

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en ESPAÑA



Instituto de Política Familiar



Con Estatus Consultivo
Especial con el Consejo
Económico y Social (ECOSOC)
de la ONU

www.ipfe.org

Índice

Introducción

1. La Conciliación en los documentos de la Unión Europea.
2. Percepción Social sobre la Conciliación
3. La Realidad de la Conciliación en España
 - a) Conciliación y Empresa
 - a) Maternidad y Trabajo
 - b) Familia y Jornada Laboral
 - c) Consecuencias
 - b) Conciliación y Administraciones Públicas
 - a) Familia y Prestaciones
 - b) Los efectos de la Crisis en la Conciliación
4. Conclusiones
5. Las Propuestas del IPF



INTRODUCCIÓN

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. Esto se agrava por las todavía deficientes medidas para potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar, ya tengan su origen en las propias empresas o estén impulsadas por los poderes públicos. Y es que hablar de conciliación de la vida familiar y laboral en España es hoy un reto aún por conquistar .

Una deficitaria conciliación de la vida laboral y familiar puede originar, por una parte, incomunicación y desencuentro en el ámbito familiar que puede desembocar en crisis, conflictividades o rupturas familiares. Pero, por otra parte, puede provocar insatisfacción laboral y un insuficiente desarrollo personal y profesional.

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.

La conciliación ha de partir del profundo respeto a la libertad de elección de las personas y no de la imposición de la medida que más conveniente parezca al Estado o a las empresas. Las necesidades de las familias son plurales y más en el caso de las familias con hijos; por tanto, tiene que existir la posibilidad de elección de las medidas más adecuadas en cada caso.

INTRODUCCIÓN

En este contexto, 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.

Se trata, por tanto, de promover activamente medidas de flexibilidad en el espacio y en el tiempo y servicios para los padres trabajadores, pero, sobre todo, culturas empresariales de signo humano y un ambiente público en el que quedarse en casa para cuidar a los hijos o atender a la familia no sea considerado poco menos que un fracaso existencial.

Por último, y como es habitual en los estudios del **Instituto de Política Familiar (IPF)**, el presente informe ha sido elaborado, a partir de datos procedentes tanto de organismos públicos como el INE, Ministerio de Sanidad, EUROSTAT, CIS, Mº Empleo y SS como de instituciones privadas como la fundación Pfizer, Asepeyo, Fundación Madrina, etc.

1. La Conciliación en los documentos de la Unión Europea



La Unión Europea ha reiterado en numerosas ocasiones y documentos la necesidad de la conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

“Es fundamental que haya una mayor reconciliación de la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres (...)”.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. Igualdad entre mujeres y hombres — 2009. Bruselas, 27.2.2009 COM (2009) 77 final. Pp.4

“La Comisión considera apropiado hacer ahora una propuesta (...): 1. Aumentar el permiso de maternidad mínimo de catorce a dieciocho semanas ; 2. Dar más flexibilidad a las mujeres para que decidan cómo tomar el permiso de maternidad antes o después del parto (...)”.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Bruselas, 3.10.2008 COM(2008) 635 final. Pp.6

“Todas las encuestas señalan que los europeos no tienen todos los hijos que desean y que mencionan con mucha frecuencia la aspiración de tener un tercer hijo, algo que no llegan a cumplir, a menudo por razones económicas o materiales y debido también a las dificultades para conciliar carrera profesional y vida familiar, sobre todo en el caso de las madres”.

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La familia y la evolución demográfica” (SOC 245 – CESE 55/2007) Pp. 16

La Unión Europea ha reiterado en numerosas ocasiones y documentos la necesidad de la conciliación de la Vida Laboral y Familiar (y II).

“El futuro de Europa depende de su capacidad para promover sociedades acogedoras para las mujeres y los hombres jóvenes y, en ese marco, la realización de los deseos de tener hijos, o la atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad no debería estar enfrentada a las opciones educativas y profesionales o constituir un freno a la hora de seguirlas o retomarlas”.

(Informe sobre un marco regulador para medias de conciliación de la vida familiar y del período de estudios para las mujeres jóvenes en la Unión Europea (A6-0209/2007) Pp.5)

“La importancia que tienen las políticas de conciliación para la renovación demográfica está ahora explícitamente reconocida a escala europea (...) los Estados miembros que tienen políticas efectivas para que hombres y mujeres equilibren sus responsabilidades laborales y familiares tienen tasas de fertilidad más altas y tasas de empleo femenino más elevadas”.

(Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Bruselas, 3.10.2008 COM (2008) 635 final. Pp.4)

“Insta a los Estados miembros a que faciliten el acceso a los permisos parentales remunerados como una parte intransferible, respetando la autonomía de la elección de los padres, y que faciliten también el acceso a otros permisos de larga duración, en particular, las interrupciones de carrera, así como a los permisos especiales de corta duración (permiso por amamantamiento, permiso por enfermedad de un miembro de la familia)...”.

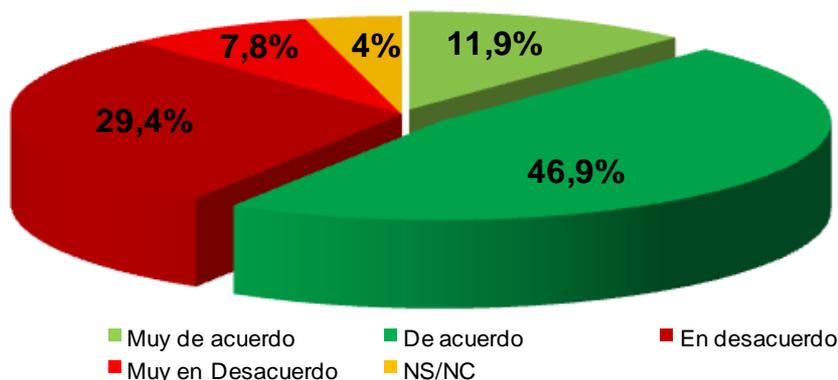
Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (A5-0092/2004). Pp.10

2. Percepción Social sobre la Conciliación



Existe gran preocupación por la conciliación de la vida laboral...

¿Considera que cuando la mujer tiene un trabajo de tiempo completo la vida familiar se resiente (en %)?



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

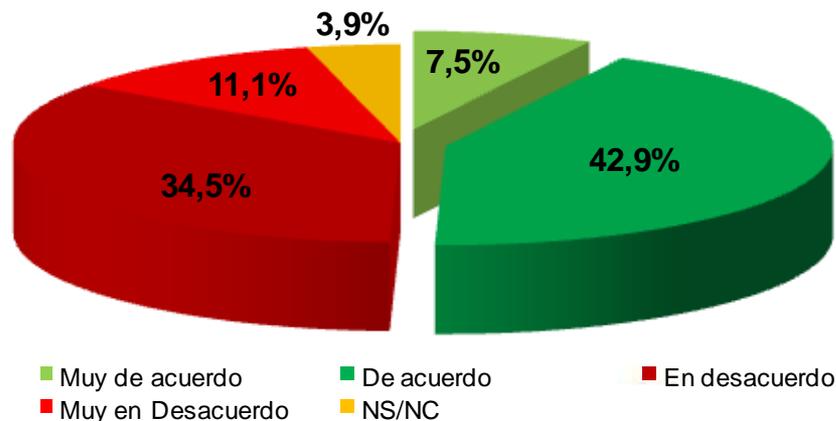
...sino también a sus hijos.

La mitad de los encuestados considera que el trabajo de las madres perjudica a los hijos menores.

...ya que puede afectar negativamente no solo a su familia...

6 de cada 10 encuestados (58,8%) consideran que la jornada completa perjudica a su familia.

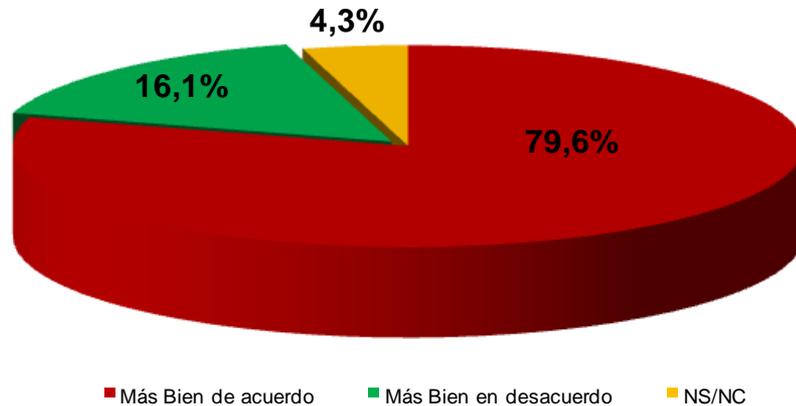
¿Considera que a un niño de menos de 6 años le perjudica que su madre trabaje (en %)?



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

Los horarios laborales estrictos y largos dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar.

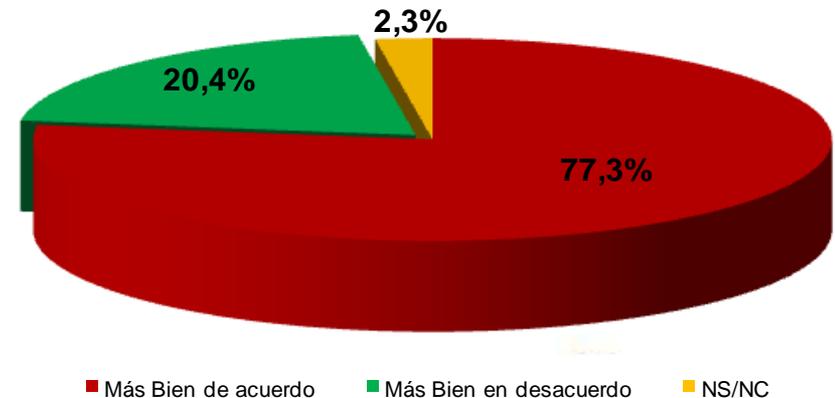
En general, los horarios de trabajo son demasiados estrictos, deberían ser más flexibles (en %)



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Estudio sobre Conciliación y Familia. Fundación Pfizer. Junio 2014

8 de cada 10 personas consideran que los horarios son muy estrictos y que deberían ser más flexibles.

Con los actuales horarios de salida del trabajo hay poco tiempo para uno mismo y para estar en familia (en %)

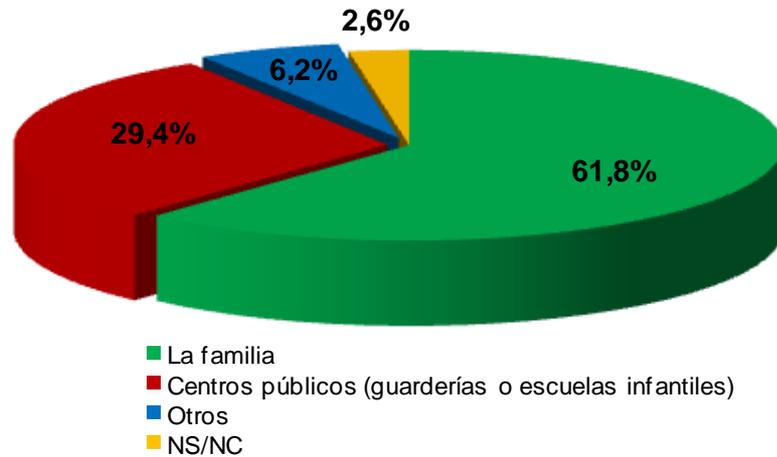


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Estudio sobre Conciliación y Familia. Fundación Pfizer. Junio 2014

La mayoría de los españoles (8 de cada 10) consideran que los horarios de salida del trabajo afectan negativamente a la conciliación.

