



El Instituto de Política Familiar (IPF) ha publicado el Informe “Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España”.

En España hablar de conciliación de la vida familiar y laboral es hoy aún una utopía. Sigue siendo la gran asignatura pendiente en la sociedad española. No hay una apuesta ni voluntad política por parte de las empresas ni por parte de los poderes públicos.

La baja de maternidad en España es de 16 semanas cuando los españoles demandan una baja de 12 meses de duración.

Además, la ampliación a 4 semanas del permiso de paternidad se ha ido retrasando desde en 2009 incumpliendo las promesas tanto de Zapatero como de Rajoy

A nivel empresarial, la casi nula flexibilidad horaria existente (solo el 11,9%), el nulo uso del teletrabajo (apenas el 6,9% de los trabajadores), la casi inexistente jornada parcial (el 15,9% la pueden usar), la poca jornada continua por la mañana (solo el 28,6% de los trabajadores cuando 9 de cada 10 personas lo querrían) y el mobbing maternal en las empresas que padecen (el 18% de las embarazadas la sufren), constatan la falta de compromiso empresarial con la conciliación.

A nivel de los poderes públicos, las excedencias (solo son de carácter teóricas), y los escasos permisos de maternidad/paternidad (alejados de la media de Europa), son tan escasos e insuficientes que nos coloca en el furgón de cola de Europa con respecto a la Conciliación.

(Madrid, 1 de Diciembre.) El **Instituto de Política Familiar (IPF)** ha publicado en el día de hoy el Informe **“Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España”** (se adjunta el informe completo con todas las gráficas. Además se encuentra en la web: <http://ipfe.org/España/>).

La primera conclusión de este informe, señala Eduardo Hertfelder -presidente del Instituto de Política Familiar (IPF)- **es que en España siguen sin resolverse los grandes problemas para una verdadera y eficaz conciliación de la vida laboral y familiar. La conciliación laboral y familiar sigue siendo la gran asignatura pendiente en la sociedad española del siglo XXI. Hablar de conciliación de la vida familiar y laboral en España es hoy aún una utopía. Es hoy un reto aún por afrontar realmente.**

En efecto, señala Hertfelder, la incorporación creciente de ambos cónyuges al mercado de trabajo formal, la extensión de los horarios laborales, la distancia cada vez mayor desde los hogares a los centros de trabajo, la dispersión de la familia extensa, etc., están provocando una defectuosa conciliación de la vida laboral y familiar, ya tengan su origen en las propias empresas o estén impulsadas por los poderes públicos.

Así, las empresas españolas van a contracorriente de Europa con unas jornadas laborales infinitas, que en muchas ocasiones se alargan por factores culturales y merman la competitividad y productividad de la economía.

El Instituto de Política Familiar (IPF) es un organismo internacional civil, de carácter independiente, fundado en 2001, que tiene como misión la promoción de la familia y la ayuda a sus componentes. Cuenta con estructura y representación en diversos países de Europa e Iberoamérica. Cuenta, así mismo, con "estatus consultivo especial" ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC).

Por otra parte, y aunque la legislación española ha elevado a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, abordando algunos aspectos tales como excedencias, permisos de maternidad/paternidad, etc. que tienen por objeto el facilitar la posibilidad de integrar las necesidades familiares en el ámbito laboral, éstos han sido muy deficientes y siendo claramente insuficientes las prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación es una exigencia del equilibrio de las personas, pero es también una necesidad si queremos familias sólidas en las que la convivencia sea una realidad y en la que los hijos puedan ser atendidos debidamente por sus padres.

En este contexto, concluye Hertfelder, es fundamental la adopción de un marco legal, social, laboral y fiscal que facilite no sólo dicha conciliación, sino que también permita la libre elección del tipo de conciliación. Así, los que quieran tener hijos podrán hacerlo sin tener que renunciar por este motivo a su vida laboral y al desarrollo profesional o al cuidado de los mismos a edades tempranas. Este debe ser un punto central de las agendas políticas de las administraciones.

Algunas de conclusiones del informe son:

1. **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA CONCILIACIÓN:** Todas las encuestas señalan la importancia que dan las personas a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar. Así:

- a. **Los horarios laborales estrictos y largos dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar:** 8 de cada 10 personas consideran que los horarios son muy estrictos y que deberían ser más flexibles.
- b. **La falta de conciliación de la vida laboral y familiar afecta al número de hijos:** 2 de cada 3 personas consideran que la falta de conciliación impide a los matrimonios jóvenes tener los hijos que desean.
- c. **Cuando se tienen hijos recién nacidos, la opción elegida es la de una baja remunerada de 12 meses de duración:** Más de 9 de cada personas consideran que se debe tener una baja remunerada para el cuidado de hijos recién nacidos
- d. **Cuando se tiene hijos pequeños la mejor opción es el trabajo a tiempo parcial o incluso no trabajar:** 8 de cada 10 encuestados (78,7%) consideran que la mujer debe trabajar a tiempo parcial o incluso no trabajar cuando los hijos son pequeños.

