenino, siendo esta normativa

³ LÓPEZ, M.T. y VALIÑO, A., *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004, p.13.

⁴ Distinción realizada por Martín Hernández. MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., «La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación: recepción en la Ley de igualdad», en *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*, Editorial Comares, Granada, 2007, pp.81-144.

⁵ JUARISTI BESALDUCH, E., «¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?», en *Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad*, nº.96, 2012, p.4.

⁶ En estas décadas se promulgan varias directivas en materia de igualdad, entre las que destacan:

- Directiva 75/177/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad y retribución entre trabajadores masculinos y femeninos;

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo;

- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social.

considerada como un primer atisbo en conciliación de la vida familiar y laboral en la normativa europea. En este sentido cabe destacar dos directivas: la Directiva 92/85/CEE y la Directiva 97/81/CE.

La Directiva 92/85/CEE⁷ del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, es la norma comunitaria que, por primera vez, lleva a cabo un tratamiento unitario de todas las cuestiones relativas a la protección de la mujer durante el embarazo y después del parto. En ella se establece la regulación mínima del descanso por maternidad remunerado⁸, se introduce un permiso para la realización de exámenes prenatales en caso de que tengan lugar durante el horario del trabajo (art.9) y se reconoce la protección de estas trabajadoras, impidiendo su despido desde el comienzo del embarazo hasta el final del permiso de maternidad (art.10).

La Directiva 97/81/CE⁹ del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, tuvo como fin la supresión de todo tipo de discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y la mejora de calidad de esta modalidad laboral. Sin embargo y a pesar de la importancia que tiene la jornada a tiempo parcial como una medida de flexibilidad laboral, esta Directiva no contempla otros tipos de fórmulas de trabajo flexible que son importantes para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Dentro de la segunda etapa que se inicia con el Tratado de Ámsterdam, cabe mencionar como instrumento fundamental que nace durante este periodo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, cuyo artículo 33¹⁰ reconoce el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. En este periodo

⁷ Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 348/1 de 28 de noviembre de 1992.

⁸ Con una duración, como mínimo de 14 semanas de las cuales 2 serán obligatorias. En todo caso estas semanas deberán ir acompañadas de una prestación o remuneración adecuada, entendiéndose por tal la que correspondería a la trabajadora en los supuestos de alteración de la salud (art. 8 y 11.2.b de la citada Directiva).

⁹ Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 14/9 de 20 de enero de 1998.

¹⁰ “1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

destacan en materia de conciliación la Directiva 2006/54/CE, la Directiva 2010/18/UE y la Directiva 2010/41/UE.

La Directiva 2006/54/CE¹¹ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹², contiene disposiciones sobre igualdad de retribución (art.4), igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (art.5 y ss.) e igualdad de trato en el acceso al empleo y a la formación y en la promoción profesional (art.14 y ss.). Como se puede apreciar, esta directiva no supone una considerable aportación a la conciliación entre la vida profesional y familiar, aunque sí un avance en materia de igualdad laboral.

Una mayor aportación en materia de conciliación viene con la Directiva 2010/18/UE¹³ del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y que deroga la Directiva 96/34/CE. Esta norma, también conocida como “la Directiva sobre el permiso parental” otorga, en su cláusula segunda, un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombre o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de cuatro meses, que podrá prolongarse hasta los ocho años y de los cuales al menos un mes será intransferible, es decir, reconocido sólo para la madre o el padre. Esta Directiva deja en manos de los Estados miembros la retribución aparejada al permiso, la definición de las normas de aplicación y las condiciones del mismo; además, les conmina a tomar las medidas necesarias para velar por los trabajadores en el momento de su reincorporación, permitiéndoles solicitar cambios en sus horarios o reducciones de sus regímenes de trabajo (cláusula 5 y 6). Asimismo, pone de manifiesto la necesidad de normas que aborden la posibilidad de ausencia de los trabajadores de su puesto por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares (cláusula 7)¹⁴.

¹¹ Diario Oficial de la Unión Europea, nº L 204/23 de 5 de julio de 2006.

¹² Refundición de la Directiva 76/207/CEE, la 86/378/CEE, la 75/117/CEE y la 97/80/CE, así como de sus modificaciones.

¹³ Diario Oficial de la Unión Europea, nº L 68/13 de 18 de marzo de 2010.

¹⁴ Cabe destacar en este sentido dos Recomendaciones. Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas (DO nº L 123 de 8 de mayo de 1992). Recomienda a los Estados miembros que adopten iniciativas para conceder permisos especiales a los progenitores que trabajan, promover una mayor participación de los hombres en las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos, crear un entorno de trabajo propicio para los progenitores que trabajan y proporcionar unos servicios para el cuidado de los niños que sean

La Directiva 2010/41/UE¹⁵ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, tiene como objetivo “hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo”. En particular, garantiza la concesión a las trabajadoras autónomas, los cónyuges y las parejas de hecho de un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante al menos catorce semanas (artículo 8). Esta directiva trata de asegurar un régimen equivalente de permiso parental a los trabajadores autónomos.

Por último y aunque todavía no goza de reconocimiento por parte del Parlamento y del Consejo de la UE, existe una propuesta de Directiva de la Comisión Europea relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, de 26 de abril de 2017¹⁶, cuya aprobación supondría un gran avance en esta disciplina.

El objetivo de este proyecto es abordar la infrarrepresentación femenina en el mercado laboral y respaldar la trayectoria profesional de las mujeres ante la escasez de disposiciones en el marco jurídico europeo vigente que permitan a los hombres asumir la misma responsabilidad familiar que las mujeres. Se trata de garantizar con estas medidas de conciliación, la implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las responsabilidades familiares con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y el trato en el trabajo.

asequibles y de calidad. Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (DO nº L 59 de 2 de marzo de 2013). Recomienda a los Estados miembros que apoyen el acceso de los progenitores al mercado laboral y garanticen que para ellos trabajar «merezca la pena». Asimismo, la Recomendación hace hincapié en la necesidad de mejorar el acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia accesibles y de buena calidad y de proporcionar un apoyo adecuado a los ingresos; por ejemplo, mediante prestaciones familiares y por hijo.

¹⁵ Diario Oficial de la Unión Europea, nº L 180/1 de 15 de julio de 2010.

¹⁶ Propuesta de Directiva, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

Esta propuesta introduce como novedad un permiso de paternidad retribuido de al menos 10 días laborables¹⁷; el reconocimiento de un periodo mínimo intransferible de al menos 4 meses de permiso parental para cada progenitor, que podrán disfrutarse antes de que el menor cumpla como mínimo 12 años, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial¹⁸; un permiso de cuidadores anual que permite a los trabajadores ausentarse de su empleo en un periodo breve de tiempo en caso de enfermedad grave o de dependencia de un familiar; y la ampliación de las formas de flexibilidad laboral, reconociendo la posibilidad del trabajo a distancia hasta los 12 años de edad del menor¹⁹.

III. ANÁLISIS NORMATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN ALEMANIA, SUECIA Y ESPAÑA.

1. ALEMANIA

1.1. Permiso de maternidad, parental y las nuevas políticas relativas al cuidado de los familiares enfermos del año 2015.

Las dificultades con las que se encontraban las familias alemanas para gozar de una mayor balanza de género en la conciliación de la vida laboral y familiar, han sido en gran medida paliadas por las políticas familiares promulgadas en las últimas décadas y que han supuesto un avance substancial en el apoyo a las familias tanto en el momento anterior como posterior al nacimiento de sus hijos. Dos momentos son claves en la regulación en materia de conciliación, el año 2006 en el que se promulga la Ley relativa a las prestaciones y permisos parentales *Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz* (BEEG) y el año 2015 en el que se produce la reforma de dicha ley que introduce mayores incentivos para la solicitud del permiso parental y premia económicamente a las parejas que desarrollan una división más equilibrada del tiempo destinado al ámbito laboral y familiar²⁰.

¹⁷ Art. 4. Esta propuesta reconoce el derecho propio de los padres a acogerse a un permiso de paternidad durante un periodo de tiempo, no inferior a diez días laborales, con ocasión del nacimiento de un hijo, con el fin de crear un vínculo afectivo prematuro entre padre e hijo y alentar una mayor corresponsabilidad familiar entre ambos sexos

¹⁸ Art.5 en relación con el 8 de la Propuesta, que indica que la retribución no podrá ser inferior a la que se reconocería por enfermedad.

¹⁹ Esta medida se añade a las ya reguladas por la Directiva 2010/18/UE: horario reducido y calendario laboral flexible.

²⁰ ADEMA, W., CLARKE, C., FREY, V., GREULICH, A., KIM, H., RATTENHUBER, P., & THÉVENON, O., «Work/life balance policy in Germany: Promoting equal partnership in families», en *International Social Security Review*, nº. 70(2), 2017, pp. 31-55.

A. *Permiso de maternidad (mutterschutz. Mutterschaftsgeld).*

El permiso de maternidad y su retribución se encuentran regulados en la Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios, *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), de 23 de mayo de 2017. Su duración es de 14 semanas, de las cuales 6 podrán ser disfrutadas antes del plazo previsto para el alumbramiento²¹, salvo que la embarazada se declare capacitada para seguir con su trabajo y 8 que deberán ser consumidas en todo caso en el momento posterior al nacimiento, ampliándose a 12, en caso de parto múltiple, prematuro o si se verifica la discapacidad del menor.

Se regulan asimismo una serie de medidas de protección de la mujer embarazada o lactante que impiden su trabajo en turnos de noche, en domingos o días festivos, salvo que, en este último caso lo acepte expresamente, en el caso de la menor de 18 años, se prohibirá, además, que sea empleada por jornadas mayores a 8 horas²².

Otro de los derechos que se reconoce a la trabajadora embarazada es a asistir a los exámenes médicos que se solapen con su jornada laboral, manteniendo su remuneración. Esta ley prevé, igualmente, un permiso de lactancia que permite a la mujer ausentarse de su puesto de trabajo en los primeros doce meses de edad del primogénito, durante el tiempo requerido para este fin, siendo de al menos dos veces al día durante media hora o una vez al día durante una hora²³.

En concordancia con la regulación de la UE y, en concreto, la Directiva 92/85/CEE²⁴, la presente ley acoge la protección de la mujer embarazada o madre trabajadora, impidiendo al empleador su despido en el periodo del permiso de maternidad y hasta cuatro meses una vez finalizado éste.

En cuanto a la retribución asignada durante este periodo de ausencia cabe destacar que será calculada como la media del salario obtenido por la trabajadora en los 3 meses anteriores al inicio de este permiso. Esta prestación será pagada por el seguro médico

²¹ Art. 13 de la *Mutterschutzgesetz* (MuSchG)

²² Artículos 4,5 y 6 de la Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios, *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), de 23 de mayo de 2017.

²³ Art. 7 de la Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios, *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), de 23 de mayo de 2017.

²⁴ Art. 10. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

público si la trabajadora es miembro del mismo, con un límite de 13€ por día, mientras que, si no lo es, será costeado por el Estado por un máximo de 210€. La cuantía restante que no es cubierta ni por el seguro ni por el Estado será a cargo del empleador²⁵.

B. Permiso parental y la excedencia y la reducción de jornada por cuidado del hijo (elternzeit. Elterngeld).

Es en 2006 cuando por primera vez se legaliza el permiso parental en Alemania, que se asimila al modelo de conciliación de los países escandinavos. El permiso parental viene recogido en la Ley reguladora del permiso parental y la reducción de jornada por cuidado de hijo *Bundeselternzeitgesetz und Elterngeldgesetz* (BEEG), configurada como uno de los pilares fundamentales de la política familiar de la República Federal alemana²⁶, siendo su objetivo el impulso de la natalidad y el fomento de la implicación de ambos padres en el cuidado de los hijos.

Una de las peculiaridades que posee esta regulación es que la concesión no está limitada a la condición de progenitor, sino que se da prevalencia al cuidado del niño, pudiendo ser solicitada por cualquier persona que tenga a su cargo a un niño recién nacido. Ello permite el reconocimiento de este derecho, no sólo al padre o madre biológicos, sino también a la pareja de uno de los progenitores que se encargue efectivamente del cuidado del menor o a los familiares de hasta el tercer grado en el supuesto de enfermedad, discapacidad o fallecimiento de los padres²⁷.