La responsabilidad de los hijos corresponde a los padres, a pesar de que son conscientes que supone una carga económica.

¿Quién cree que debería proporcionar el cuidado de los niños menores de 6 años fundamentalmente? (en %)

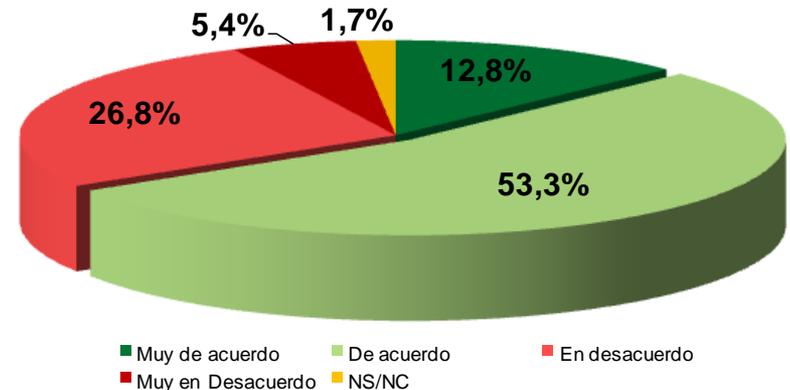


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

2 de cada 3 encuestados (66,1%) considera que el cuidado de los hijos supone una carga económica para los padres.

2 de cada 3 encuestados (61,8%) considera que debe ser la familia la que cuide a los hijos menores.

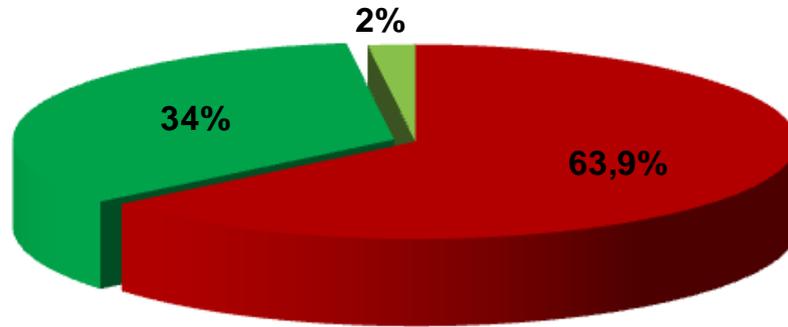
Los hijos suponen una carga económica para los padres (en %)



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

La falta de conciliación de la vida laboral y familiar afecta al número de hijos y además, los estrictos horarios escolares tampoco ayudan.

No es extraño que la gente joven no tenga hijos porque no tienen ni tiempo para ellos (en %)

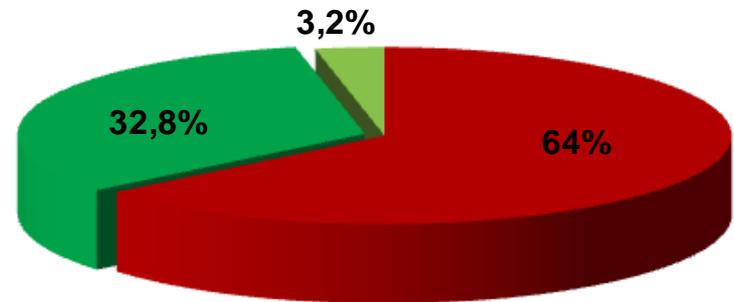


■ Más Bien de acuerdo ■ Más Bien en desacuerdo ■ NS/NC

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Estudio sobre Conciliación y Familia. Fundación Pfizer. Junio 2014

2 de cada 3 personas consideran que la falta de conciliación impide a los matrimonios jóvenes tener los hijos que desean.

El horario de los colegios es muy estricto y no se ajusta al horario de los padres (en %)



■ Más Bien de acuerdo ■ Más Bien en desacuerdo ■ NS/NC

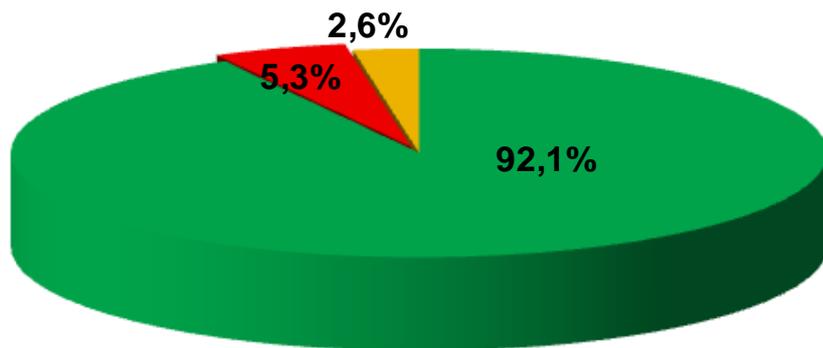
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Estudio sobre Conciliación y Familia. Fundación Pfizer. Junio 2014

2 de cada 3 personas consideran que los horarios escolares son muy estrictos.

La solución demandada:

Cuando se tienen hijos recién nacidos, la opción elegida es la de una baja remunerada de 12 meses de duración.

¿Se debe tener una baja remunerada cuando uno de los conyuges deja de trabajar para cuidar a un hijo recién nacido? (en %)



- SI, si debería existir una baja remunerada
- NO, no debería existir una baja remunerada
- NS/NC

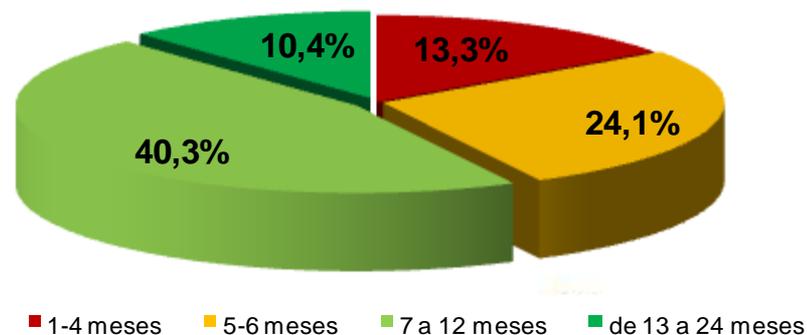
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS.. 2012

2 de cada 3 personas considera que la baja debe ser entre 5 meses y 12 meses...

...y 1 de cada 10 personas considera que debe ser entre 13 y 24 meses.

Más de 9 de cada personas consideran que se debe tener una baja remunerada para el cuidado de hijos recién nacidos.

¿De cuanto tendría que ser la baja remunerada para el cuidado de los hijos recién nacidos?

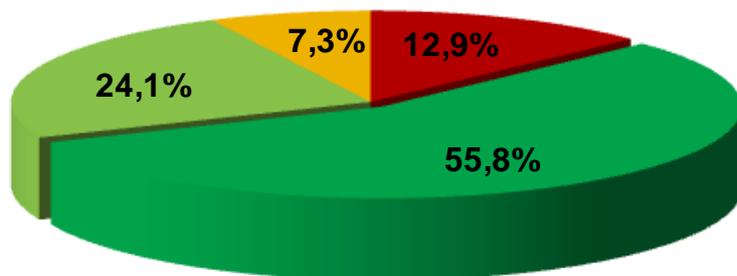


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

La solución demandada:

Cuando se tiene hijos pequeños la mejor opción es el trabajo a tiempo parcial o incluso no trabajar...

Cuando algún hijo no tiene edad para ir a la escuela la mujer debería... (en %)



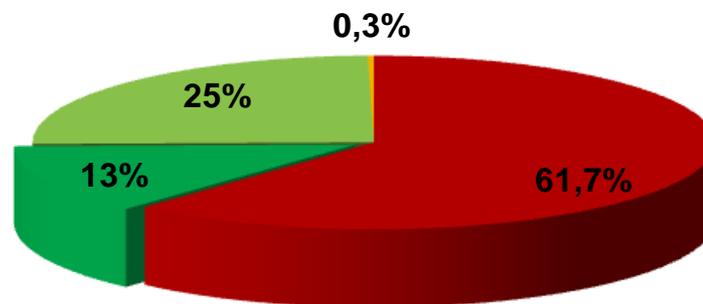
■ Trabajar a tiempo completo ■ Trabajar a tiempo parcial
■ No deberían trabajar ■ NS/NC

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

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.

Tan solo 1 de cada 10 (12,9%) considera que debe trabajar a tiempo completo.

¿Cuál ha sido el tipo de su trabajo cuando algún hijo aún no tenía la edad escolar? (en %)



■ Trabajar a tiempo completo ■ Trabajar a tiempo parcial
■ No ha trabajado ■ NS/NC

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

...aunque la realidad es muy distinta.

6 de cada mujeres han tenido jornada completa cuando sus hijos han sido menores, y tan solo 1 de cada 8 mujeres ha tenido jornada a tiempo parcial (el 13%).

3. La realidad de la Conciliación en España



La conciliación de la vida laboral y familiar se da sobre todo a través de las políticas realizadas por las empresas y los poderes públicos...



...y tienen por objeto construir una sociedad donde las personas se pueden desarrollar en todos los ámbitos vitales, es decir, en el ámbito personal, familiar y laboral.



3. a) Conciliación y Empresa



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...

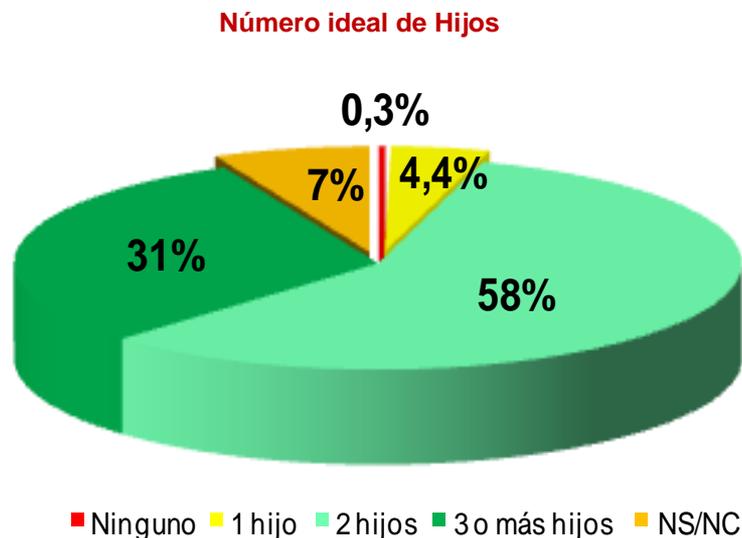


...son elementos fundamentales que las empresas deben desarrollar para una verdadera y eficaz conciliación de la vida laboral y familiar.

a.1) Maternidad y Trabajo



La practica totalidad de los españoles quisieran tener más hijos de los que tienen.



Fuente: Instituto de Política Familiar (IPF) a partir de datos del CIS (Encuesta Familia y Género. 2012)

Además, consideran que ver crecer a los hijos es el mayor placer de la vida (el 91,9% de los españoles)^(*).

(*) Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

Los españoles quisieran tener 2,3 hijos de media...