2. **LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL:** Aunque el apoyo a la maternidad, la flexibilidad de horario, la racionalización de los horarios laborales, la posibilidad de la jornada continua o a tiempo parcial, la reducción de la jornada o el teletrabajo, son elementos fundamentales que las empresas deben desarrollar para una verdadera y eficaz conciliación de la vida laboral y familiar, la realidad es claramente deficitaria. Así:

- a. **No hay apoyo a la maternidad: El mobbing maternal es una lacra laboral que impide tener los hijos que desea, ya que peligra el puesto de trabajo de la madre.**
 - i. El 18% de las trabajadoras embarazadas sufre presiones por su empresa debido a su maternidad
 - ii. Cerca del 25% de las trabajadoras embarazadas de entre 18 y 25 años acaban siendo despedidas
- b. **Casi Nula Flexibilidad Horaria: En España no hay casi flexibilidad horaria, lo que hace que España sea, junto con Portugal, el país de la UE28 con menor flexibilidad laboral.**

Tan solo 1 de cada 9 españoles (el 11,9%) tiene horario flexible, y tan solo el 2,6% de los trabajadores pueden fijar el horario sin limitaciones del empresario...
- c. **Jornada Continua: aspiración insatisfecha: Aunque tan solo 3 de cada 10 personas (28,6%) tienen jornada continua por la mañana, la inmensa mayoría de los trabajadores (9 de cada 10) la prefieren ya que es mucho mejor opción para conciliar su vida laboral y familiar.**

El Instituto de Política Familiar (IPF) es un organismo internacional civil, de carácter independiente, fundado en 2001, que tiene como misión la promoción de la familia y la ayuda a sus componentes. Cuenta con estructura y representación en diversos países de Europa e Iberoamérica. Cuenta, así mismo, con "estatus consultivo especial" ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC).

- d. **Existe una cultura del presencialismo laboral, que provoca trabajar más horas de las necesarias, con horarios improductivos, extensos e ineficaces.**

Cuatro de cada diez asalariados suele prolongar su jornada laboral

Por otra parte, España a pesar de que tiene una jornada laboral superior a los de los principales países de la UE, tiene una productividad menor

- e. **Jornada Parcial casi inexistente: Tan solo 1 de cada 7 españoles (el 15,9%) tiene jornada parcial, lo que está por debajo de la media europea (20,4%).**
- f. **Sin cultura ni uso del Teletrabajo: El teletrabajo es casi inexistente en España, lo que nos sitúa en el furgón de cola de Europa.** Tan solo 7 de cada 100 ocupados usan el teletrabajo, lo que nos sitúa muy por debajo de la media de la UE28 (13,5%). Además, no hay cultura empresarial, ya que pocas empresas tienen programa de teletrabajo: solo 1 de cada 4 empresas (el 27%) lo han implementado.

3. **LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO DE LOS PODERES PÚBLICOS:** Aunque la legislación española ha elevado a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, abordando algunos aspectos tales como excedencias, permisos de maternidad/paternidad, etc. que tienen por objeto el de facilitar la posibilidad de integrar las necesidades familiares en el ámbito laboral, éstos han sido muy deficientes y son claramente insuficientes las prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar

Este déficit de ayuda de las administraciones está provocando:

1. **Pocos permisos de maternidad:** Cada vez menos personas se benefician del permiso de maternidad: 1 de cada 3 personas (casi 145.000) no se benefició de la prestación por maternidad (2014), que está en caída continua desde el 2008.
2. **La baja maternal está muy alejada de Europa:** La baja maternal de España (16 semanas) está entre las menores de Europa y, además está muy alejada del permiso medio en la UE28 (más de 26 semanas), un 64% más que el español.
3. **Las excedencias cuidado de familiares: mas teoría que realidad.** Tan solo 2 de cada 1.000 españoles piden excedencia: 39.000 excedencias anuales para el cuidado de familiares (el 0,24%). Aunque en España está reconocido el periodo por excedencia para cuidado de hijos o familiares dependientes, el no disponer de ninguna prestación económica durante la misma hace que muy poca personas lo pidan (39.611 personas sobre un total de 14,3 millones de asalariados, esto es, el 0,24% del total).

LAS PROPUESTAS DEL IPF

a) Para compatibilizar el cuidado de los hijos y personas dependientes con el desarrollo profesional

1. Promocionar los horarios flexibles acordes a las necesidades de los trabajadores con hijos pequeños, al cuidado de personas mayores o dependientes.
2. Impulsar la jornada continuada incentivando a las empresas que la implementen.
3. Promover el destierro de la cultura del "presentismo" tanto para los trabajadores como para la empresa y cambiarla por el cumplimiento de objetivos
4. Compensación por libre elección de actividad por un importe equivalente al SMI (salario mínimo interprofesional) y destinado a aquellos padres que desean posponer temporalmente su actividad profesional para cuidar a su hijos hasta que cumplan los tres años.