Su duración, como regla general y de acuerdo con el art. 4 de esta ley, será de 12 meses, pudiendo disfrutarse desde el momento de nacimiento del niño hasta su decimocuarto mes de edad. Este permiso será ampliable a 14 meses si ambos progenitores lo solicitan y no sólo uno de ellos, fomentando de este modo su uso tanto por la madre como por el padre con el fin de poder disfrutar de un permiso más longevo. Esta extensión del permiso parental a 14 meses será también aplicable a las familias monoparentales y a aquellos padres cuya pareja por enfermedad o discapacidad grave sea objetivamente incapaz del cuidado del menor²⁸. Cuando este permiso sea ejercido conjuntamente por

²⁵ Arts. 19, 20 y 21 de la Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios, *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), de 23 de mayo de 2017.

²⁶ RODRIGUEZ, I., «Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad», en *IUS Labor*, nº 2, 2007, p.8.

²⁷ Art. 1 de la BEEG.

²⁸ Especialidades en torno a la regla general de duración de este permiso, en el art.4.6 de la BEEG

ambos progenitores, serán ellos los que decidan su distribución debiendo tener en cuenta que en este caso se reconocerán dos meses intransferibles para cada uno de ellos.

En lo que respecta a la retribución que compensa esta ausencia, con el fin de proteger aquellas situaciones en las que el sujeto solicitante no se encuentra en activo en el momento del nacimiento, o percibe un salario bajo, se acoge un sistema progresivo, de modo que la cantidad que se les atribuye dependerá de los ingresos netos percibidos en el mes precedente a la solicitud, siendo el mínimo de esta retribución 300€ y el máximo de 1.800€ al mes. Así y tras la lectura del art. 2 de esta ley, se presume que la retribución será con carácter general del 67% del sueldo neto, cuando éste se halle entre 1.000€ y 1.200€. Si el salario neto es menor a 1.000€ ese porcentaje se incrementa en un 0,1% por cada 2€ que disminuya el salario por debajo de 1.000€, hasta el 100%. Si, por el contrario, el sueldo neto es mayor a 1.200€ ese porcentaje disminuye en un 0,1% por cada 2€ que aumente el salario por encima de 1.200€, hasta el 65%. Así, por ejemplo, si un trabajador percibe como salario 900€, la prestación que obtendrá será del 67,5% de su sueldo; si por el contrario el trabajador cobra mensualmente 1.500€, la prestación será el 65% de su salario, ya que, aunque el porcentaje original de 67% sería disminuido en un 15% de acuerdo con este artículo, existe un límite según el cual no podrá ser este porcentaje menor del 65%. Por otro lado, si el salario neto del trabajador fuera 5.000€ mensuales, la prestación será de 1.800€, ya que existe otro límite en la ley que lo impide. Cuando el solicitante se halle desempleado en el momento del nacimiento de su primogénito se abonará una cuantía mensual en concepto de subsidio parental equivalente a 300€.

A este permiso parental se puede acoger todo solicitante que cumpla con los requisitos que se han esgrimido anteriormente, pudiendo durante el periodo de permiso no desarrollar ninguna actividad profesional o desarrollarla parcialmente. Para que los solicitantes puedan compatibilizar la realización de una actividad profesional remunerada con el subsidio parental, es preciso que la jornada no se supere las 30 horas de trabajo semanales²⁹. La retribución que corresponderá a estos trabajadores que soliciten este permiso, pero sigan desempeñando una jornada laboral reducida, será de un 67% sobre la diferencia entre el salario que cobraban antes de esta reducción y el que obtienen consecuencia de ella, tomándose como salario máximo de referencia durante el periodo de disfrute de este permiso a efectos de comparación, la cuantía de 2.700€ al mes³⁰. La

²⁹ Art.15.3 de la BEEG

³⁰ Art. 2 de la BEEG

consecuencia de ello es que si el trabajador cobra más de esta cuantía no tendrá derecho a tal prestación.

Tras estos 12 o 14 meses en los que dura el permiso parental, tanto el padre como la madre podrán solicitar una excedencia de 24 meses hasta que el niño cumpla 3 años y de otros 12 meses hasta que cumpla 8 años de edad, teniendo derecho a que sean reincorporados a su puesto de trabajo tras estos periodos de tiempo³¹. Además, podrán solicitar una reducción de su jornada laboral que no puede ser menor de 15 horas ni mayor de 30 hasta los 8 años de edad del niño, siempre que se cumplan una serie de requisitos³².

C. Permiso parental plus (elterngeldplus) y la bonificación por la reducción de la jornada laboral por ambos progenitores (partnerschaftlichkeit).

En un nuevo intento por ampliar este permiso e incentivar a una mayor participación del hombre en la vida familiar y, en consecuencia, alcanzar un mayor equilibrio en la división de la responsabilidad familiar y laboral, se promulgó en enero de 2015 la reforma de la *BEEG*. Esta reforma supone la introducción de dos figuras importantes dentro del sistema de corresponsabilidad familiar y laboral alemán y que se tratan del:

- El permiso parental ampliado (*elterngeldplus*), que prolonga la duración del subsidio parental de 12 meses como se preveía con anterioridad hasta un máximo de 24 meses, que será ampliado a 28 meses si ambos progenitores se acogen al mismo. Sin embargo, esta ampliación supone la reducción de la cuantía mensual a abonar en cada uno de los meses de permiso, siendo ella proporcional a la extensión del mismo, así la cantidad que correspondería durante los 12 meses se reduce proporcionalmente a 24 meses si los progenitores deciden esta ampliación³³.
- La bonificación de asociación (*partnerschaftlichkeit*), supone un bonus, que equivale a cuatro mensualidades adicionales del *elterngeldplus* y que se reconoce si ambos progenitores se han acogido al permiso parental ampliado y han reducido, además, su jornada entre 25 y 30 horas por semana³⁴.

³¹ Art. 15 de la *BEEG*

³² Entre otros requisitos, se precisa que en la empresa haya 15 trabajadores empleados y que el solicitante haya trabajado en la empresa por al menos 6 meses (art. 15.7 *BEEG*).

³³ Art. 4.2 de la *BEEG*, tras la reforma de 2015.

³⁴ Art. 4.4 de la *BEEG*, tras la reforma de 2015.

D. Subsidio infantil. Kindergeld.

Para completar estas ayudas o políticas familiares, la Ley Federal de Beneficios para Menores, *Bundeskindergeldgesetz* (BKGG), de 11 de octubre de 1995, prevé una dotación económica mensual por cada hijo, hasta que termine su educación, o bien si esta continua tras la madurez, hasta los 25 años³⁵. Esta prestación asciende a 194€ para el primer y segundo hijo, 200€ para el tercer hijo y 225€ para el cuarto e hijo adicional³⁶.

Para la obtención de esta prestación se precisará que la familia tenga residencia habitual en Alemania, así serán beneficiarios los progenitores no sólo por los niños nacidos en este Estado, sino además por los nacidos en cualquier otro, siempre que en el momento de la solicitud tengan residencia habitual en Alemania³⁷.

E. Regulación relativa a la conciliación de la familia, de la vida laboral y del cuidado de familiares dependientes.

Con el propósito de brindar a los empleados la oportunidad de cuidar a familiares cercanos enfermos o dependientes y así mejorar la compatibilidad del trabajo y la atención familiar, se promulgó la Ley sobre el cuidado de familiares dependientes, *Gesetz über die Pflegezeit* (*Pflegezeitgesetz - PflegeZG*), de 28 de mayo de 2008 y la Ley de tiempo de cuidado familiar, *Gesetz über die Familienpflegezeit* (*Familienpflegezeitgesetz - FPfZG*), de 6 de diciembre de 2011, donde diferentes medidas se acogen para permitir a los trabajadores el cuidado de niños y familiares dependientes, enfermos y terminales.

Los trabajadores que por concurrir en su familia un caso de dependencia podrán optar por un permiso de hasta 10 días para organizar los cuidados del familiar dependiente, percibiendo durante este periodo un subsidio de apoyo a la dependencia consistente en hasta el 90% de la base de cotización salarial³⁸. Este permiso se podrá ampliar hasta 6 meses si el familiar precisa de unos mayores cuidados. Si el cuidado que precisa el familiar dependiente fuera a largo plazo, los trabajadores que cuidan de ellos

³⁵ Art. 2 de la BKGG

³⁶ Art. 6 de la BKGG

³⁷ Art. 1.2 de la BKGG

³⁸ Art. 2 de la *Pflegezeitgesetz*

podrán optar por reducir su jornada hasta 15 horas, como mínimo a la semana, durante un periodo máximo de 24 meses³⁹.

1.2. Inversión por parte del estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.

Además de los permisos y ayudas que la normativa reconoce en favor de los progenitores y otros cuidadores de los menores, es muy relevante la inversión que realiza el Estado en aquellos servicios imprescindibles para su cuidado y educación, que no sólo benefician aquéllos sino también la conciliación de la vida familiar y laboral.

En Alemania el gasto público en los servicios de cuidado y educación de los niños en sus primeros años de vida ha incrementado en torno a un 50% desde el año 2005, de un 0,37% a un 0,58% sobre el PIB en el año 2016. Este porcentaje no se aleja del presentado por la media de los Estados que componen la OCDE que se registra en un 0,7% del PIB en el año 2016⁴⁰.

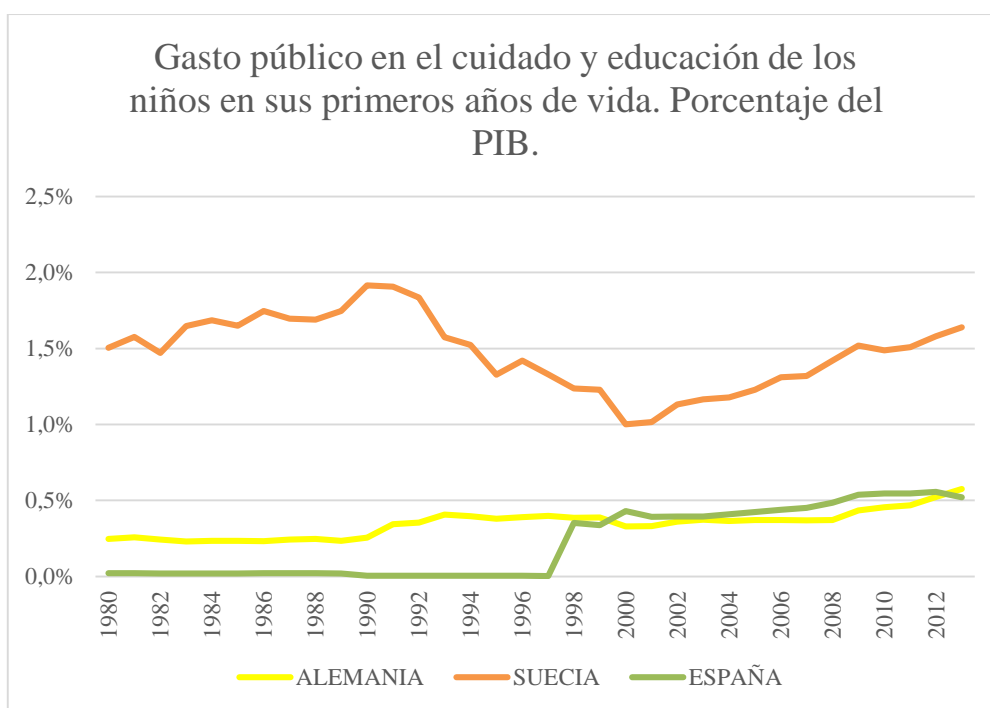


Figura 1. Inversión en el cuidado y educación de la infancia en Alemania, Suecia y España. Fuente: OECD Family database (2016). Elaboración propia.

³⁹ Art. 2 de la *Familienpflegezeitgesetz*. Siempre que la plantilla cuente con al menos 25 empleados.

⁴⁰ *The OECD Family database* (2016)

En Alemania los niños no acceden a la enseñanza obligatoria hasta los 6 años de edad. En el momento anterior, serán atendidos en el *Kinderkrippen*, hasta los 3 años y en el *Kindergarten* hasta los 6. La presencia de niños menores de 3 años en esta especie de guarderías ha cambiado en la última década, aumentando de un 15,5% en 2007 a un 27,6% en 2012. Sin embargo, es más común la asistencia a estos centros preescolares de niños entre 3 a 6 años, siendo la misma alrededor de un 90%⁴¹.