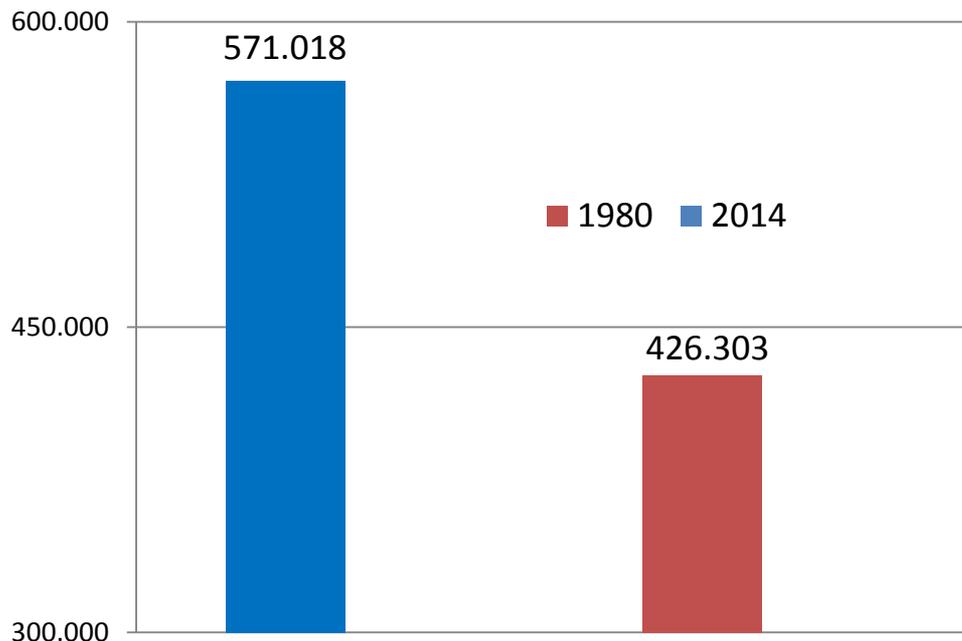
9 de cada 10 (el 89% -la inmensa mayoría) de los españoles quisieran tener entre 2 (58%) y 3 o más hijos (31%).

Tan solo 3 de cada 1000 personas no quieren tener hijos.

...lo que aseguraría el nivel de reemplazo generacional (2,1 hijos/mujer)...

Pero la realidad es que en España cada vez se tiene menos niños.

Número de Nacimientos en España



Fuente: Instituto de Política Familiar (IPF) a partir de datos del INE

Nacen 144.700 niños menos que en 1980 (reducción del 25,4%)...

...a pesar del aumento poblacional en casi 9 millones de personas en este periodo.

El índice de fecundidad lleva 35 años por debajo del nivel de reemplazo generacional (2,1).

Se necesitan, al menos, 260.000 nacimientos más de los que se producen anualmente para asegurar el nivel de reemplazo generacional.



El mobbing maternal es una lacra laboral que impide tener hijos los que desea ya que pelagra el puesta de trabajo de la madre.

El 18% de las trabajadoras embarazadas sufre presiones por su empresa debido a su maternidad (*).

El 8% de las trabajadoras acosadas denuncian que el motivo del acoso es su maternidad (*).

El mobbing maternal es la violencia laboral que sufre la mujer por ser madre.

El 16% de las trabajadoras son acosadas por reclamar los derechos que por maternidad les corresponde (*).

Cerca del 25% de las trabajadoras embarazadas de entre 18 y 25 años acaban siendo despedidas ().**

Fuente: Barómetro Cisneros XI (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo) y Fundación Madrina

Nota: Mobbing Maternal es la expresión del rechazo por parte de la empresa, que se ve afectada o alterada por un embarazo (*permisos para ir al médico, baja productividad, y después la baja por riesgo y el permiso de maternidad*).

(*) Barómetro Cisneros.

(**) De acuerdo con la Fundación Madrina.

El mobbing maternal provoca entre otras cosas():**

- Baja Autoestima.
- Deterioro integridad moral y física.
- Conflictos de parejas llegando a la ruptura familiar.
- Incremento de abortos.
- Bajada de Productividad.
- Aislamiento.
- Depresión, etc.

El mobbing maternal debe ser considerado como un delito laboral y penal.



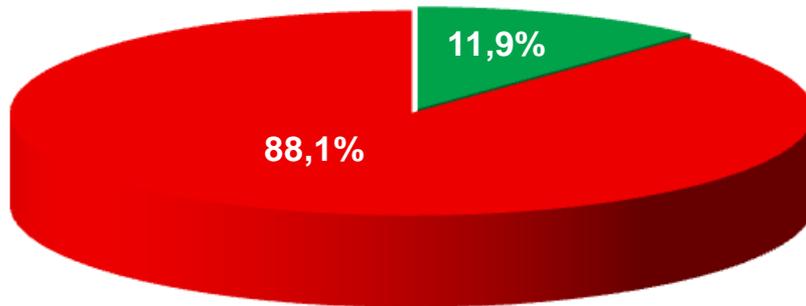
a.2) Familia y Jornada Laboral



En España no hay casi flexibilidad horaria(*)...

Tan solo 1 de cada 9 españoles (el 11,9%) tiene horario flexible...

Distribución Flexibilidad Horaria (Con /Sin) (en %)



■ Con Horario flexible ■ SIN Horario Flexible

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar. 2010

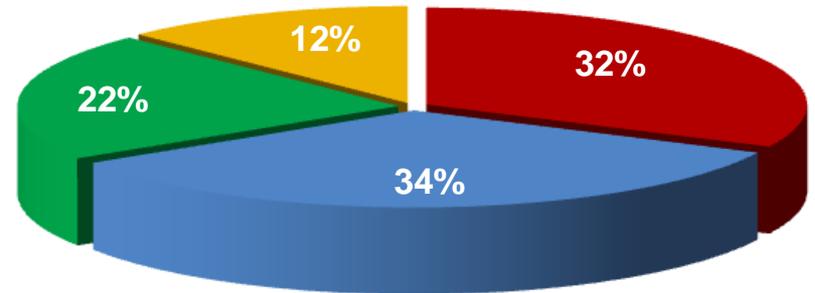
...y tan solo el 2,6% de los trabajadores pueden fijar el horario sin limitaciones del empresario...

Tan solo 1 de cada 5 personas (el 22%) de los que tienen flexibilidad horaria pueden determinar el horario laboral sin limitaciones del empresario, esto es, el 2,6% del total de los trabajadores.

(*) La flexibilidad horaria permite una mayor integración entre el trabajo y la familia, dado que las personas pueden variar sus horarios en función de sus necesidades.

En 9 de cada 10 veces (88%) es el empresario el que fija en su totalidad el horario del trabajador.

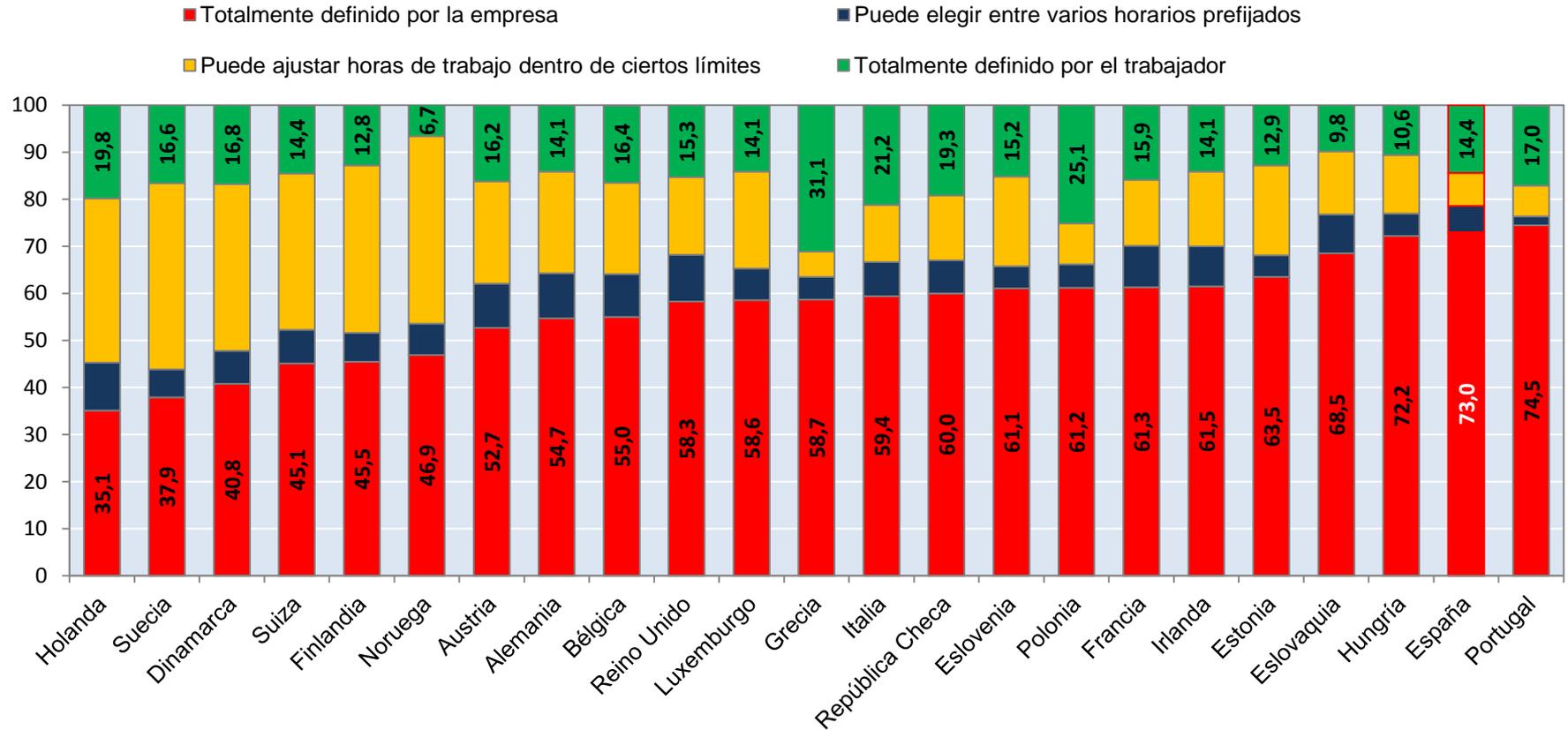
Tipo de Flexibilidad Horaria (en %)



- Horas de entrada y salida flexibles con posibilidad de acumular o recuperar horas o días
- Número fijo de horas diarias pero con entrada y salida flexibles
- Horario determinado por el interesado sin limitaciones
- Otros

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar. 2010

...lo que hace que España sea, junto con Portugal, el país de la UE28 con menor flexibilidad laboral.



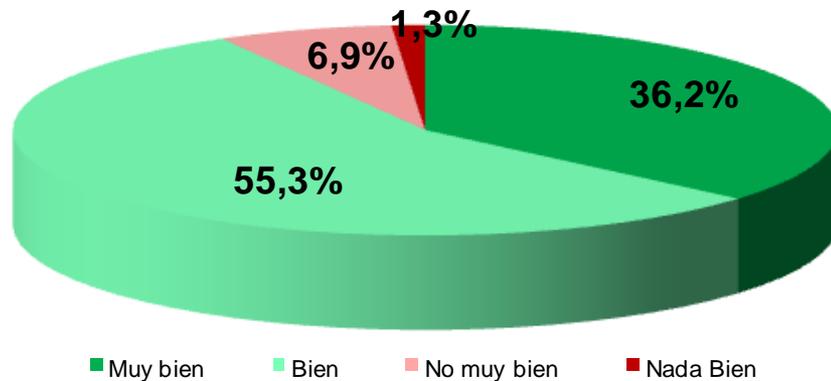
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la OCDE



Aunque tan solo 3 de cada 10 personas (28,6%) tienen jornada continua por la mañana...

...es la opción elegida por la inmensa mayoría de los trabajadores (9 de cada 10)...

Compatibilidad del Trabajo con la Vida Familia en una Jornada Continuada (en %)



9 de cada 10 personas (91,5%) consideran que es la mejor opción.