El Instituto de Política Familiar (IPF) es un organismo internacional civil, de carácter independiente, fundado en 2001, que tiene como misión la promoción de la familia y la ayuda a sus componentes. Cuenta con estructura y representación en diversos países de Europa e Iberoamérica. Cuenta, así mismo, con "estatus consultivo especial" ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC).

5. Aumento del permiso remunerado de maternidad hasta las 20 semanas a las madres que tengan, adopten o acojan un hijo.
6. Aumento del permiso remunerado de paternidad hasta las seis semanas a los padres que tengan, adopten o acojan un hijo y en las mismas condiciones que el permiso materno.
7. Incremento de la ampliación de los permisos de maternidad/paternidad en caso de discapacidad de los hijos, nacimientos múltiples -a partir del segundo-, familias numerosas y adopción hasta las tres semanas para las madres y una semana para los padres.
8. Reconocer legislativamente la figura del mobbing maternal, esto es, la discriminación laboral de la mujer por el hecho de ser madre – incluido su despido laboral --, así como promoviendo su erradicación como práctica y protegiendo la maternidad desde un punto de vista laboral.
9. Ayuda universal para pedir excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos con independencia del cónyuge que lo solicite.
10. Derecho a disponer de 24 horas laborales al año (tres días) para asuntos familiares sin justificación (horas de libre disposición) para todos los padres con hijos menores.
11. Ampliación de la red de guarderías para hijos de cero a tres años.
12. Establecimiento del derecho de ayuda a domicilio en caso de parto o adopción múltiple.
13. Formación profesional específica para las madres/padres que decidan dedicarse al cuidado de los hijos durante su ausencia del mercado laboral para facilitar la reincorporación.

b) De potenciación de la conciliación en las empresas

14. Promoción del teletrabajo con prioridad para los cónyuges con hijos. Se deberá lograr la convergencia con la media de la Unión Europea en un plazo de cuatro años.
15. Promoción de horarios racionales en las empresas estableciendo una profunda modificación de los horarios en España, de manera que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, tener más calidad de vida y ser más productivos y competitivos.
16. Promoción del contrato compartido, para promover la flexibilidad.
17. Subvenciones a las empresas con alto porcentaje de trabajadores con hijos.
18. Apoyo institucional para la obtención de certificados homologados de Empresa Familiarmente Responsable.

c) Otras

19. Desarrollo y mejora de todos los aspectos pendientes de la ley de familias numerosas, ya que la Ley dejó algunos puntos sin concretar y el Reglamento no contempló todos los de la Ley, tales como ayudas en el acceso a bienes culturales, tasas, etc.
20. Elaboración de una guía de información y sensibilización de buenas prácticas para conciliar la vida profesional y familiar de acuerdo con el Informe del Parlamento Europeo sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada.

El Instituto de Política Familiar (IPF) es un organismo internacional civil, de carácter independiente, fundado en 2001, que tiene como misión la promoción de la familia y la ayuda a sus componentes. Cuenta con estructura y representación en diversos países de Europa e Iberoamérica. Cuenta, así mismo, con "estatus consultivo especial" ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC).

21. Ayuda universal a familias que atiendan a familiares mayores en su hogar.

22. Adelantar las emisiones de "prime time" en las televisiones para que los programas de máxima audiencia no finalicen más tarde de las 23.00 horas.

Anexo 1. Prestaciones para la Conciliación de la Vida Laboral y familiar

Concepto	Cuantía	Condiciones
Excedencia por cuidados a menores	Ninguna (*)	Periodo máximo de 3 años.
Excedencia por cuidados a familiares	Ninguna (*)	Periodo máximo de 2 años.
Permiso de maternidad	16 semanas sin interrupción	Ampliables en dos semanas más en el supuesto de parto múltiple por cada hijo o hija a partir del segundo.
Permiso de paternidad	13 días ininterrumpidos (***)	Ampliables en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.
Lactancia	Una (1) hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija	Hasta que éste cumpla nueve meses.
Reducción de jornada	Disminución del salario proporcional a la reducción de jornada	Para cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
Flexibilidad de jornada	Ninguna (**)	En los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

(*) En España aunque está reconocida la excedencia para estos casos, no se recibe ninguna prestación durante este periodo.

(**) Aunque está reconocido el derecho a la reducción de jornada, esta dependerá de su convenio colectivo y/o del empresario

(***) En 2009 se aprobó la ampliación a 4 semanas del plazo de disfrute del permiso de paternidad (y en 2011 tenía que entrar en vigor), Pero primero con el Gobierno de Zapatero y después con el Gobierno e Rajoy, y a pesar de que ha sido promesas electorales en sus respectivos programas, se ha ido retrasando la entrada en vigor de dicha disposición.