1.3. La nueva conciliación de la vida laboral y familiar. *Die neue vereinbarkeit.* Hacia una mayor flexibilidad laboral.

Otro de los pilares en la conciliación del trabajo y la vida personal, es la flexibilidad laboral. Mientras que una mayor flexibilidad no implica ningún coste público, su adopción en las empresas podría suponer un estímulo muy efectivo en la balanza trabajo-familia. Jornadas laborales más reducidas y horarios más flexibles, aunque puede entrañar ciertos costes para los empresarios, pueden asimismo tener efectos positivos sobre la productividad.

Los compromisos hacia una mayor flexibilidad de horarios en el trabajo son cruciales al proveer a los trabajadores una mayor autonomía y permitir una mayor conciliación de la vida familiar y laboral. Existen diferentes actores que pueden contribuir a alcanzar estos fines en los centros de trabajo, como los sindicatos, en representación de los trabajadores y las asociaciones de empresarios. En este sentido, en 2015, estos actores clave firmaron un memorándum denominado *Die Neue Vereinbarkeit*, es decir, la nueva conciliación laboral y familiar, que plantea el fomento de una reducción de las horas trabajadas por semana.

2. SUECIA.

2.1. Permiso de maternidad, parental y la reducción de jornada.

La preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres en Suecia se muestra en su aventajado sistema. En este sentido, fue en 1842 tras una reforma educativa cuando se

⁴¹ LINBERG, T., BAEUMER, T., & ROSSBACH, H. G., «Data on early child education and care learning environments in Germany», en *International Journal of Child Care and Education Policy*, nº. 7(1), 2013, p. 27.

permitió a las mujeres acceder a la escuela pública y en el año 1919 cuando las mujeres adquieren el derecho a votar⁴², fechas muy adelantadas en relación con otros Estados europeos. En el ámbito laboral, las primeras mujeres se incorporan al trabajo en la etapa de la industrialización⁴³, sin embargo, no es hasta después de la II Guerra Mundial cuando lo hacen mayoritariamente, aunque en una posición de desigualdad frente al hombre, destacando principalmente la disparidad salarial entre ambos. Es por ello que una de las primeras reivindicaciones de las trabajadoras suecas se centra en el derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este debate que se presentó en el Parlamento Sueco en 1946, por las representantes de las trabajadoras del sector público, junto con los movimientos feministas durante los años 70 dio lugar a la primera Ley de igualdad en Suecia en 1979⁴⁴, la cual ha sufrido modificaciones hasta la actual Ley de discriminación⁴⁵.

Uno de los medios que se ha consagrado como fin mismo en la igualdad de género en el ámbito laboral es la conciliación entre la vida familiar y el trabajo. En 1955, se reconoce por primera vez en Suecia un permiso de maternidad remunerado durante 3 meses. Con el fin de promulgar un permiso de cuidado por razón de nacimiento al que ambos progenitores pudieran acceder, Suecia fue el primer Estado del mundo en decretar el permiso parental en 1974 y en sustituir el permiso de maternidad por éste⁴⁶. En 1995, el primer mes del padre (*pappamånad*) fue introducido, reconociendo a los padres un mes de permiso intransferible y pagado en un 80% de su salario, de modo que si el padre no lo utilizaba se perdía el derecho a tal prestación. En 2002, éste se amplió a 2 meses y dado los exitosos resultados que se obtuvieron en relación con el aumento de participación de los padres en estos permisos, en 2016 se amplió a 3 meses⁴⁷.

⁴² <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>

⁴³ Que en Suecia se inició en 1850, y que es considerado como uno de los procesos de industrialización más rápidos del mundo. JONSSON P., SANDGREN F., ERIK LINDBERG E. y SNÄLL T., «Towns and rural industrialisation in Sweden 1850–1890: A spatial statistical approach», en *Scandinavian Economic History Review*, n.º. 57, 2009, p. 232.

⁴⁴ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos.», en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, n.º. 23, 2008, pp. 6-15.

⁴⁵ Ley de Discriminación, *Diskrimineringslag* (2008:567), de 5 de junio de 2008.

⁴⁶ GARCÍA CASTRO, C. y PAZOS MORÁN, M., «Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual.», en *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas y migración*, 2008, p.2.

⁴⁷ En 2014 los padres habían solicitado un 25% del total de días disponibles para ambos progenitores. <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>

A. Permiso parental. *Föräldrapenning*.

Las diferentes modalidades que componen el permiso parental sueco están reguladas en la Ley de permiso parental, *Föräldraledighetslagen* (1995:584), de 24 de mayo de 1995. De acuerdo con su artículo 1, los beneficiarios de este permiso son tanto los padres biológicos como el tutor legal y los padres adoptivos. Este permiso no se reconoce, a diferencia de lo que pasaba con el alemán a las parejas de los progenitores que se ocupen del cuidado efectivo de los hijos no comunes. Sólo se reconoce a estos sujetos como beneficiarios si tienen hijos comunes con el progenitor, si están casados con éste o si han sido registrados como pareja de hecho.

La posibilidad que tiene la mujer embarazada de acogerse al subsidio parental antes del nacimiento viene regulada en el artículo 5 del capítulo 12 de la Ley reguladora del Seguro Social, *Socialförsäkringsbalk* (2010:110), de 4 de marzo de 2010. En este sentido, la mujer se podrá acoger a tal prestación a partir del sexagésimo día anterior a la fecha prevista para el nacimiento del hijo.

Además, si a consecuencia del embarazo, la trabajadora no puede desarrollar su actividad laboral por requerir ésta de un esfuerzo físico notable y no se le puede reasignar a otro puesto de trabajo en la empresa que implique un menor riesgo para el feto, podrá solicitar una prestación por embarazado cuando falten, como mínimo, 60 días para el nacimiento, finalizando esta prestación 10 días antes del alumbramiento, periodo a partir del cual la madre puede ya solicitar la prestación parental⁴⁸.

La duración total del permiso parental es de 480 días⁴⁹ que pueden ser disfrutados por ambos progenitores hasta que el hijo cumpla 12 años. Sin embargo, tras el cuarto cumpleaños del menor sólo podrán disfrutar 96 días de este permiso. Estos 480 días deberán ser repartidos entre ambos padres, en caso de que alguno de ellos tenga una enfermedad o discapacidad que no le permita el cuidado del menor, será el otro el que posea esos días en su totalidad, dándose ello, asimismo, para las familias monoparentales⁵⁰. De los 480 días totales de permiso, desde el año 2016, se reconocen a cada progenitor 90 días intransferibles, que serán desaprovechados de no solicitarse⁵¹.

⁴⁸ Art.3, capítulo 10 de la *Socialförsäkringsbalk*.

⁴⁹ Alrededor de unas 68 semanas.

⁵⁰ Art. 16, capítulo 10 de la *Socialförsäkringsbalk*.

⁵¹ <https://www.forsakringskassan.se/>

Este permiso podrá ser utilizado durante un mes, semanas, días o incluso horas, al permitirse la posibilidad de obtenerlo de manera completa o reducida cuando los progenitores disminuyan su jornada laboral, como máximo, en un 75%⁵².

La cuantía del subsidio parental va a depender del número de días que cada uno de los padres haya trabajado en los meses previos a su solicitud. Si el progenitor hubiese trabajado más de 240 días consecutivos y hubiera obtenido un salario anual superior a SEK 82.100 (7.853,69€) en los meses anteriores a la petición de esta prestación, obtendrá durante los primeros 390 días la cuantía que le correspondería por enfermedad de acuerdo con su salario, siendo la misma entorno a un 80% de su retribución, no pudiendo superar al día SEK 976 (92,50€). En los 90 días restantes adquirirá al día SEK 180 (17,22€). Si el progenitor no cumple con alguno de estos requisitos, es estudiante o se encuentra desempleado en el momento de la solicitud obtendrá durante los primeros 390 días SEK 250 (23,92€) al día, y durante los restante 90 días, SEK 180 (17,22€)⁵³.

B. Permiso temporal para el cuidado de los niños enfermos. VAB.

Todas las medidas relativas al cuidado de niños enfermos vienen reguladas en el capítulo 13 de la Ley reguladora del Seguro Social sueco. Una de las medidas que inician esta sección de la ley es el reconocimiento del permiso parental a ambos padres por su totalidad⁵⁴ cuando éstos posean hijos con enfermedades graves⁵⁵.

Además, si los padres necesitan permanecer en casa para el cuidado de un hijo enfermo, o bien, porque la persona encargada de su cuidado enferma o necesitan ausentarse de su lugar de trabajo porque necesitan ir con el menor al médico, tienen derecho al subsidio parental temporal, VAB. Este subsidio se percibirá durante un máximo de 60 días por hijo y por año hasta que cumplan 12 años de edad⁵⁶. Cumplidos los 12 años y siendo menores de 16 años, se seguirá reconociendo esta prestación cuando los niños sufran una enfermedad o discapacidad severa duradera⁵⁷.

⁵² Art.6 de la *Föräldradighetslagen*.

⁵³ <https://www.forsakringskassan.se/>

⁵⁴ 480 días.

⁵⁵ Art. 3 de la *Socialförsäkringsbalk*.

⁵⁶ Del art.16-21 del capítulo 13 de la *Socialförsäkringsbalk*.

⁵⁷ Art. 22 del capítulo 13 de la *Socialförsäkringsbalk*

C. Subsidio infantil. Barnbidrag.

Una medida, regulada en el capítulo 15 de la *Socialförsäkringsbalk*, que completa este sistema de conciliación de la vida laboral y familiar junto con los permisos parentales y que también se halla presente en el sistema alemán, es el subsidio infantil, que se trata de una dotación económica mensual por cada hijo desde su nacimiento hasta los 16 años de edad⁵⁸. Esta prestación asciende a SEK 1.250 (119,57€) mensuales por niño desde el mes siguiente a su nacimiento⁵⁹. Esta cantidad aumenta hasta el sexto hijo, adquiriéndose asimismo una cuantía adicional por familia numerosa a partir del segundo. Así se obtendrá SEK 2.500 (239,15€) por el segundo más un suplemento de SEK 150 (14,35€), SEK 3.750 (358,75€) por el tercero más SEK 730 (69,83€) como suplemento, etc⁶⁰.

2.2. Inversión por parte del Estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.

Estos permisos familiares no gozarían de tal efectividad si tras el disfrute de los mismos no existieran servicios dedicados al cuidado de los niños que les complementaran y facilitarían la reincorporación de los padres al trabajo.

En Suecia, las autoridades locales son responsables de la organización de centros preescolares, *förskola*, dirigidos a niños de entre 1 y 5 años de edad. Hoy en día un 84% de menores entre estas edades asisten a estos centros (*Figura 2*). Un factor que contribuye a esta asistencia es la política sueca de la cuota máxima, que hace asequible el cuidado de la infancia para todo el mundo. Las cuotas que se han de pagar en este tipo de guarderías se calculan de acuerdo con los ingresos de las familias, siendo gratuitas para aquellas familias con ingresos bajos y no pudiendo ser superior en ningún caso de SEK 1.382 (alrededor de 139€) por mes⁶¹. Además, desde los 3 años de edad hasta los 5, todos los niños tienen derecho a 525 horas gratuitas de cuidado en estos centros⁶².

Todas las ventajas con las que cuentan los padres durante la etapa preescolar del menor son posibles debido a la inversión que el Estado realiza en el cuidado de la infancia

⁵⁸ Art. 4 del capítulo 15 de la *Socialförsäkringsbalk*

⁵⁹ Art. 3 del capítulo 15 de la *Socialförsäkringsbalk*

⁶⁰ Art. 8 del capítulo 15 de la *Socialförsäkringsbalk*

⁶¹ <https://sweden.se/society/play-is-key-in-preschool/>

⁶² ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Improving schools in Sweden: An OECD perspective*, París, 2015, p.19.

en sus primeros años de vida que es superior a la media de la OCDE y que ha oscilado entorno a un 2% sobre el PIB en los últimos años⁶³.