Solo 8 de cada 100 personas no consideran la jornada continuada por la mañana como la mejor opción para la conciliación.

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011. (Mº Empleo y SS)

...ya que es mucho mejor elección que la Jornada partida para conciliar su vida laboral y familiar.

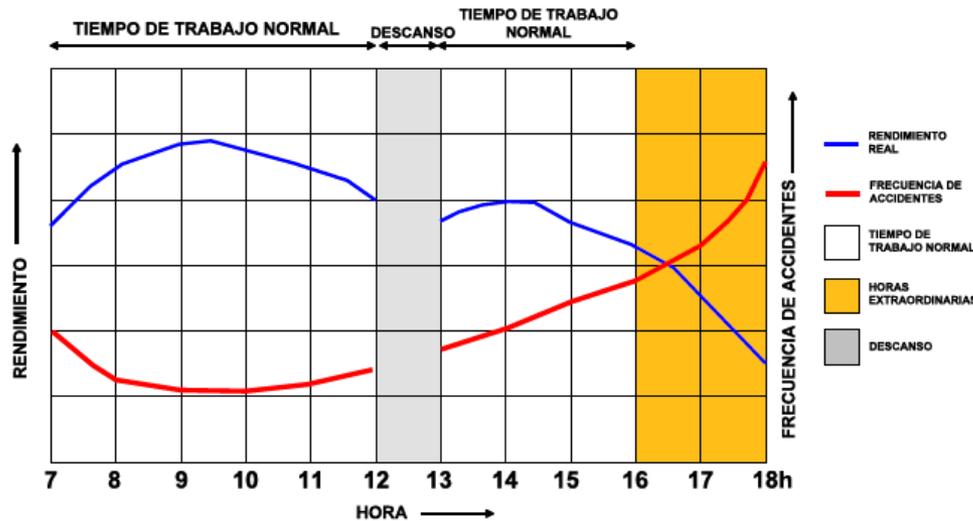
1 de cada 4 personas (el 28,6%) considera que la jornada partida no ayuda a conciliar la vida familiar y laboral.



Falta de racionalización en los horarios laborales.

Existe una cultura del presencialista laboral que provoca trabajar más horas de las necesarias(*)...

Cuatro de cada diez asalariados suele prolongar su jornada laboral().**



REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL RENDIMIENTO REAL (DEDUCIDAS LAS PÉRDIDAS) Y CURVA DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO EN CADENA

Elaboración: ASEPEYO. Documento "Horarios de Trabajo y absentismo laboral"

...extensos e ineficaces.

España a pesar de que tiene una jornada laboral superior a los de los principales países de la UE, sin embargo su productividad es más menor.

(*) Según un Informe de la [OBS Business School](#), de los trabajadores que trabajan más horas, 6 seis de cada diez lo hacen por miedo a perder su empleo.

(**) VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011. Ministerio Empleo y SS.

...con horarios improductivos...

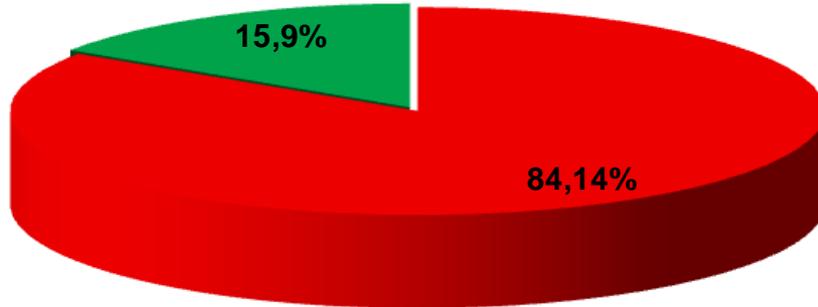
A partir de las 8 horas trabajadas la productividad cae bruscamente.

Países	Horas trabajadas al año
Países Bajos	1.380
Alemania	1.388
Noruega	1.408
Dinamarca	1.411
Francia	1.489
Bélgica	1.570
Suiza	1.585
Austria	1.623
España	1.665

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la OCDE

Tan solo 1 de cada 7 españoles (el 15,9%) tiene jornada parcial.

Distribución Jornada (Parcial/Completa)



■ Jornada Completa ■ Jornada Parcial

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar. 2010

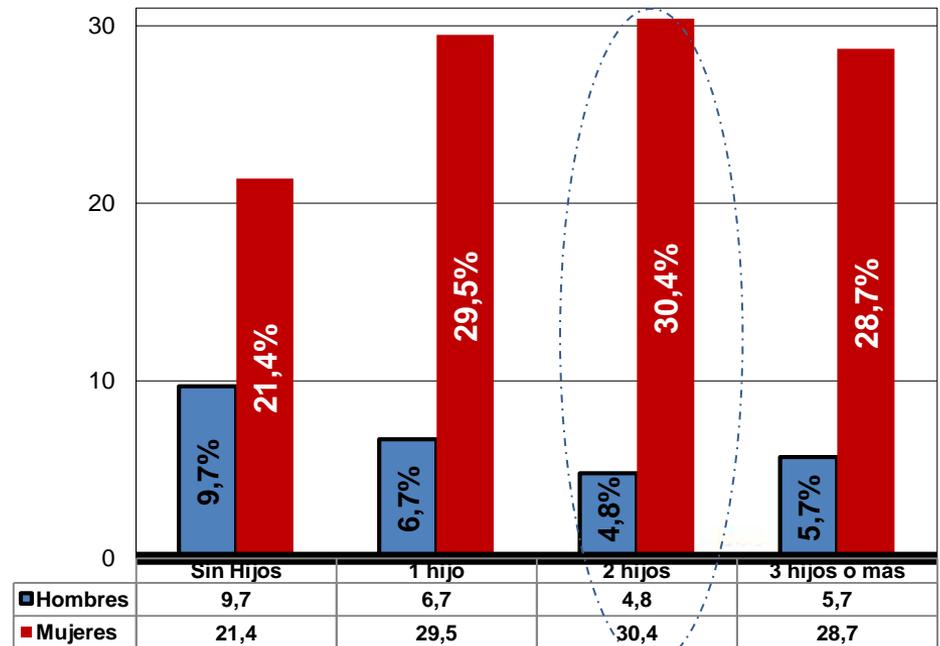
...siendo las familias con hijos los que más lo solicitan...

...y dentro de ellas, las mujeres.

De los 14,2 millones de asalariados (2014) tan solo 2,7 millones (el 15,9%) tienen jornada parcial...

...que está por debajo de la media europea (20,4%).

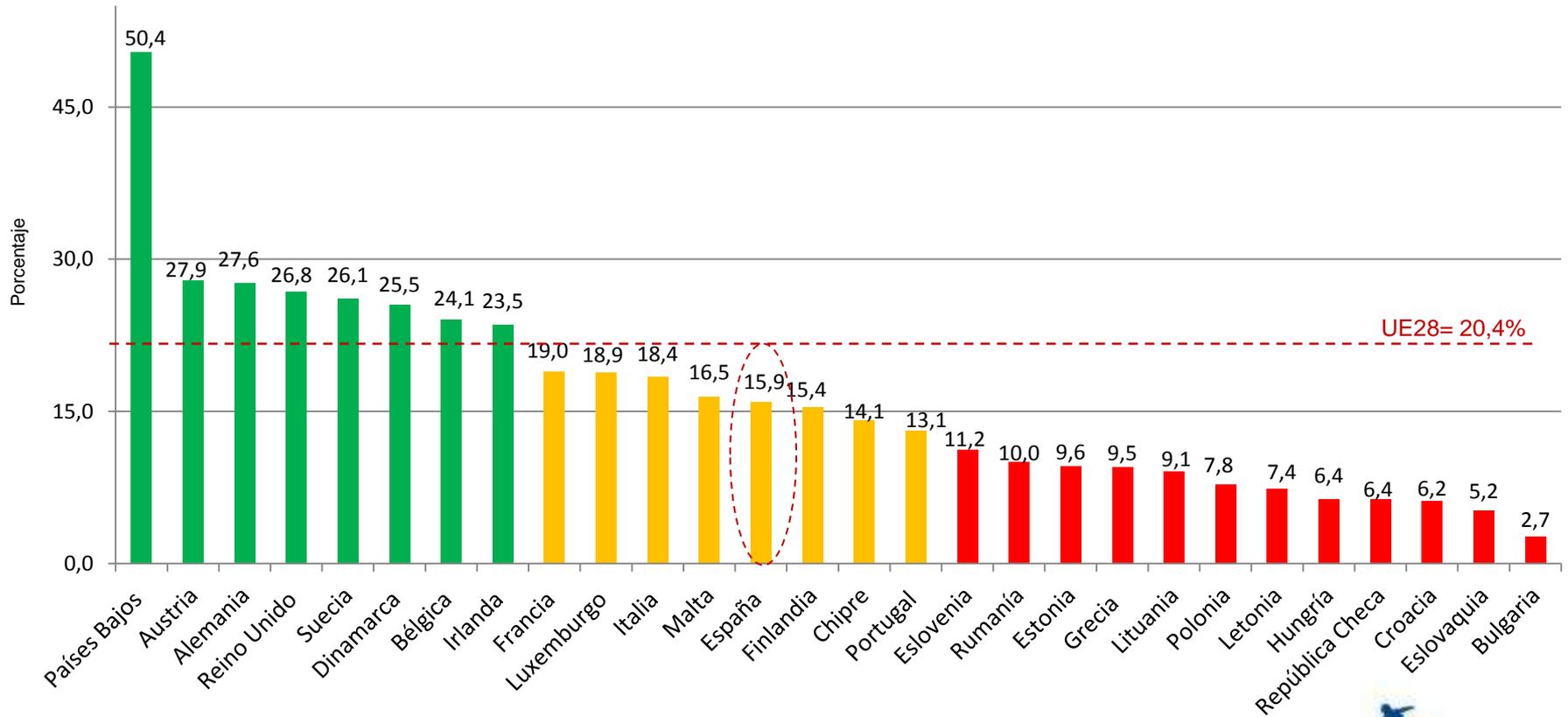
Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. (2013)



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

El número de personas que se acoge a la jornada parcial en España (15,9%) está por debajo de la media europea (20,4%)...

...y muy por debajo de casi todos los países de la UE15.



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de Eurostat



El teletrabajo es casi inexistente en España.

Tan solo 7 de cada 100 ocupados usan el teletrabajo...

Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. 2014



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo. Ine

La práctica totalidad de los ocupados (92%) no usan nunca el teletrabajo.

...que nos sitúa muy por debajo de la media de la UE28 (13,5%).