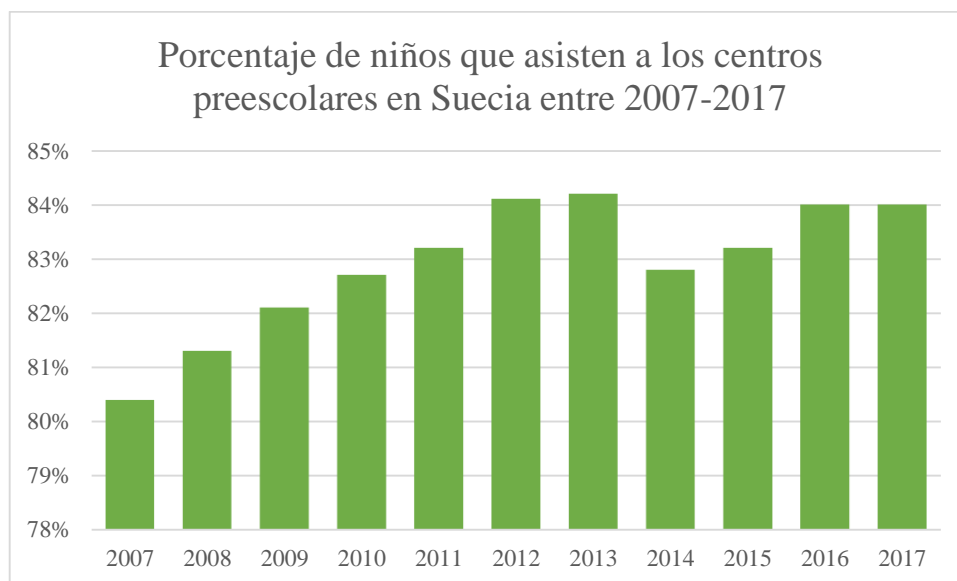


Figura 2. Porcentaje de niños entre 1 y 5 años que asisten a los centros preescolares en Suecia. Fuente: Statista. The share of children who attended preschools in Sweden from 2007 to 2017.

Estos servicios no se limitan a niños de 1 a 5 años, sino que para los menores que superen esta edad, las autoridades locales están obligadas a poner a servicio de los padres, trabajadores o estudiantes, centros de ocio que se ocupen del cuidado de sus hijos fuera del horario lectivo.

2.3. Flexibilidad horaria.

La jornada laboral en Suecia viene regulada en la Ley relativa al tiempo de trabajo, *Arbetstidslagen* (1982:673), de 24 de junio de 1982. Esta ley aboga por la flexibilidad horaria y reconoce, desde 1950, un margen de libertad a los diversos agentes sociales para negociar acuerdos relativos a la jornada laboral. De hecho, esta ley es aplicada de manera subsidiaria, de modo que puede ser parcialmente o totalmente remplazada por convenios colectivos tanto sectoriales como empresariales. La naturaleza de esta ley ha incentivado al aumento de la flexibilidad horaria en los convenios colectivos, reduciendo algunos de ellos la jornada laboral a 38 horas por semana durante todo el año, como en el caso del sector administrativo, o reduciéndola únicamente para algunas temporadas, como es el

⁶³ Véase *Figura 1*.

caso del sector público⁶⁴. De acuerdo con los datos obtenidos por la Agencia gubernamental sueca *Statistiska centralbyrån* (SCB), la jornada laboral media acordada por los diversos convenios colectivos desde 2005 es de 37,5 horas por semanas, siendo la media actual en torno a 31 horas.

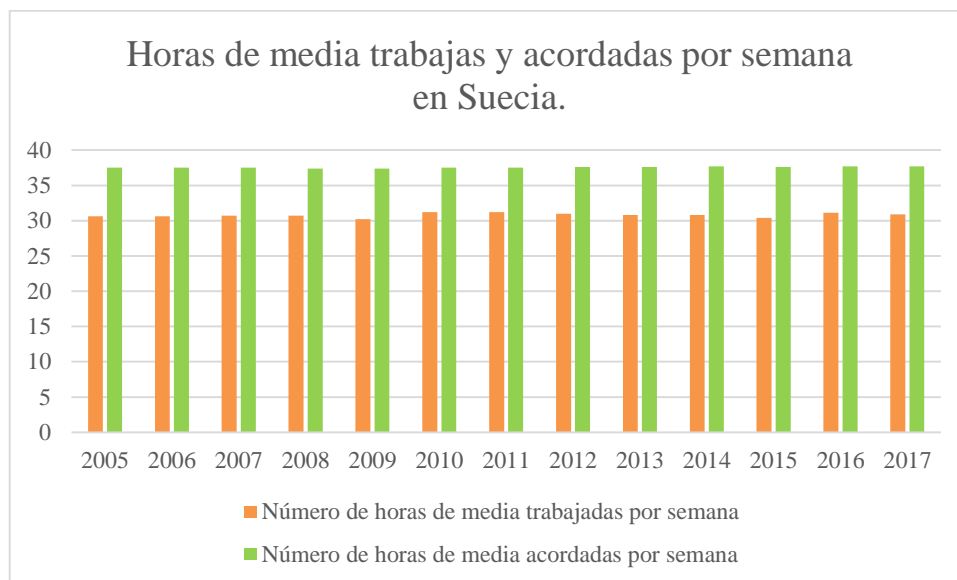


Figura 3. Número de horas de media trabajadas y acordadas en convenios colectivos por semana en Suecia, 2005-2017. Fuente: Statistiska centralbyrån (SCB).

3. ESPAÑA.

3.1. Permiso de maternidad, paternidad, por riesgo durante el embarazo o la lactancia, reducción de jornada y excedencias por el cuidado de menores o familiares.

La coyuntura histórica española ralentizó la incorporación de la mujer en el mercado laboral, así como la equiparación de sus derechos a los de los hombres en comparación con otros Estados como Suecia. Y es que, aunque ya en 1931 se reconociera el derecho a la igualdad ante la ley y el derecho al sufragio para todos los ciudadanos en la Constitución de la Segunda República, la posterior Guerra Civil y periodo de dictadura abolió tales derechos, no siendo hasta la promulgación de la Constitución Española de 1978 cuando se reconocieron de nuevo⁶⁵. Este texto normativo supuso así el punto de

⁶⁴ ANXO, D., «Working time policy in Sweden», en *Working time: In search of new research territories beyond flexibility debates*, 2009, pp.55-70.

⁶⁵ MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, M., SANTOS PITA, M. D. P., y PÉREZ NARANJO, L. M., «Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo», en *Papeles de población*, nº. 21(84), 2015, pp. 198.

partida para superar la desigualdad que venía existiendo entre hombres y mujeres e incentivar una mayor participación de ellas en el mercado laboral español.

La masiva incorporación de éstas en el trabajo ha propiciado en las últimas décadas una reestructuración de los “roles” de la familia tradicional, en el que el hombre era el sustento económico de la familia y la mujer se limitaba al cuidado de los hijos y del hogar. La mujer no puede seguir desempeñando las tareas que realizaba antes y, además, un trabajo remunerado fuera del hogar. Se hace necesario una mayor balanza en la responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos entre hombres y mujeres, y una mayor conciliación laboral y familiar, al estar ambos progenitores incorporados en el mercado laboral⁶⁶.

Los permisos parentales dirigidos a este fin han pivotado en España entre 1980 y 2007, sobre un permiso de maternidad retribuido y un conjunto de medidas no retribuidas y reguladas por igual para hombres y mujeres (la excedencia por cuidado de hijos de hasta tres años o las reducciones de jornada por guarda de un menor de 6 años), que de acuerdo con Lluís Flaquer y Anna Escobedo⁶⁷, han sido poco utilizadas por las mujeres y todavía menos por los hombres.

A. *Permiso de maternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.*

La Ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, reguló, por primera vez, en su artículo 9 el permiso de maternidad: “No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento”. En la actualidad este permiso está regulado en el Estatuto de los trabajadores (en adelante ET)⁶⁸ y su prestación en la Ley de la Seguridad Social⁶⁹.

⁶⁶ GÓMEZ, S. y MARTI, C., *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*, IESE Business School, 2004, p.2.

⁶⁷ FLAQUER L. y ESCOBEDO A., «Licencias parentales y política social de la paternidad en España», en *Cuadernos de relaciones laborales*, nº 32 (1), 2014, p. 79.

⁶⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Con carácter general la duración de la suspensión por maternidad será de 16 semanas ininterrumpidas, de las cuales 6 deberán ser disfrutadas por la mujer en todo caso de manera posterior al parto, pudiendo ser las 10 semanas restantes repartidas como los progenitores deseen entre el uno y el otro. Este periodo será ampliable en 2 semanas por hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple y discapacidad del menor, y se reconocerá en su totalidad desde el nacimiento al padre si se produjera la muerte de la mujer durante el alumbramiento, o si a ésta no le correspondiera tal prestación de acuerdo con las normas de la Ley de la Seguridad Social. Si el fallecido es el hijo durante el parto, el plazo de ausencia laboral no será reducido⁷⁰. El periodo de 10 semanas que es transferible al padre del menor puede ser disfrutado en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y en los términos que convencionalmente se determinen⁷¹.

Para que las madres trabajadoras por cuenta ajena o propia sean beneficiarios de la prestación por nacimiento de un hijo, adopción y acogimiento familiar⁷², deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que dependerá de la edad que posean en el momento del nacimiento o en la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de decisión administrativa de acogimiento⁷³.

Esta prestación se seguirá reconociendo cuando, aunque no se tenga cubierto el periodo de carencia, se cumplan el resto de requisitos. Este beneficio social tendrá la consideración de no contributivo, su cuantía será igual al 100% del indicador público de renta a efectos múltiples (IPREM) y su duración de 42 días naturales a contar desde el

⁷⁰ Art. 48.4 ET.

⁷¹ Art. 48.7 ET.

⁷² Cuando el acogimiento tenga una duración no inferior a un año y, aunque sean provisionales sean de menores de 6 años, o mayores de 6 años, pero menores de edad con una discapacidad de grado igual o superior al 33%. Art. 177 de la Ley de la Seguridad Social.

⁷³ Art. 178 de la Ley de la Seguridad Social, si el trabajador en las fechas citadas es:

- Menor de 21 años de edad no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- Menor de 27 años de edad, pero mayor de 21 años, el periodo de cotización exigido es de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio de este permiso, o alternativamente, de 180 días a lo largo de su vida laboral.
- Mayor de 27 años, el periodo de cotización exigido es de 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio de este permiso, o alternativamente, de 360 días a lo largo de su vida laboral.

parto, siendo ampliables en 14 días en los supuestos de familia numerosa, monoparental, parto múltiple y discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65%⁷⁴.

El nacimiento del derecho a la prestación económica por maternidad, de acuerdo con el art. 48 ET, se producirá en el momento del parto para el caso de la madre, mientras que, para el caso del padre, ambos progenitores podrán decidir el disfrute de parte de este permiso en cualquier momento dentro de esas 16 semanas ininterrumpidas reconocidas que se iniciarán en el momento del alumbramiento del hijo en común. La cuantía de la prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes⁷⁵.

Si la mujer embarazada desempeña un puesto de trabajo incompatible con su estado⁷⁶ y no existe en la empresa otro puesto compatible, o tal cambio no resulta técnica u objetivamente posible, la mujer podrá suspender su contrato laboral⁷⁷ y solicitar la prestación económica por riesgo de embarazo, que será de un 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Esta prestación nacerá el día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por este hecho y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión de dicho contrato por maternidad⁷⁸. Cabe resaltar la diferencia que existe entre el riesgo durante el embarazo, que se produce en relación con las condiciones del trabajo que desarrolla la embarazada, que puede afectar al feto y que conlleva un cambio del puesto y si no es posible la suspensión del contrato y dicha prestación, y el embarazo de riesgo, que será aquel riesgo que existe para el feto con independencia de la actividad laboral desempeñada por la trabajadora y que estará relacionado con otras circunstancias que no su empleo. En este último caso, la embarazada no podrá acogerse a esta prestación de riesgo durante el embarazo, sino a una baja por enfermedad común, si así lo reconoce el facultativo.

⁷⁴ Art. 181 y 182 de la Ley de Seguridad Social.

⁷⁵ Art. 179 de la Ley de la Seguridad Social. La base reguladora será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere, 30 días si el salario es mensual.