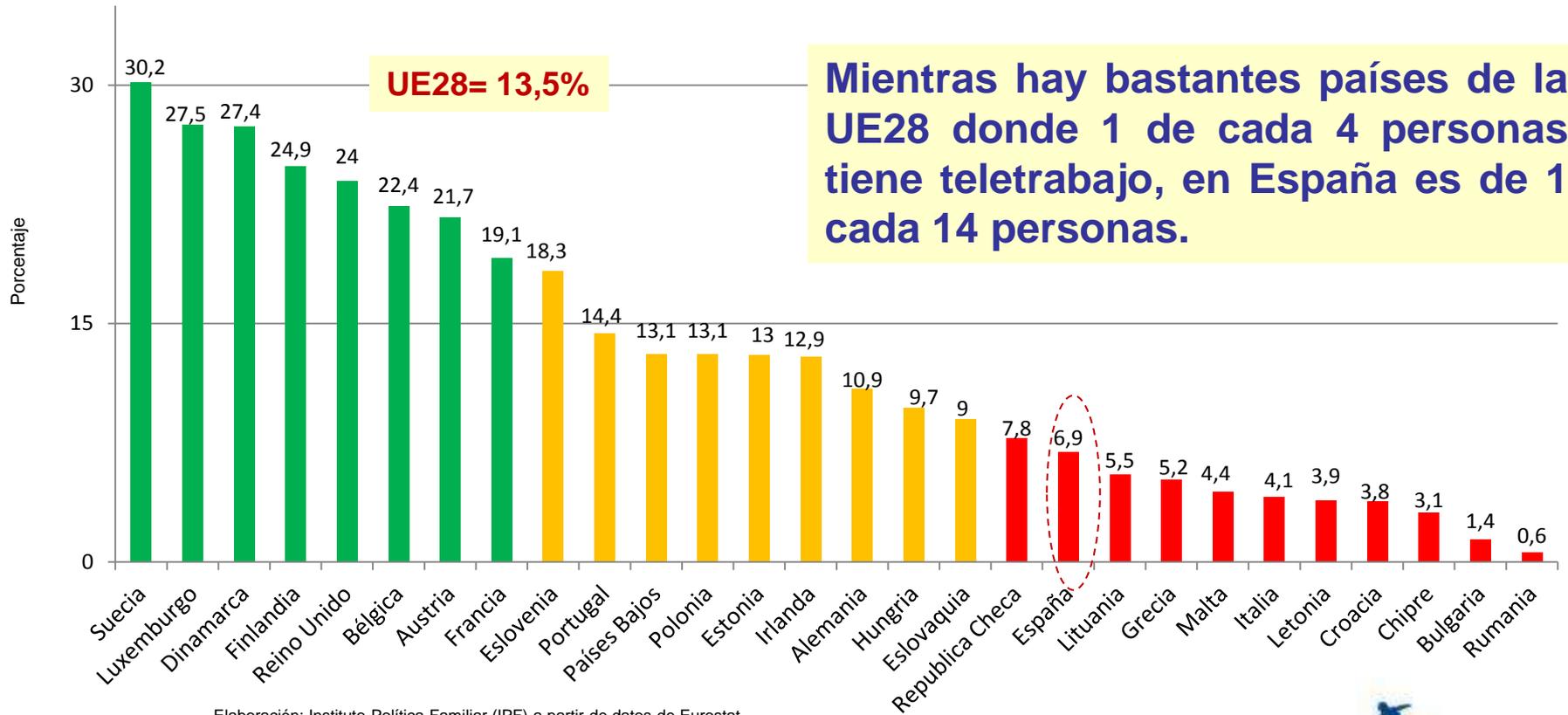
Además, no hay cultura empresarial ya que pocas empresas tienen programa de teletrabajo: solo 1 de cada 4 empresas (el 27%) lo han implementado.

Existe un déficit de cultura del teletrabajo en España a pesar de los beneficios que otorga tanto a los trabajadores como a las empresas.



...que nos sitúa en el furgón de cola de Europa.

España, además, está muy por debajo de países como Suecia, Luxemburgo, Reino Unido Austria, Francia, Portugal, etc.

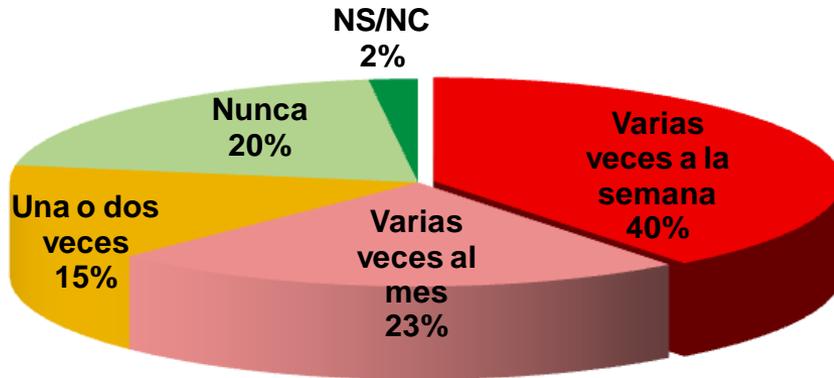


a.3) Consecuencias



El horario laboral está afectando a la conciliación de la vida laboral y familiar...

En los últimos 3 meses, ¿ha vuelto a casa del trabajo demasiado cansado para hacer las tareas de la casa?



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

...ni ocuparse de sus responsabilidades familiares...

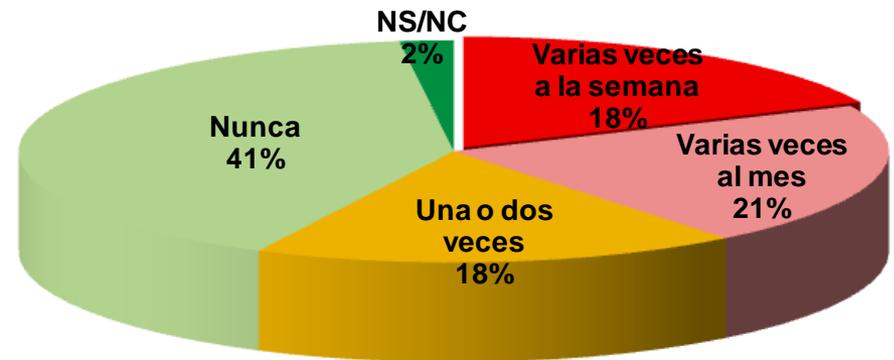
4 de cada 10 personas ha llegado tan cansado del trabajo que no ha podido dedicarse a su familia.

Se llega tan cansado del horario laboral que muchos días...

...no se puede hacer las tareas del hogar...

2 de cada 3 personas han llegado tan cansado del trabajo que no ha podido hacer las tareas de la casa.

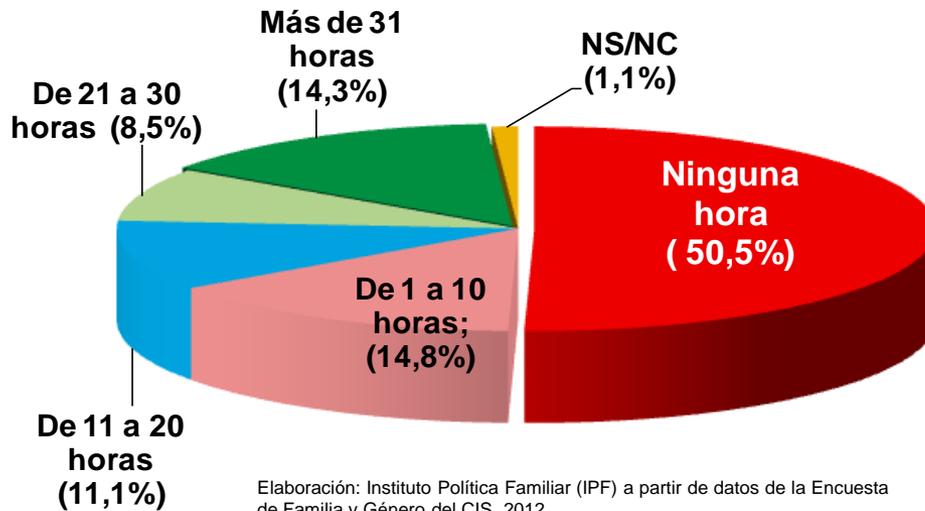
En los últimos 3 meses, ¿le ha resultado difícil cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo dedicado a su trabajo?



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Familia y Género del CIS. 2012

El déficit de conciliación provoca que más de la mitad de los españoles (50%) no pueden dedicar ninguna hora al día al cuidado de algún miembro de la familia (niños, ancianos o personas con discapacidad)...

¿Cuántas horas a la semana se dedica al cuidado de algún miembro de la familia (niños, ancianos, personas con discapacidad)?

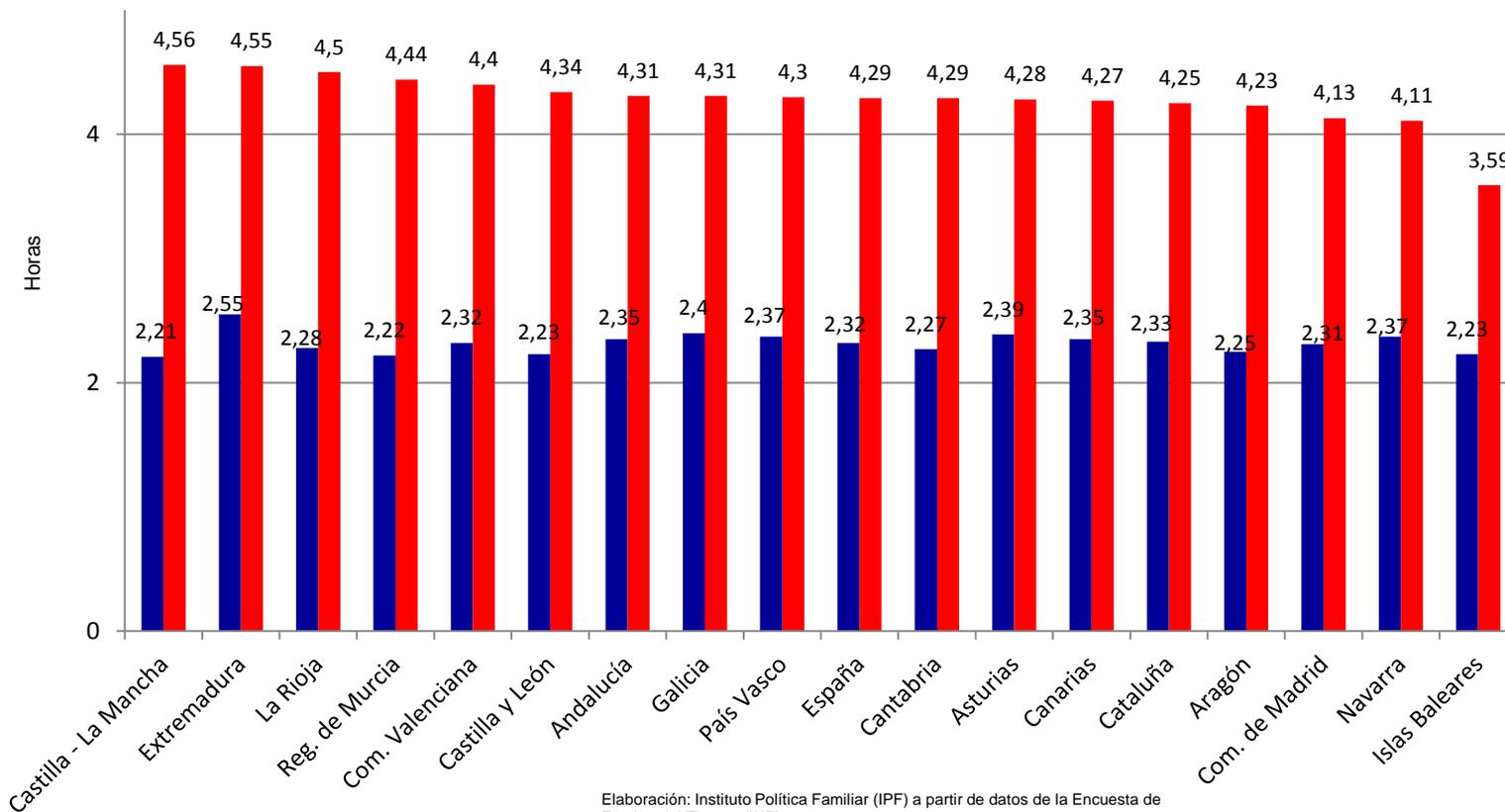


Tan solo 1 de cada 14 personas pueden dedicarle más de 3 horas al día...

... lo que provoca insatisfacción personal y laboral.



Los españoles tan solo pueden dedicar 3,3 horas de media al hogar y a la familia, siendo las mujeres (con 4,29 horas) las que dedican más tiempo, casi el doble de tiempo que dedican los hombres (2,32 horas).



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE). 2010

Extremadura y Castilla-La Mancha son las comunidades donde más tiempo se dedica al hogar y a la familia. Por el contrario, en las Islas Baleares es donde menos tiempo se dedica.

3.b). Conciliación y Administraciones Públicas



b.1) Familia y Prestaciones



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...



**Excedencia para
cuidado de
menores/dependientes**



**Permisos de
Maternidad/Paternidad**



**Flexibilidad/Reducción
de la Jornada**

← Apoyo de las Administraciones a la Conciliación →

...que tienen por objeto el de 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.

Tipos de Prestaciones para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. 2015

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 aquella.

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

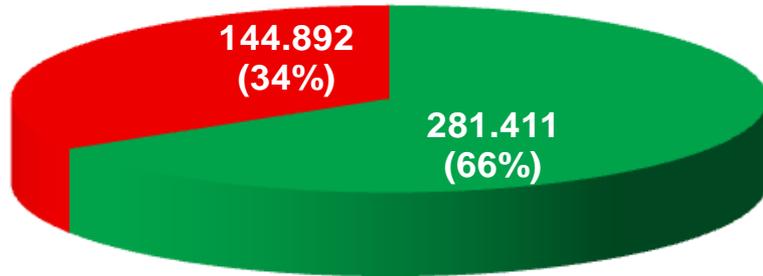
(**) Aunque está reconocido el derecho a la reducción de jornada, esta dependerá de su convenio colectivo y/o del empresario

(***) 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.



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)...



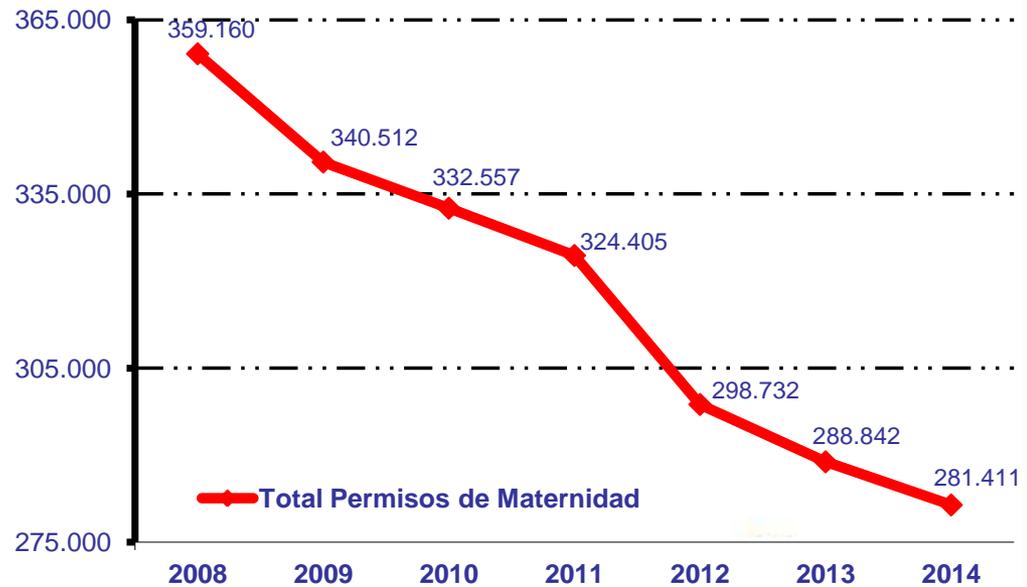
■ prestación por maternidad
■ No pidieron prestación

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social e INE

...que está en caída continua desde el 2008.

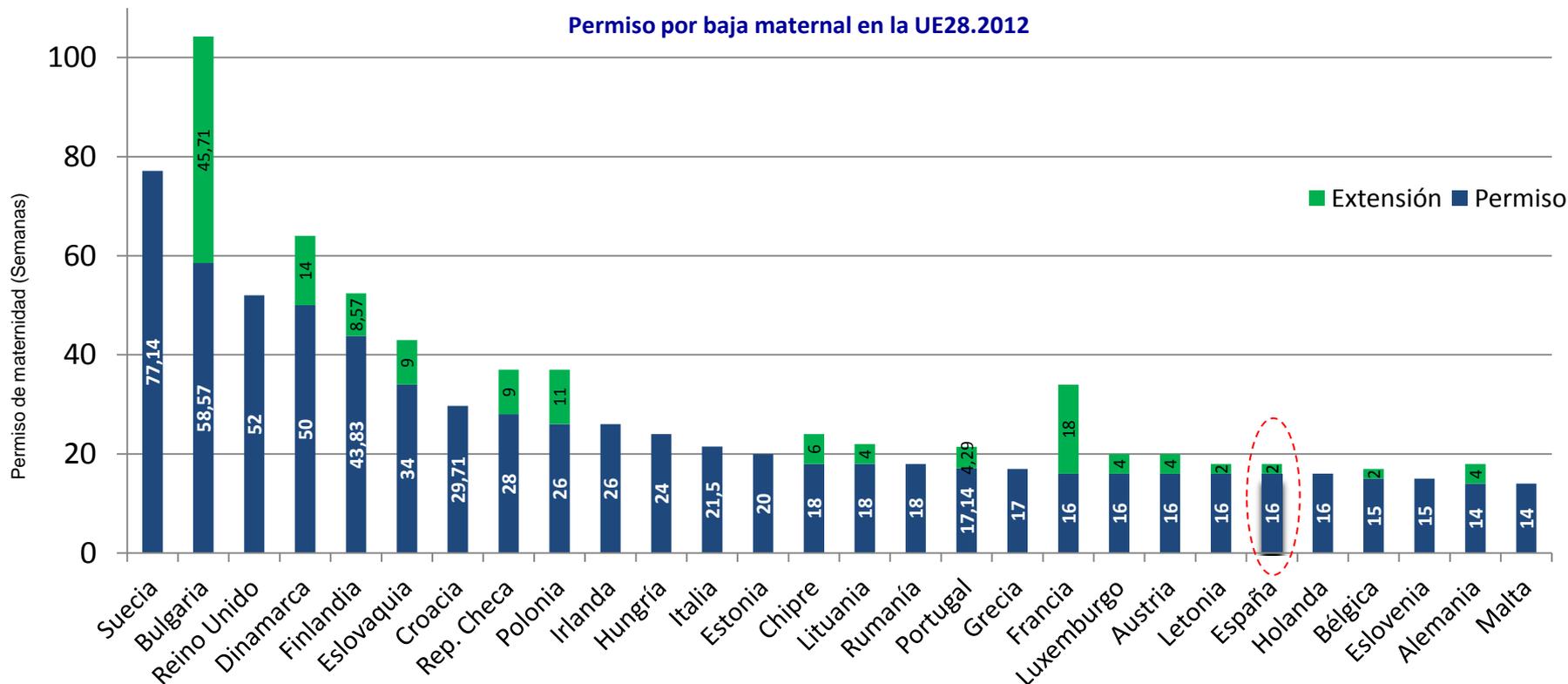
El número de permisos de maternidad ha pasado de ser 359.000 en el 2008 a ser 281.000 en el 2014, lo que ha supuesto un descenso en casi 80.000 permisos, esto es, un 20% menos.

Aunque se han producido 426.303 nacimientos en el 2014, tan solo pidieron 281.411 personas (padres y madres) la prestación por maternidad, lo que supone el 66% del total.



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

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.



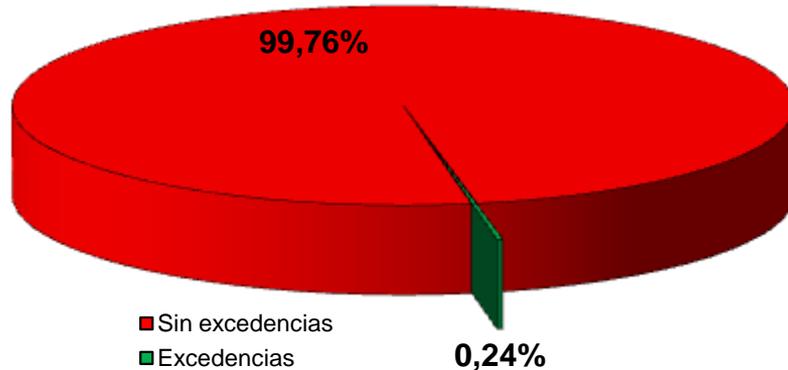
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y MISSOC.

Las posibles extensiones (familia numerosa, parto múltiple, complicaciones, etc.) son de 5,6 semanas frente a sólo 2 en España.



Tan solo 2 de cada 1.000 españoles piden excedencia: 39.000 excedencias anuales para el cuidado de familiares (el 0,24%)...

Distribución Excedencia . 2014



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

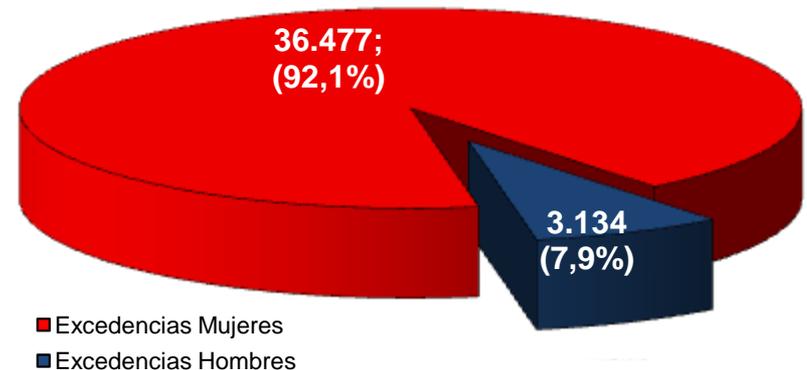
...siendo mayoritariamente las mujeres quienes la piden.

9 de cada 10 excedencias son de mujeres....

De las 39.611 excedencias en 2014, 36.477 fueron de mujeres (el 92,1%) y 3.134 de hombres (el 7,9%).

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).

Distribución Excedencia (Hombres / Mujeres)

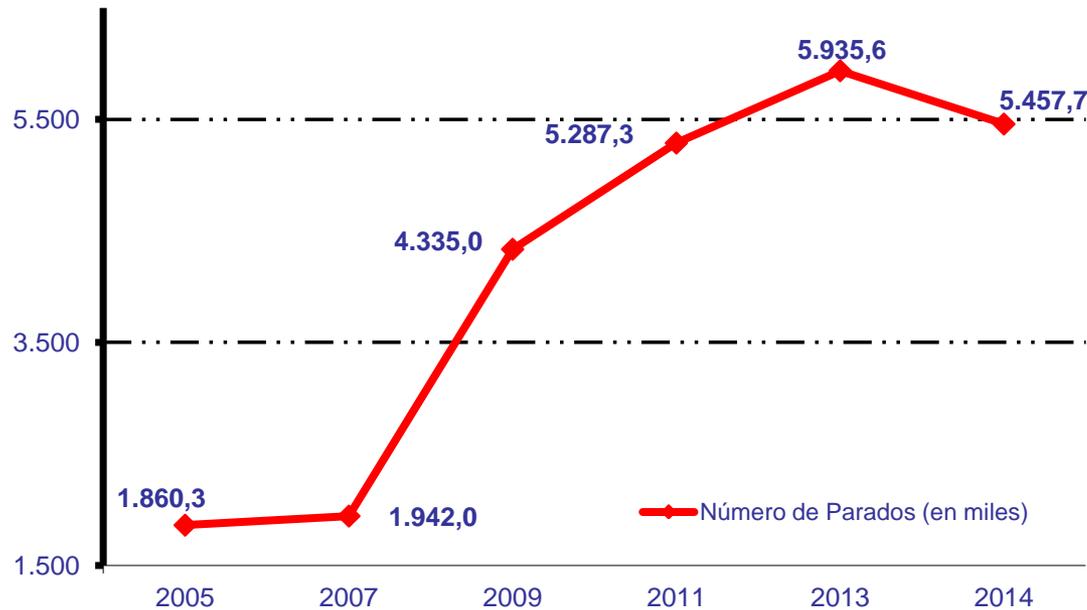


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

b.2) Los efectos de la Crisis en la Conciliación



Precariedad en el Empleo: En España hay casi 5,5 millones de parados (*)...