⁷⁶ Art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si tras la evaluación de riesgos se revelase un riesgo para la seguridad la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Cuando estas adaptaciones no resultasen posibles o a pesar de ellas sigue existiendo un riesgo, la trabajadora embarazada podrá solicitar el cambio de puesto y si no fuera posible la suspensión del contrato.

⁷⁷ Art. 45 ET

⁷⁸ Arts. 186 y 187 de la Ley de la Seguridad Social.

Una prestación similar a ésta se reconocerá cuando exista riesgo durante la lactancia desde la finalización del periodo de descanso por maternidad hasta que el menor cumpla nueve meses de edad⁷⁹.

Adicionalmente, se introduce un permiso de lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses de edad, durante los cuales los trabajadores, el padre o la madre⁸⁰, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por la reducción de su jornada laboral en media hora o por su acumulación en jornadas completas en los términos que determinen los convenios colectivos⁸¹.

El reconocimiento a partir del año 2007⁸² de la posibilidad de acumulación del derecho de lactancia en jornadas completas, ha dado lugar a controversia en la jurisprudencia, defendiendo el Tribunal Supremo⁸³ que “si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación”. En lo que respecta al cómputo que se acogerá para calcular el número de jornadas que le corresponderán al trabajador en sustitución de la hora de ausencia o la media hora de reducción de la jornada laboral, el TS ha determinado que al suponer esa acumulación del permiso una ausencia, se acogerá como parámetro una hora y no media hora. Además, determina que “ni la práctica de empresa ni la voluntad unilateral del trabajador puede, aisladamente, configurar el derecho de acumulación, sino que la acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción de jornada”. Asimismo, determina que tanto la ausencia de una hora como la reducción de jornada en media hora “son mínimos de derecho necesario relativo, que el Convenio Colectivo debe respetar y en todo caso mejorar”.

⁷⁹ Arts. 188 y 189 de la Ley de la Seguridad Social.

⁸⁰ Este permiso constituye un derecho individual pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

⁸¹ Art. 37.4 ET.

⁸² Disposición Adicional 11ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella"

⁸³ STS de 19 de abril 2018 (RJ 1613), extraída de la base de datos del poder judicial

B. Permiso de paternidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoció por primera vez una prestación de paternidad intransferible e independiente a la de maternidad en España que se introdujo en el art.48.7 del ET. Antes del reconocimiento de este permiso, el padre trabajador sólo se podía ausentar del trabajo con derecho a remuneración por razón del nacimiento de su hijo durante dos días, como derecho propio. Con esta novedosa inclusión, el trabajador tenía, además de ese permiso de dos días, un derecho a la suspensión del contrato laboral por paternidad durante 13 días, que posteriormente se ampliaron a 4 semanas ininterrumpidas con la con la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y a 5 semanas, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018⁸⁴.

Al igual que sucede para la concesión del permiso de maternidad, para tener este derecho a prestación se requiere estar afiliado y en alta o situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y tener cubierto un período mínimo de cotización⁸⁵.

Este derecho que se otorga al trabajador puede ejercerse desde la finalización del permiso de dos días concedido por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad. Además, al igual que sucede con el permiso de maternidad, éste podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o parcial del 50%, como mínimo.

C. Reducción de jornada para el cuidado de menores o de familiares.

Otra medida que el ET prevé para la conciliación de la vida laboral y el cuidado de menores o familiares con algún tipo de discapacidad o enfermedad y que están a cargo del trabajador, es la reducción de la jornada. Las diferentes modalidades que se plantean

⁸⁴ Esta ampliación a 4 semanas ya estaba prevista en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, pero quedó en suspenso por la coyuntura económica.

⁸⁵ Art. 184 de la Ley de Seguridad Social. De acuerdo con este precepto el periodo mínimo de cotización es de:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente,
- 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha

a este respecto vienen reguladas en su artículo 37.6. De acuerdo con éste, los trabajadores podrán solicitar tal reducción: para el cuidado de menores de 12 años o personas con discapacidad; para el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave⁸⁶. En este último supuesto la reducción de jornada irá acompañada de una prestación económica que otorga el INSS cuando se reduzca la jornada en al menos un 50%, su duración será inicialmente de 1 mes prorrogable por periodos de 2 meses hasta que el menor cumpla 18 años como máximo⁸⁷.

D. Excedencia para el cuidado de menores o de familiares.

En aquellos supuestos en los que la reducción de la jornada laboral no sea suficiente para conciliar el trabajo con el cuidado de los menores o familiares, los trabajadores tendrán, asimismo y de acuerdo con el art. 46.3 ET, la posibilidad de solicitar una excedencia, que no podrá superar los 3 años para atender el cuidado de cada hijo o los 2 años para atender el cuidado de un familiar⁸⁸, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo únicamente durante el primer año, transcurrido el mismo, la reserva se limita a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.2. Inversión por parte del Estado en servicios relacionados con el cuidado de la infancia.

La inversión del Estado español en servicios relacionados con el cuidado de la infancia tal y como muestra la *Figura 1* ronda el 0,6% del PIB, cifra que se halla por debajo de media de la OCDE (0,7%). A diferencia de Suecia y Alemania, la escolarización de niños comienza desde los 3 años, aunque bien es cierto que no es obligatoria hasta los 6. Esta iniciación temprana en las escuelas facilita la conciliación, sin embargo, ¿qué servicios ofrece el Estado cuando los niños son menores a esta edad? Antes de los tres años los menores si así lo precisan los progenitores pueden ser inscritos en guarderías, públicas o privadas. No obstante, la escasez de guarderías públicas y la alta

⁸⁶ Que impliquen ingresos hospitalarios de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

⁸⁷ Arts. 190 y 192 de la Ley de la Seguridad Social.

⁸⁸ “Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida” Art. 46.3, párrafo segundo ET.

demanda que ellas tienen debido a su bajo coste hace que de acuerdo una encuesta realizada por la OCU⁸⁹, sea mayor el porcentaje de niños que son atendidos en guarderías privadas. Así, la falta de guarderías públicas junto con el elevado coste de las guarderías privadas⁹⁰ y la inexistencia de dotación económica por parte del Estado para sufragar estos costes⁹¹, hace que muchos padres opten por otras medidas, como es el cuidado de los menores por otros familiares.

3.3. Flexibilidad laboral.

Una de las grandes preocupaciones en la conciliación laboral y familiar en España son los horarios laborales que, de acuerdo con la Estadística del Uso del Tiempo elaborada por *Eurostat*, se extienden más allá de las ocho en muchos trabajos, siendo el fin de la jornada dos horas más tarde en comparación con otros Estados europeos, como Alemania o Suecia. Este hecho hace difícil compaginar el trabajo y la familia, ya que tanto los horarios de las guarderías como de los colegios difieren de los laborales, por lo que los padres se ven obligados, o bien a contratar a una persona para el cuidado de los menores, o bien a solicitar la ayuda de los abuelos, cuyo rol dentro de la estructura familiar se ha convertido en imprescindible dadas sus características intrínsecas, es decir, la no contrapartida económica y la flexibilidad horaria de la que disponen para adaptarse a los requerimientos temporales de la familia que lo demanda⁹².

En esta materia y pese al reconocimiento en el art. 34.8 ET, del derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, poco se ha avanzado ya que, aunque en este precepto se abogue por la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modelos de organización del tiempo de trabajo, el horario más habitual, de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, es el trabajo en jornada partida de

⁸⁹ <https://www.ocu.org/organizacion/prensa/notas-de-prensa/2010/faltan-guarderias-publicas483914>

⁹⁰ De media 360€ al mes, 120€ más que las públicas.

⁹¹ A diferencia de Alemania y Suecia en los que se dota a los padres de una cuantía mensual por cada hijo hasta una determinada edad.

⁹² MEIL G., & ROGERO-GARCÍA J., «Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia*/The Role of Spanish Grandparents and Fathers in Childcare in Spain.», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º. 32(1), 2014, pp.49-67

mañana y tarde (40,2%) seguido de la jornada continua en horario fijo de mañana (28,6%)⁹³.

Ha sido mucha la problemática surgida respecto a este derecho reconocido en el art.34.8 ET y la concreción del mismo. En este sentido el TS en dos de sus sentencias, de 13 y 18 de junio de 2008⁹⁴, resolvió que “la normativa vigente permite la reducción de jornada y la fijación por la trabajadora del nuevo horario, siempre que ello se haga dentro de la "jornada ordinaria de la trabajadora", quien concretará el alcance de la reducción, sin poder exigir un cambio de horario o de turno, salvo acuerdo con la empleadora”. En concreto, el Alto Tribunal advierte en la sentencia de 18 de junio que no cabe la posibilidad de “elaborar a partir de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral un nuevo catálogo de derechos, al arbitrio de una de las partes, (...) y que tampoco la normativa posterior delega sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores”. Por otro lado, una sentencia más reciente del TS⁹⁵ ha declarado que “la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET, y su éxito estará supeditado lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal”. En este sentido declara válido el acuerdo convencional en el que se condiciona la conversión de la jornada partida en continuada por razones de conciliación, a las necesidades de servicios de la empresa, que habrán de acreditarse, con remisión a la negociación colectiva.

⁹³ ALMODÓVAR A., GALIANA M.L., HERVÁS P. y PINILLA F.J., «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», *Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 2012.

⁹⁴ STS de 13 de junio de 2008 (ROJ 897) y STS de 18 de junio de 2008 (ROJ 1625)

⁹⁵ STS de 24 de julio de 2017 (ROJ 3236)

4. CUADRO RESUMEN DE LAS DIFERENTES POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LOS ESTADOS ANALIZADOS.

	ALEMANIA	SUECIA	ESPAÑA
DERECHOS POR MATERNIDAD	Permiso por maternidad → 14 semanas. Prestación 100% de la media de su salario en los 3 últimos meses. Permiso de lactancia → 1 hora en 1 año. 2 meses intransferibles del permiso parental → prestación un 67% salario.	Se sustituyó el permiso de maternidad por el parental. Desde entonces, 3 meses intransferibles dentro del permiso parental → Retribución 80% del salario.	Permiso por maternidad → 16 semanas, 6 de ellas intransferibles después del parto y 10 transferibles al otro progenitor. Retribución del 100% de la base cotización mes anterior. Permiso de lactancia → 1 hora durante 9 meses.
DERECHOS POR PATERNIDAD	2 meses intransferibles dentro del permiso parental. Retribución con carácter general un 67% del sueldo neto.	3 meses intransferibles dentro del permiso parental → Retribución 80% del salario	Permiso de paternidad → 5 semanas intransferibles. Retribución 100% de la base de cotización mes anterior. 10 semanas transferibles por la madre.
PERMISO PARENTAL	Elterngeld → 12 o 14 meses si ambos progenitores lo acogen. Retribución 67% del sueldo neto. ElterngeldPlus → 24 o 28 meses, mitad de prestación, 33,5% del sueldo neto.	480 días → 384 antes de los 4 años y 96 antes de los 12 años. Retribución → primeros 390 días, 80% salario, siguientes 90 días, retribución fija de SEK 180 por día (17,22€)	Se reconduce a la excedencia por cuidado de hijo para padres y madres hasta los 3 años y reducciones de jornada hasta que los hijos cumplen 12 años. Sin remuneración.
SUBSIDIO INFANTIL	Desde 194€ al mes por hijo hasta fin de la educación o 25 años.	Desde 119€ al mes por hijo hasta los 16 años como regla general.	Sólo se abona en supuestos excepcionales como parto múltiple, acogimiento o ante circunstancias familiares (monoparentales, discapacidad, familia numerosa)
REDUCCIÓN JORNADA	Con carácter general, reducción de jornada entre 15 y 30 horas hasta niño 8 años.	Posibilidad de reducir jornada laboral en un 75% como máximo hasta los 12 años. La pérdida de salario proporcional a la reducción compensada con prestación parental.	Por media hora, caso de lactancia. Por cuidado del menor con enfermedad grave: 50% jornada con retribución 100%. Por cuidado del menor hasta los 12 años, sin compensación.
OTROS PERMISOS RECONOCIDOS FINALIZADOS LOS ANTERIORES	Excedencia de 24 meses hasta que el niño tenga 3 años y de 12 meses hasta sus 8 años de edad. Reserva del puesto de trabajo.	VAB → Con carácter general, 60 días por año e hijo hasta los 12 años para su cuidado en caso de enfermedad.	Excedencia de 3 años por cuidado de un hijo y de 2 años por cuidado de un familiar. En ambos casos reserva puesto de trabajo. Suspensión y prestación por riesgo durante la lactancia y el embarazo, con pago del 100% de la base.

IV. ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ANALIZADAS.

Las decisiones en materia de conciliación no solo afectan al ámbito privado de las familias, sino a toda la sociedad, a su estructura y a su economía, lo cual se refleja en la tasa de fertilidad o en la participación de la mujer en el mercado laboral. Las consecuencias de un efectivo balance entre la vida laboral y familiar no sólo van a ser económicas. Una mayor corresponsabilidad entre ambos sexos desde el nacimiento va a producir una disminución del estrés al que las mujeres se ven sometidas ante la encrucijada que tener un hijo supone en relación con su trayectoria profesional, esa disminución del estrés se traducirá, asimismo, en una mayor satisfacción en el ámbito laboral y personal, que a su vez puede significar una mayor productividad y éxito en el desarrollo de su trayectoria profesional⁹⁶.

Una participación más igualitaria entre ambos sexos en las responsabilidades familiares, no sólo va a ser positiva para el desarrollo del niño, sino que además proporcionará un mayor espacio a la mujer, que tradicionalmente se ha ocupado de su cuidado, para perseguir sus aspiraciones laborales. Sin embargo, es todavía muy frecuente que ante el nacimiento de un hijo, sea el padre el que destine más horas al trabajo y no haga uso de los permisos, dado que suele ser éste el que goza de un mayor salario necesario para cubrir los nuevos gastos, mientras que sea la mujer la que se beneficie únicamente de los permisos e implique más horas en el cuidado del hijo y del hogar ante el aumento de la jornada laboral de aquel, quedando por tanto las aspiraciones de ambos insatisfechas, al pasar el padre menos tiempo del que desearía disfrutando de su familia y en el caso de la madre al ver disminuidas sus posibilidades de permanecer o incorporarse al mercado laboral.

Esta tendencia, parece estar sufriendo diversos cambios que se reflejan en la evolución decreciente que la brecha de empleo entre ambos sexos ha sufrido en las últimas décadas, equiparándose cada vez más el porcentaje de mujeres trabajadoras al de los hombres. Tal y como muestra la siguiente gráfica de los Estados cuya normativa en materia de conciliación ha sido estudiada, Suecia es el país con una menor diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres trabajadores en la actualidad, seguido por

⁹⁶ SIRGY, M. J. y Lee, D. J., «Work-life balance: An integrative review», en *Applied Research in Quality of Life*, nº. 13(1), 2018, pp. 229-254.

Alemania (7,4%) y, por último, España (10,8%). Cabe destacar una gran evolución en el caso de España en los últimos años, llegándose a situarse por debajo de la media de la UE que ronda en la actualidad el 10%, porcentaje todavía muy elevado en comparación con otros Estados como Suecia (2,9%). Las implicaciones que esta brecha tiene no sólo social sino además económicamente, se ha plasmado en una investigación de *Eurofound*⁹⁷, organismo que ha estimado que el coste general de la brecha de empleo entre mujeres y hombres es de un 2,8% del PIB, es decir, el PIB de los Estados aumentaría en un 2,8% si las mujeres fueran empleadas en el mismo porcentaje que los hombres.

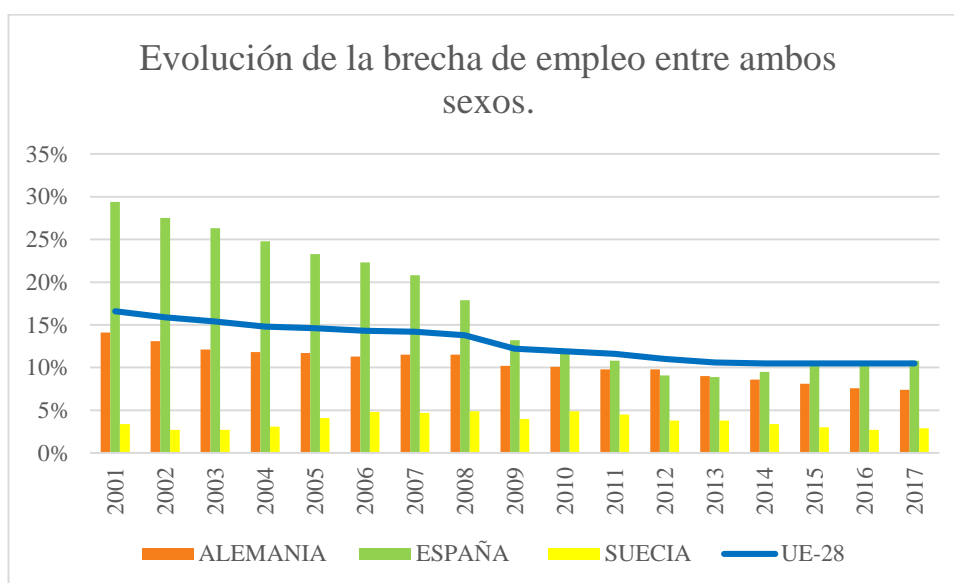


Figura 4. Evolución de la brecha de empleo entre ambos sexos. Fuente: Datos Eurostat. Elaboración propia.

El patrón familiar descrito tras el nacimiento de un descendiente lleva a su vez, a una mayor desigualdad de salario entre ambos sexos, al ser considerada la madre trabajadora por el empresario como un activo con una menor productividad, menos fiable y más costoso. La brecha salarial por sexo de acuerdo con la base de datos de la OCDE, es en España de un 11,5% y en Suecia de un 13,4%, estando ambos porcentajes por debajo de la media de los países que integran la OCDE (14,7%), siendo Alemania, respecto a los otros dos Estados, el que representa la mayor diferencia salarial por sexo con un 15,5%.

El estigma de la madre trabajadora o de la mujer en etapa de fertilidad como un activo más costoso frente a los hombres y a otras mujeres sin hijos o fuera de esa fase

⁹⁷ EUROFOUND. *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

conllevará a una mayor disparidad en el acceso a los puestos de trabajo que enfrentará a las mujeres con hijos o con tales deseos, no sólo frente a los hombres, sino además frente a aquellas mujeres que no los posean o no tengan tal propósito. Tal y como muestra la siguiente gráfica, es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres empleadas con hijos menores de 6 años en los tres Estados estudiados, siendo mayor esta diferencia en Alemania y en España en comparación con Suecia. Pese a que como muestran los datos el progreso es lento, en los tres países se muestra una evolución creciente en el porcentaje de madres empleadas con hijos menores de 6 años, lo cual se podría asociar a una mayor efectividad de la normativa en materia de conciliación, promulgada en las últimas décadas en tales países.

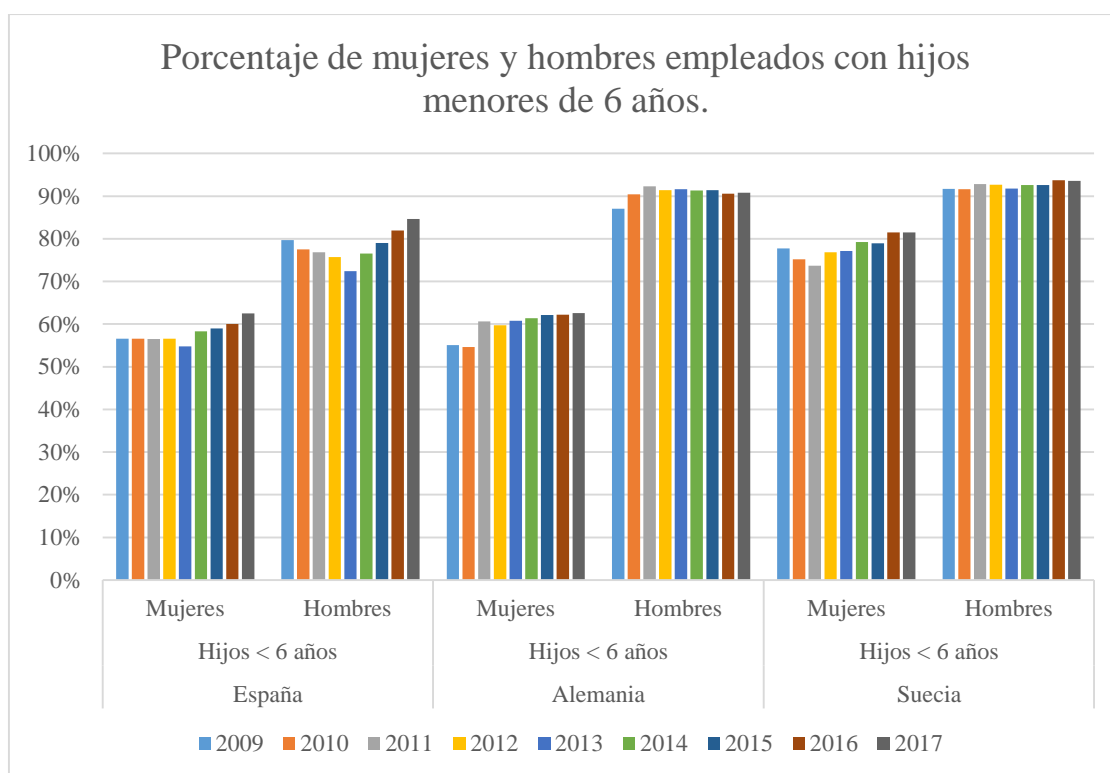


Figura 5. Porcentaje de mujeres y hombres empleados con hijos menores de 6 años.

Fuente: Datos Eurostat. Elaboración propia.

La preocupación en Suecia por la conciliación y la efectividad de su normativa en esta materia se plasma en las estadísticas anuales que elabora la Agencia Sueca de Seguro Social (*Försäkringskassan*). En este sentido, de acuerdo con los datos recopilados en el año 2017⁹⁸, de los 480 días que se conceden como permiso parental remunerado un 73%

⁹⁸ FÖRSÄKRINGSKASSAN (SWEDISH SOCIAL INSURANCE AGENCY), *Social Insurance in Figures 2017*, Stockholm, 2017, p. 20-27.

fue solicitado por las mujeres y el 27% restante por los hombres, este dato ha aumentado considerablemente desde el año 2002 en el que sólo fueron disfrutados por los hombres un 16% del total de los días pagados del permiso parental. También muestra una evolución creciente desde el año 2013 el permiso parental temporal remunerado para el cuidado de los hijos enfermos en el hogar, estando muy igualados el porcentaje de hombres y mujeres que solicitan este permiso al año, 44% y 56%, respectivamente en el año 2016.

En el caso de Alemania, la ley que introdujo el permiso parental supuso un gran paso hacia asegurar una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, desde entonces es cada vez mayor el porcentaje de padres que solicitan este permiso, siendo, de acuerdo con la Oficina Federal de Estadística, *Statistisches Bundesamt*⁹⁹, en 2007 de un 14% y ya en 2014 de un 34,2%. La reforma que se produjo de esta ley en 2015 que admitió la posibilidad de ampliar el permiso parental a 24 meses en vez de 12 obteniendo una prestación menor, ha seguido incentivando la participación del hombre en la responsabilidad familiar, siendo un 58% de ellos los que solicitaron tal permiso en 2017. Esta evolución creciente también se observa en el porcentaje de progenitores que optan por el permiso parental ampliado, que fueron en sus inicios un 14% y que alcanzaron en el año 2017 un 27,8%.

En España, un estudio de la Universidad Autónoma de Madrid¹⁰⁰, ha revelado el punto de inflexión que supuso la introducción del permiso de paternidad en el 2007, el cual desde su puesta en marcha ha sido disfrutado por 3 de cada 4 padres. Antes de esta fecha, la única fórmula para que los padres disfrutaran de un permiso remunerado pasaba porque sus parejas les cedieran parte de las 10 semanas reconocidas como transferibles, algo que ocurría únicamente, de acuerdo con este estudio en el 7% de los casos. Esta investigación muestra asimismo una mayor propensión de los trabajadores al uso de permisos retribuidos, como el permiso de maternidad y paternidad, frente a aquellos sin remuneración, como la excedencias y reducciones, que tienen un uso minoritario, lo cual es lógico dado el elevado gasto que supone para las familias el nacimiento o la incorporación de un nuevo miembro.