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la EPA

...que nos coloca, y con mucha diferencia, como el país de la UE28 con mayor número de parados: 1 de cada 5 parados de la UE28 es español.

De los 24,8 millones de parados que hay en la Unión Europea, 5,5 millones corresponden a España

(*) Para darnos cuenta de la magnitud del paro en España podemos señalar que en 2014 la tasa de paro fue en España del 24,5%; en la Unión Europea del 10,2%; en la OCDE fue del 7,4%; Estados Unidos : 6,9% y Japón: 3,6% (*Main Economic Indicators" (MEI) - OCDE*).

...que se ha triplicado en apenas 7 años (2007-2014)...

Se ha pasado de ser 1,9 millones de parados en el 2007 a 5,4 millones de parados en el 2014 con un crecimiento de 3,5 millones (el 180%).

...a pesar de la reducción en el último año...

Se ha pasado de 5,9 millones parados en el 2013 a casi 5.5 millones parados en el 2014.

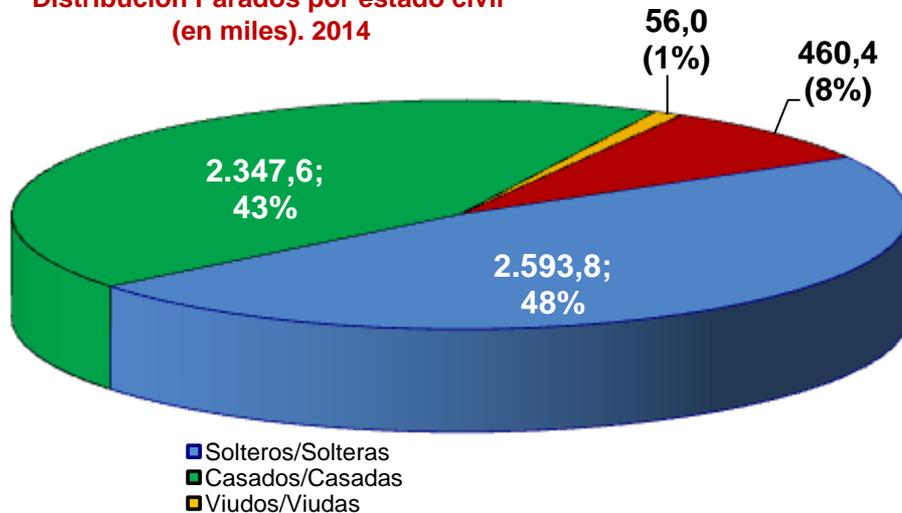
...y que seguirá la tendencia en 2015 (**).

(**) En el 2015 sigue la tendencia a la baja iniciada en 2013 y bajando ya de los 5 millones en tercer trimestre de 2015.



El paro está afectando principalmente a las familias...

Distribución Parados por estado civil
(en miles). 2014



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la EPA

Más de 4 de cada 10 parados están casados

...y son más de 2,3 millones de personas (el 39%) los que llevan más de 2 años sin trabajo.

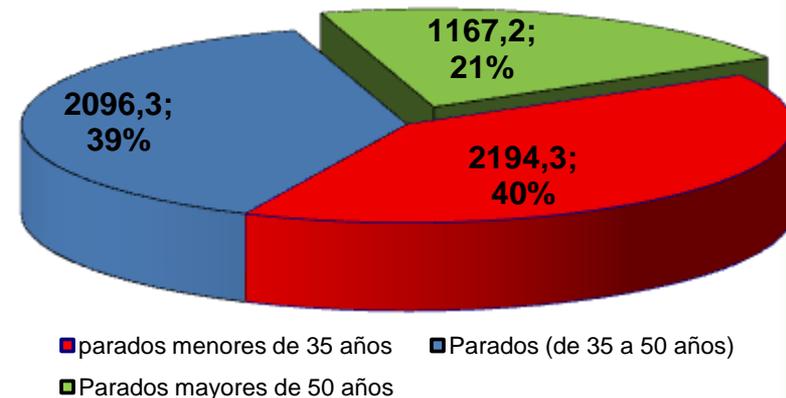
...y cada vez a más personas mayores (1,1 millones de 50 años -21%-)...

Los parados mayores de 50 años ya superan los 1,1 millones y representan el 20% de los parados

...que se ha cuadruplicado en los últimos 7 años.

Los parados mayores de 50 años han pasado de ser 278.000 en el 2007 a más de 1.167.000 en el 2014.

Distribución de Parados por edades
(en miles). 2014

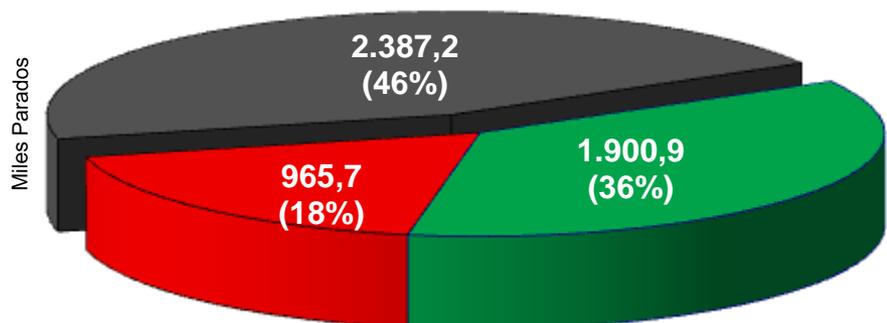


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la EPAINE

...con cada vez más tiempo desempleados:

Dos de cada 3 parados (3,3 millones de personas -el 64%-) llevan más de 1 año buscando empleo...

Distribución de Parados por tiempo de búsqueda de empleo (en miles). 2014

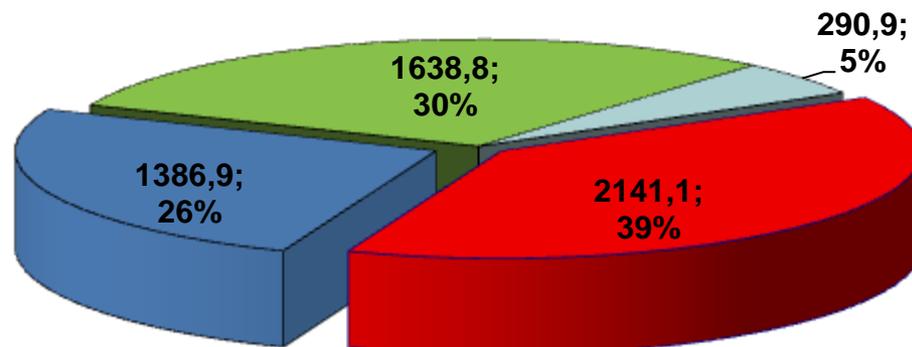


Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la EPA

- Menos de 1 años
- De 1 año a menos de 2 años
- 2 años o más

...y son más de 2,3 millones de personas (el 46%) los que llevan más de 2 años sin trabajo.

Distribución de Parados por tipo de parentesco (en miles). 2014



- Persona de referencia
- Cónyuge o pareja
- Hijo/a
- Otros

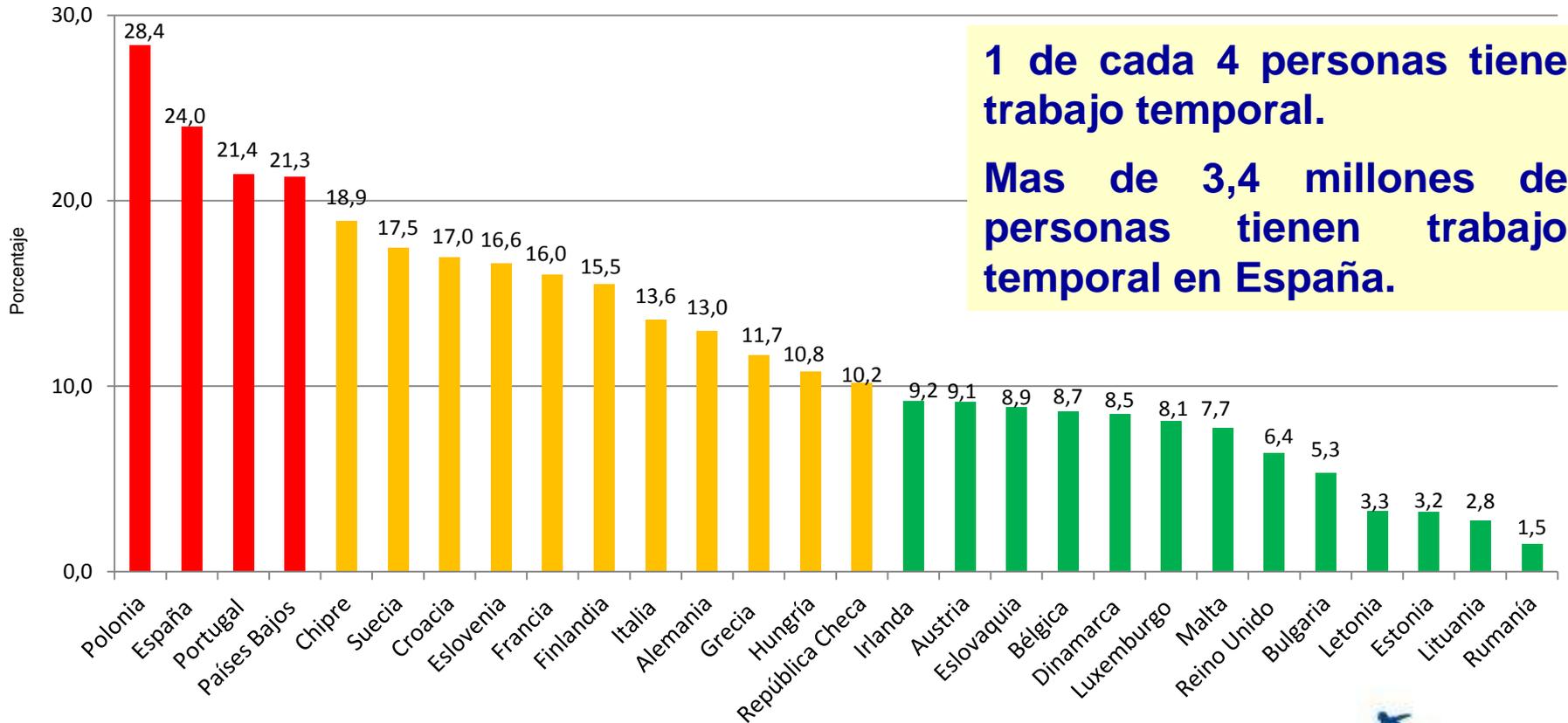
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la EPAINE

...y afectando cada vez a más cónyuges y/o personas de referencia: 2 de cada 3 parados...