⁹⁹ Destatis

¹⁰⁰ MEIL, G., ROGERO-GARCÍA J., ROMERO-BALSAS P., «Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género», en el Observatorio Social de “la Caixa”, 2017.

La normativa en materia de conciliación laboral y familiar, tiene como fin, además del incremento de la tasa de empleo femenino, de la disminución de la brecha salarial por sexo y otros ratios económicos, un fin estructural, que es el aumento de la tasa de natalidad. El envejecimiento de la población de los Estados europeos junto con la disminución que ha sufrido este índice en las últimas décadas, puede conllevar serios problemas en la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Es cada vez menor el número los trabajadores que financian las pensiones y cada vez mayor el porcentaje de la población que tiene derecho a disfrutar de las mismas, produciéndose un desequilibrio que únicamente se podrá subsanar con un aumento de los impuestos y/o un incremento de los incentivos dirigidos al aumento de los nacimientos. Tal y como muestra la siguiente gráfica, España es el país que ha sufrido un mayor decrecimiento de nacimientos desde 1960, siendo en la actualidad el Estado que presenta una menor tasa, en comparación con Suecia y Alemania. Suecia muestra una tendencia creciente desde 1998 que se puede ver justificada por la introducción de incentivos familiares, como es el permiso parental, esta misma trayectoria se observa en Alemania desde 2011.

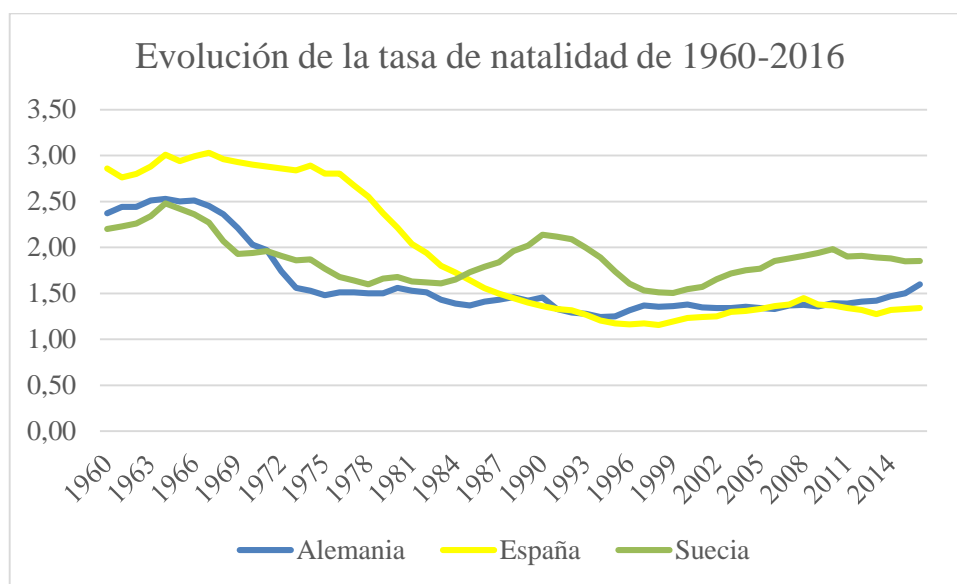


Figura 6. Evolución de la tasa de fertilidad de 1960-2016. Fuente: OCDE. Elaboración propia.

En cuanto a la inversión que realizan los Estados en prestaciones familiares, Suecia encabeza la lista con un 1,5% del PIB, seguido por Alemania con un 1% y por España con un 0,5%. Estos datos tienen sentido si se tiene en cuenta la mayor prolongación temporal de las prestaciones familiares en estos países respecto a España y las dotaciones económicas mensuales que se realizan por el nacimiento de un primogénito y que se mantienen hasta los 25 años en el caso de Alemania y hasta los 16 en el caso de Suecia.

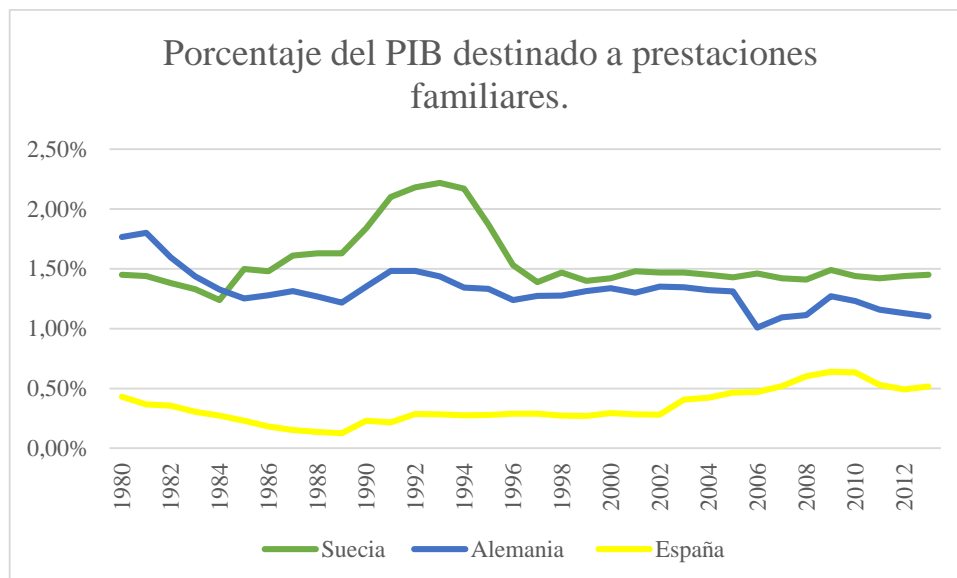


Figura 7. Porcentaje el PIB destinado a las prestaciones familiares. 1980-2014. Fuente: OCDE. Elaboración propia.

Para lograr una equilibrada conciliación de la vida laboral y familiar, goza de una gran relevancia la posibilidad de organizar y programar el horario de trabajo. La flexibilidad laboral, es todavía un área que precisa de un mayor esfuerzo normativo en Europa y en el que actores sociales como las asociaciones de trabajadores o de empresario tiene un papel fundamental en los tres estados cuya normativa ha sido analizada, dada la cobertura de la negociación colectiva en ellos^{101,102}. Suecia es el país que presentó en 2015 una mayor flexibilidad laboral, tan sólo un 38% de los trabajadores tienen un horario fijo inalterable y un 47% de ellos afirman la posibilidad de adaptar algunas horas de su horario dentro de unos límites. Alemania le sigue con un 59% de trabajadores con horarios fijos y España con un 79%, siendo tan sólo un 16% de los trabajadores que afirman poder adaptar algunas horas de trabajo.

¹⁰¹ Se define como el porcentaje de empleados a los cuales les es aplicado los acuerdos o convenios colectivos.

¹⁰² Un 90% en Suecia, un 80% en España y un 70% en Alemania. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). *Labour relations and collective bargaining*, Switzerland, 2017.

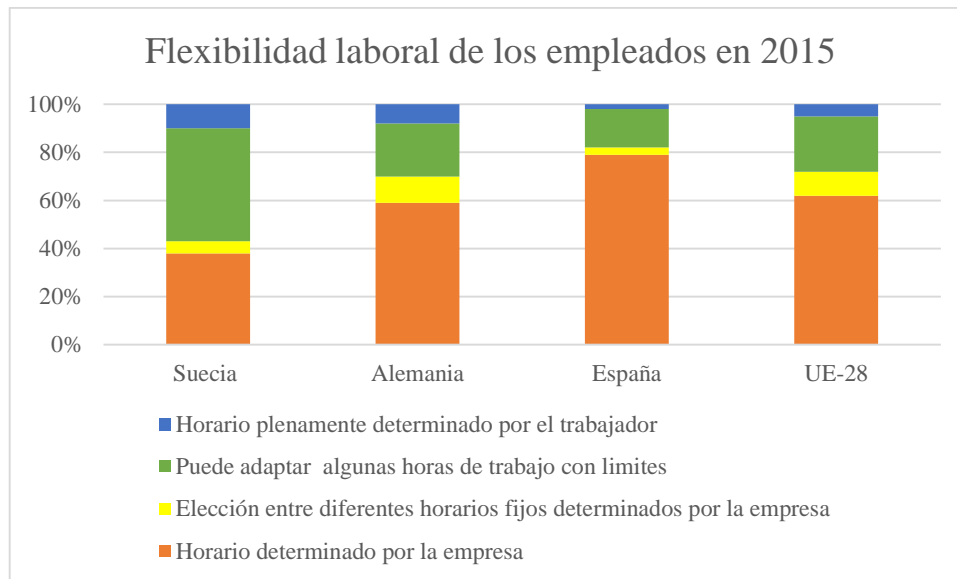


Figura 8. Flexibilidad laboral de los empleados en 2015. Fuente: Eurofound, European Quality of Life Survey 2016. Elaboración propia.

V. CONCLUSIONES.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral y con ello la quiebra de la estructura familiar tradicional, en la que el hombre era el soporte económico y la mujer el soporte familiar, encargada del cuidado de los hijos y del hogar, ha puesto de manifiesto la necesidad de un sistema normativo que promueva la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad familiar de ambos sexos. Las decisiones en materia de conciliación no sólo afectan a la esfera privada de las familias, sino a toda una sociedad, a su estructura y economía, es por ello que tanto la UE como los Estados miembros deben crear un marco normativo que guíe y facilite tales decisiones. Las diferentes instituciones jurídicas dirigidas a tal fin se han expresado y resuelto de forma diversa en los países de la Unión Europea, según su evolución histórica y sus tradiciones de política social y de regulación laboral.

La presente investigación con el fin de analizar diferentes modelos jurídicos en materia de conciliación laboral y familiar, realiza un estudio comparativo de los permisos familiares y otras medidas relativas a este asunto dentro del marco jurídico europeo y de los sistemas legislativos nacionales de Alemania, Suecia y España. En el ámbito europeo, muchas han sido las directivas relativas a la igualdad de género en el ámbito laboral que han sido promulgadas, siendo las más importantes en relación con la conciliación laboral y familiar la Directiva 92/85/CEE que reconoce una regulación mínima del permiso de

maternidad durante 14 semanas; y la Directiva 2010/18/UE que introdujo la figura del permiso parental, con una duración de al menos 4 meses, en principio, intransferibles a cada progenitor, pero durante los cuales el legislador no garantiza una prestación económica.

A la luz de este análisis comparativo a nivel nacional se observa la similitud del modelo de conciliación sueco y alemán, cuyo pilar principal es el permiso parental, de 480 días en Suecia y de 14 o 28 meses en Alemania. Una de las principales diferencias entre ambos es que, mientras que el permiso sueco reconoce 3 meses intransferibles a cada progenitor, el alemán sólo otorga 2. Otra de sus diferencias es su retribución, siendo más reducida durante la ausencia laboral en Alemania, un 67% del salario o un 33,5% (si el permiso es ampliado a 28 meses), en comparación con el 80% ofrecido por el modelo sueco. Asimismo, cabe destacar que mientras que en Suecia este permiso se puede disfrutar fraccionadamente hasta los 12 años de edad del primogénito, en Alemania será hasta los 14 meses o 28 si el permiso es ampliado. España, por su parte, en materia de conciliación ha quedado algo atrasada, reconociéndose únicamente 5 semanas intransferibles al padre de permiso en contraposición con los 3 y 2 meses reconocidos respectivamente en Suecia y Alemania. A diferencia de Suecia, donde el permiso de maternidad fue sustituido por el parental, tanto España como Alemania han mantenido este permiso, siendo de 16 semanas en el primer caso y de 14 en el segundo, con la diferencia de que 10 semanas del español pueden ser transferibles al padre, mientras que el permiso alemán se reconoce íntegramente a la madre al existir el permiso parental. Sin embargo, conviene destacar que tanto durante las 16 semanas de maternidad como durante las 5 de paternidad, el legislador español garantiza el percibo del 100% del salario, con el tope de 3.803,70 €. Fuera de esas prestaciones por maternidad y paternidad, el legislador español, al margen de supuestos muy específicos, como la lactancia o la enfermedad grave, sólo ofrece excedencias y reducciones de jornada para cuidado de hijo, que comportan la pérdida total o parcial de salario.

Desde una perspectiva de género, cabe destacar una mayor igualdad en las medidas promulgadas en Suecia en comparación con España y Alemania, al reconocer un único permiso para ambos sexos y en las mismas condiciones. En Alemania, por el contrario, con estas políticas se estaría incentivando una menor corresponsabilidad al reconocer a la mujer un permiso más prolongado y retribuido que al hombre. A este respecto, cabe destacar que en España, haciendo un esfuerzo por cambiar esta situación, existe, en la

actualidad, una propuesta cuyo trámite ha sido aprobado por unanimidad en el Congreso de los Diputados, que supondría un gran avance al igualar el permiso de maternidad al de paternidad cuya duración se ampliaría hasta las 16 semanas, siendo ellas otorgadas a cada progenitor y de manera intransferible¹⁰³.

La eficacia que tienen estas políticas se muestra en los datos recopilados a lo largo de esta investigación, donde Suecia muestra una menor brecha de empleo y salario por género, un porcentaje muy similar de hombres y mujeres con niños menores de 6 años y una evolución creciente del porcentaje de días solicitados por los padres en relación a tal permiso y de la tasa de natalidad. En el caso de Alemania y España, la diferencia de permisos para ambos sexos se muestra en el dispar porcentaje de hombres y mujeres trabajadores con hijos menores de 6 años. Ahora bien, la concienciación y el uso de estos permisos por parte de los padres en ambos Estados ha sufrido un gran progreso siendo en 2017 un 58% de los padres alemanes los que solicitaban el permiso parental y un 75% los españoles que disfrutaban el permiso de paternidad.

Otra medida que contribuye a alcanzar esta situación de corresponsabilidad es la facilidad con la que los trabajadores se encuentran para conciliar su vida laboral y familiar tras la finalización de estos permisos y la reincorporación a sus puestos de trabajado. En Suecia existe un completo sistema de servicios públicos de cuidado de la infancia, que son accesibles a toda población debido a su cuota universal que no podrá superar la cantidad del subsidio infantil. En Alemania, mientras que el porcentaje de niños que atienden los centros prescolares entre 3-6 años es muy elevado, no así entre 0-3 años. Por su parte, en España ante el limitado número de guarderías públicas una mayor oferta de plazas resulta imprescindible.

Una de las tareas pendientes en los tres Estados, aunque en una mayor proporción en Alemania y España, sería una mayor flexibilidad laboral. En estos países está muy arraigada la cultura del “presentismo” y, en el caso de España la jornada partida. Ello es un error ya que de acuerdo con un estudio realizado por la Universidad de Zaragoza¹⁰⁴, la jornada continua aumentaría la productividad en un 6%, pues trabajar más horas no es sinónimo de mayor productividad. En este asunto tienen un gran papel los sindicatos y

¹⁰³ TORICES, A., «El Congreso apuesta por elevar el permiso de paternidad», en *Heraldo de Aragón*, n.º. 41.475, 27 de junio de 2018, p.30.

¹⁰⁴ MONTAÑÉS BERNAL, A. y AISA RIVED, R., *Productividad y empleo II: Tipos de jornada y productividad del trabajo*, Zaragoza, Consejo Económico y Social de Aragón, 2011.

las asociaciones de empresarios en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social.

La importancia de un contexto igualitario de conciliación laboral y familiar en los Estados puede tener consecuencias muy positivas tanto en la economía como en la sociedad. Una mayor corresponsabilidad familiar no es sólo una obligación normativa del Estado, sino también de las propias familias, las cuales deben obligarse a hacer un uso equitativo de los permisos y del cuidado de sus hijos. Una mayor corresponsabilidad de ambos sexos en el hogar supondrá la educación de los niños en un ambiente de igualdad, lo cual no solo implicará una mejora en la sociedad actual, sino además de la futura si éstos son educados desde pequeños en tal contexto de igualdad en la responsabilidad laboral y familiar. Tal y como se ha podido comprobar a lo largo de la investigación, una mayor conciliación supone una mayor igualdad de oportunidades laborales entre ambos sexos, un menor estrés al que se han visto sometidas las mujeres desde su incorporación al trabajo, un mayor bienestar de los descendientes que podrán disfrutar de ambos progenitores en su cuidado y una mayor productividad en el ámbito de la empresa.

VI. REFERENCIAS.

1. BIBLIOGRAFÍA.

ADEMA, W., CLARKE, C., FREY, V., GREULICH, A., KIM, H., RATTENHUBER, P., & THÉVENON, O., «Work/life balance policy in Germany: Promoting equal partnership in families», en *International Social Security Review*, n.º. 70(2), 2017, pp. 31-55.

ALMODÓVAR A., GALIANA M.L., HERVÁS P. y PINILLA F.J., *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012.

ANXO, D., «Working time policy in Sweden», en *Working time: In search of new research territories beyond flexibility debates*, 2009, pp.55-70.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, E., «Cross-country evidence on motherhood employment and wage gaps: The role of work–family policies and their interaction», en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, n.º. 24(2), 2017, pp. 178-220.

EUROFOUND. *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

FLAQUER L., y ESCOBEDO A., «Licencias parentales y política social de la paternidad en España», en *Cuadernos de relaciones laborales*, n.º 32 (1), 2014, p. 79.

GARCÍA CASTRO, C. y PAZOS MORÁN, M., «Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual.», en *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas y migración*, 2008, p.2.

GÓMEZ, S., y MARTI, C., *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*, IESE Business School, 2004.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). *Labour relations and collective bargaining*, Switzerland, 2017.

JONSSON, P., SANDGREN, F., LINDBERG, E. y SNÄLL, T., «Towns and rural industrialisation in Sweden 1850–1890: A spatial statistical approach», en *Scandinavian Economic History Review*, nº. 57, 2009, pp. 229-251.

JUARISTI BESALDUCH, E., «¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?», en Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad, nº.96, 2012.

LINBERG, T., BAEUMER, T., & ROSSBACH, H. G., «Data on early child education and care learning environments in Germany», en *International Journal of Child Care and Education Policy*, nº. 7(1), 2013, pp. 24-42.

LÓPEZ, M.T. y VALIÑO, A., *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., «La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación: recepción en la Ley de igualdad», en *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*, Editorial Comares, Granada, 2007, pp.81-144.

MEIL, G., ROGERO-GARCÍA J., ROMERO-BALSAS P., «Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género», en el Observatorio Social de “la Caixa”, 2017.

MEIL G. y ROGERO-GARCÍA J., «Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia*/The Role of Spanish Grandparents and Fathers in Childcare in Spain.», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº. 32(1), 2014, pp.49-67

MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, M., SANTOS PITA, M. D. P., y PÉREZ NARANJO, L. M., «Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo», en *Papeles de población*, nº. 21(84), 2015, pp. 197-225.

MONTAÑÉS BERNAL, A. y AISA RIVED, R., *Productividad y empleo II: Tipos de jornada y productividad del trabajo*, Zaragoza, Consejo Económico y Social de Aragón, 2011.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Improving schools in Sweden: An OECD perspective*, París, 2015.

RODRIGUEZ, I., «Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad», en *IUS Labor*, nº 2, 2007, p:8.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos.», en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº. 23, 2008, pp. 6-15.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

SIRGY, M. J. y Lee, D. J., «Work-life balance: An integrative review», en *Applied Research in Quality of Life*, nº. 13(1), 2018, pp. 229-254.

TORICES A., «El Congreso apuesta por elevar el permiso de paternidad», en *Heraldo de Aragón*, nº. 41.475, 27 de junio de 2018, p.30.

2. LEGISLACIÓN.

2.1. Unión europea.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO nº L 348 de 28 noviembre de 1992).

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO nºL 14 de 20 de enero de 1998).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de la Directiva 76/207/CEE, la 86/378/CEE, la 75/117/CEE y la 97/80/CE, así como sus modificaciones) (DO nºL 204 de 26 julio de 2006).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y que deroga la Directiva 96/34/CE (DO n°L 68 de 18 marzo 2010).

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO n°L 180 de 15 de julio 2010).

Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas (DO n°L 123 de 8 de mayo de 1992).

Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (DO n°L 59 de 2 marzo 2013)

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 26 de abril de 2017.

Tratados constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE) y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEEA, llamada «Euratom») o Tratados de Roma, firmados en Roma el 25 de marzo de 1957.

Tratado de Ámsterdam por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

2.2. Alemania.

Ley Federal de Beneficios para Menores, *Bundeskindergeldgesetz* (BKGG), de 11 de octubre de 1995.

Ley relativa a las prestaciones y permisos parentales, *Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz* (BEEG) (BGBl. I S. 2748), de 5 de diciembre de 2006.

Ley sobre el cuidado de familiares dependientes, *Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)*, de 28 de mayo de 2008.

Ley de tiempo de cuidado familiar, *Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)*, de 6 de diciembre de 2011.

Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios, *Mutterschutzgesetz (MuSchG)* (BGBl. I S. 1228), de 23 de mayo de 2017.

2.3. Suecia.

Ley relativa al tiempo de trabajo, *Arbetsstidslagen* (1982:673), de 24 de junio de 1982.

Ley de permiso parental, *Föräldraledighetslagen* (1995:584), de 24 de mayo de 1995.

Ley de Discriminación, *Diskrimineringslag* (2008:567), de 5 de junio de 2008.

Ley reguladora del Seguro Social, *Socialförsäkringsbalk* (2010:110), de 4 de marzo de 2010.

2.4. España

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. JURISPRUDENCIA.

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2008 (ROJ 897).

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2008 (ROJ 1625).

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de julio de 2017 (ROJ 3236).

4. RECURSOS DE INTERNET.

SWEDISH INSTITUTE, «Preschool a place to grow», <https://sweden.se/society/play-is-key-in-preschool/>. Consultado el 27 de mayo de 2018.

SWEDISH INSTITUTE, «Sweden and gender equality», <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>. Consultado el 28 de mayo de 2018.

FÖRSÄKRINGSKASSAN, «Parents, when the child is born, Parents benefits» <https://www.forsakringskassan.se/>. Consultado el 25 de mayo de 2018.

ORGANIZACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (OCU), «Faltan guarderías públicas», 2010, <https://www.ocu.org/organizacion/prensa/notas-de-prensa/2010/faltan-guarderias-publicas483914>. Consultado el 2 de junio de 2018.

VII. ANEXOS.

1. TÉRMINOS TRADUCIDOS.

<i>Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz (BEEG)</i>	Ley relativa a las prestaciones y permisos parentales
<i>Mutterschutzgesetz (MuSchG)</i>	Ley de protección de las madres en el trabajo, en la educación y en los estudios
<i>Mutterschutz</i>	Permiso de maternidad
<i>Mutterschaftsgeld</i>	Prestación de maternidad
<i>Elternzeit</i>	Permiso parental
<i>Elterngeld</i>	Prestación parental
<i>Elterngeldplus</i>	Prestación parental ampliada
<i>Partnerschaftlichkeit</i>	Bonificación de asociación
<i>Bundeskindergeldgesetz (BKGG)</i>	Ley Federal de Beneficios para Menores
<i>Kindergeld</i>	Subsidio infantil
<i>Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)</i>	Ley sobre el cuidado de familiares dependientes
<i>Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)</i>	Ley de tiempo de cuidado familiar
<i>Kinderkrippen</i>	Guardería infantil
<i>Kindergarten</i>	Jardín de infancia
<i>Statistisches Bundesamt</i>	Oficina Federal de Estadística alemana
<i>Pappamånad</i>	Mes del padre
<i>Föräldraledighetslagen</i>	Ley de permiso parental
<i>Föräldrapenning</i>	Permiso parental
<i>Socialförsäkringsbalk</i>	Ley reguladora del Seguro Social
<i>VAB</i>	Subsidio parental temporal
<i>Barnbidrag</i>	Subsidio infantil
<i>Förskola</i>	Centro preescolar
<i>Arbetstidslagen</i>	Ley relativa al tiempo de trabajo
<i>Statistiska centralbyrån</i>	Agencia gubernamental sueca de estadística