Ha pasado de afectar a 1,1 millones en el año 2007 (el 58%) a más de 3,5 millones de personas en el 2014 (el 64,6%).

Temporalidad del Empleo

España es, junto Polonia, el país de la UE28 con mayor porcentaje de personas con trabajo temporal.



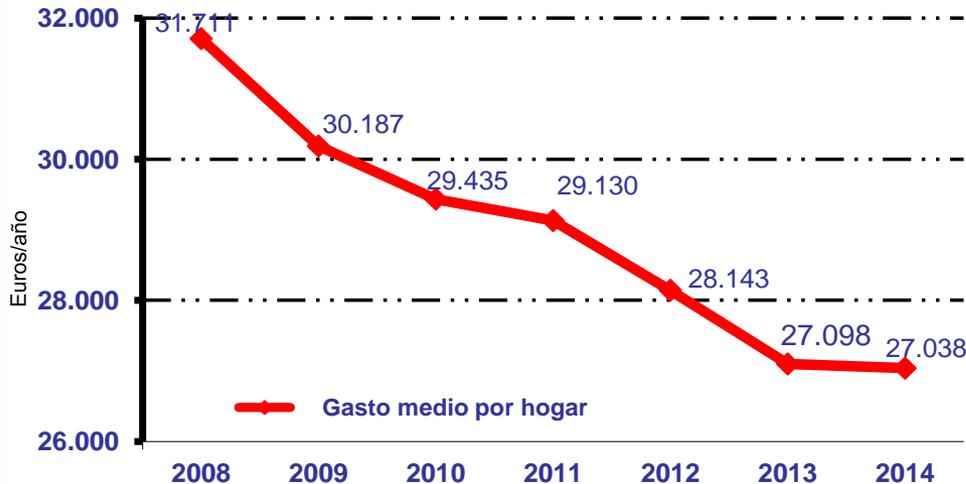
1 de cada 4 personas tiene trabajo temporal.

Más de 3,4 millones de personas tienen trabajo temporal en España.

Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de Eurostat



El Gasto medio de los hogares está en caída libre.



(*) Datos provisionales

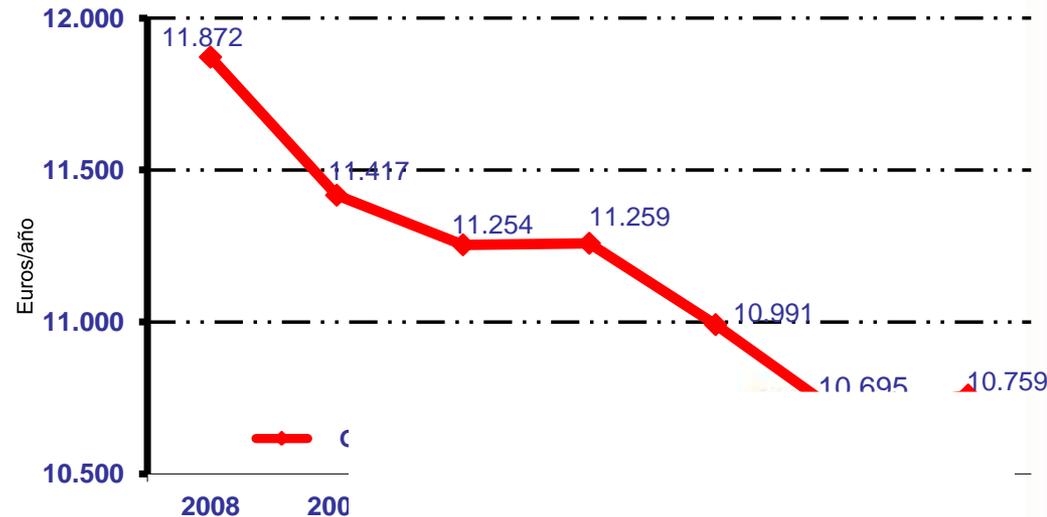
Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del INE

El gasto medio de los hogares ha tenido una pérdida de 4.673€ en sólo 6 años (2008-2014), lo que ha supuesto un descenso del 14,7%...

El Gasto medio de los hogares ha pasado en apenas 6 años de ser 31.711€ en el 2008 a ser de 23.123€ en el año 2012.

...así como el gasto medio por persona.

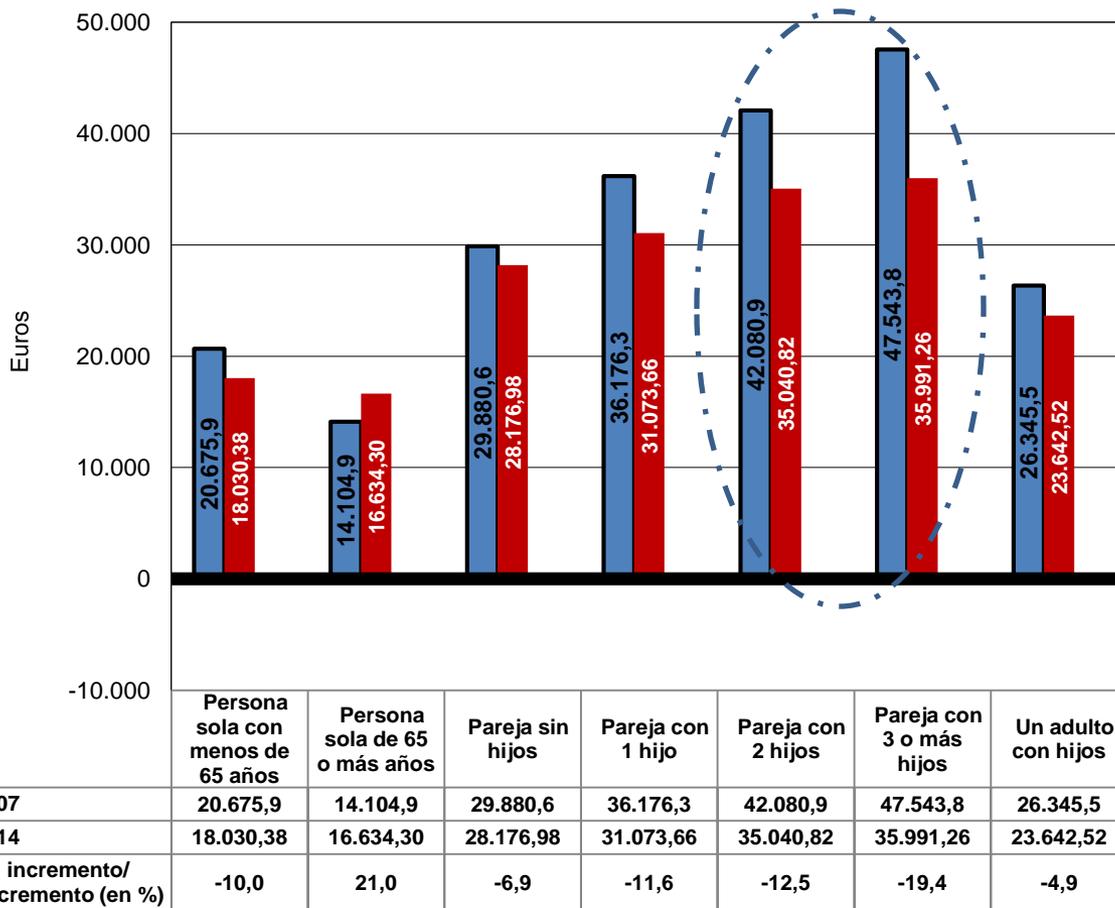
En 2014, el gasto medio por persona fue de 10.759 €/año, un 9,3% menos que el año 2008 cuando fue de 11.872€.



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos del INE

La caída del gasto de los hogares ha afectado sobre todo a las familias con hijos...

Evolución del gasto medio por tipo de Hogar (2007-2014)



Elaboración: Instituto Política Familiar (IPF) a partir de datos de la Encuesta Presupuesto Familiares (EPF)

Aunque el gasto de los hogares ha descendido en casi todos los hogares –excepto en los de personas solas de 65 o más años–, este descenso ha sido más acusado en las familias con hijos.

...siendo las familias con 3 o más hijos las más perjudicadas.

Las familias con 3 o más hijos han perdido 11.550€ en este periodo, lo que ha supuesto una disminución de su renta del 19,4%.



4. Conclusiones

Instituto de Política Familiar



www.ipfe.org



Instituto de Política Familiar



En España siguen sin resolverse los grandes problemas para una verdadera y eficaz conciliación de la vida laboral y familiar...

Poca Flexibilidad laboral. Horarios rígidos de las empresas y de los colegios.

Poca posibilidad de Jornada Continuada a pesar de ser la opción más deseada.

Déficit Racionalización Horarios Laborales. Horarios extensos e improductivos.

Lacra laboral del Mobbing Maternal no abordado.

Déficit cultura del Teletrabajo. No hay cultura empresarial y hay miedo en los trabajadores en usarla por miedo a ser despedidos.

Permisos Maternales y Paternales deficientes. Muy alejados de Europa

Excedencias para el cuidado de hijos y personas dependientes casi inexistentes

Reducción de la Jornada teórica

No solo la Precariedad del empleo (paro) sino también la inestabilidad laboral (trabajo temporal) están afectando sobre todo a las familias con hijos.

...por lo que hablar de conciliación de la vida familiar y laboral es hoy aún una utopía.



5. Las Propuestas del IPF



Instituto de Política Familiar



www.ipfe.org



Instituto de Política Familiar



Fundamento:

Para que se produzca una verdadera conciliación laboral y familiar que sea, además, integral, es condición indispensable un profundo respeto a la libertad de elección de los padres por lo que no es deseable la imposición de la medida que más convenga al Estado o a las empresas.

Las necesidades de las familias son plurales y, por tanto, tiene que existir la posibilidad de elección más adecuada, teniendo en cuenta que la regulación de la conciliación de la vida familiar y laboral se ha de hacer de manera equilibrada.

Una regulación de excedencias remuneradas muy largas o con ayudas económicas directas muy altas y durante un periodo largo de tiempo puede llevar a la exclusión del mercado de trabajo.



Objetivos:

Impulsar el derecho legalmente reconocido de la familia a la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentando la igualdad de oportunidades entre las familias, mejorando el sistema de prestaciones y promoviendo la convergencia con Europa en las políticas de conciliación.



...y las siguientes medidas...

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 lo 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.
- 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.



...y las siguientes medidas...

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

7. Incremento de la ampliación de los permisos de maternidad/paternidad en caso de discapacidad de los hijos, nacimientos múltiples -a partir del segundo- 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 promover 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.



...y las siguientes medidas...

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

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.

d) De potenciación la conciliación en las empresas

14. Promoción del teletrabajo con prioridad para los cónyuges con hijos (actualmente es del 6,9%). Se deberá lograr la convergencia con la media de la Unión Europea (13,5%) 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.



...y las siguientes medidas...

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.

e) 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.

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.



© IPF, Instituto de Política Familiar, 2015

IPF es el propietario de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial por cualquier medio. No obstante, se autoriza la reproducción de este material con fines no lucrativos, así como su difusión pública, siempre que se cite su procedencia.

Editado por IPF, Instituto de Política Familiar
c/ Zurbarán, 8 – 1ª planta. 28010 Madrid
Tfno. + 34 911022888
Correo-e: ipf@ipfe.org
Página web: www.ipfe.org

© IPF 2015. DERECHOS RESERVADOS

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en ESPAÑA



Instituto de Política Familiar



Con Estatus Consultivo
Especial con el Consejo
Económico y Social (ECOSOC)
de la ONU

www.ipfe.org