

Jornada sobre:
Elección de Objetivos y Medios Idóneos para el Bienestar
22 abril 2013

Los permisos laborales para el cuidado de niños y de personas mayores en España

Jesús Rogero García



Síntesis

1. Breve introducción a los permisos parentales.
2. Los permisos para el cuidado de niños.
3. Los permisos para el cuidado de adultos.
4. Notas finales.

1. Breve introducción a los permisos parentales

- **Permiten dejar de trabajar para cuidar: política de tiempos.**
- **Para qué sirven:**
 1. Reducen el impacto del cuidado sobre la vida profesional.
 2. Reducen el impacto de la vida profesional sobre el tiempo de cuidado.
 3. Promueven un cuidado adecuado a los bebés (lactancia, apego seguro, vínculo materno y paterno-filial, etc.) y a los adultos dependientes.
 4. Fomentan un reparto igualitario del cuidado y el empleo entre hombres y mujeres (a veces).

Tendencias en conflicto:

Desequilibrio entre mercado y ciudadanía:

- Menos derechos de trabajadores y ciudadanos.
- Menos acceso a servicios de cuidado.

Sociedad civil concienciada por:

- Igualdad de género.
- Derechos vinculados al nacimiento.
- Derechos vinculados a la dependencia.

Los permisos parentales reflejan:

- En qué grado se garantiza y practica el derecho a cuidar y a recibir cuidado de nuestros seres queridos.
- Qué papel asignamos a los grupos sociales en la tarea de cuidar.

Características generales de los permisos:

- a) Potenciales beneficiarios.
- b) Duración (días y horas) y momento (tras el parto, etc.).
- c) Compensaciones económicas: remuneración, cotización SS, etc.
- d) Compensaciones laborales: reserva mismo puesto o categoría.
- e) Obligatoriedad/transferibilidad: grupos sociales objetivo.
- f) Regulaciones regionales y sectoriales.

Los permisos parentales deben analizarse en su conjunto.

Los permisos deben contextualizarse con el resto de servicios de cuidado.

Los permisos deben contextualizarse en la situación del mercado laboral.

Permisos parentales en España 1900-2013

	Permisos de maternidad y paternidad	Excedencias y reducciones
1900	Prohibición trabajo 3 sem. tras parto y lactancia.	
1929	12 sem. permiso maternidad pagado. Cobertura limitada.	
1966	12 sem. permiso maternidad 75%. Todos afiliados SS.	
1980	14 sem. permiso maternidad, 2 días paternidad.	Excedencia <3 años y reducción hijos <6 años. Reducción cuidado "disminuido físico o psíquico".
1989	16 sem. permiso maternidad, 4 transf. al padre. 75%.	
1994	16 sem. 100%.	
1999	16 sem. 100% con más flexibilidad. Diversificación territorial de los permisos.	Reducción cuidado dependientes. Excedencia cuidado dependientes <1 año.
2007	Permiso paternidad de 15 días.	Permisos para hijos <8 años. Excedencia cuidado dependientes <2 años.

Fuentes: Boletín Oficial del Estado y Wall, K. y Escobedo, A. (2009). Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe, en Kamerman S. B. y Moss, P. The Politics of Parental Leave Policies. Bristol: The Polity Press.

2. Los permisos para el cuidado de niños



i. ¿Cómo son?

Permiso de maternidad

- 16 semanas remuneradas 100%.
- 6 primeras semanas obligatorias para la madre.
- 10 semanas transferibles al padre.

Permiso de paternidad

- 15 días remunerados al 100% (13 días S.S., 2 empresa).
- Mientras o justo después permiso maternidad.
- No hay obligatoriedad.

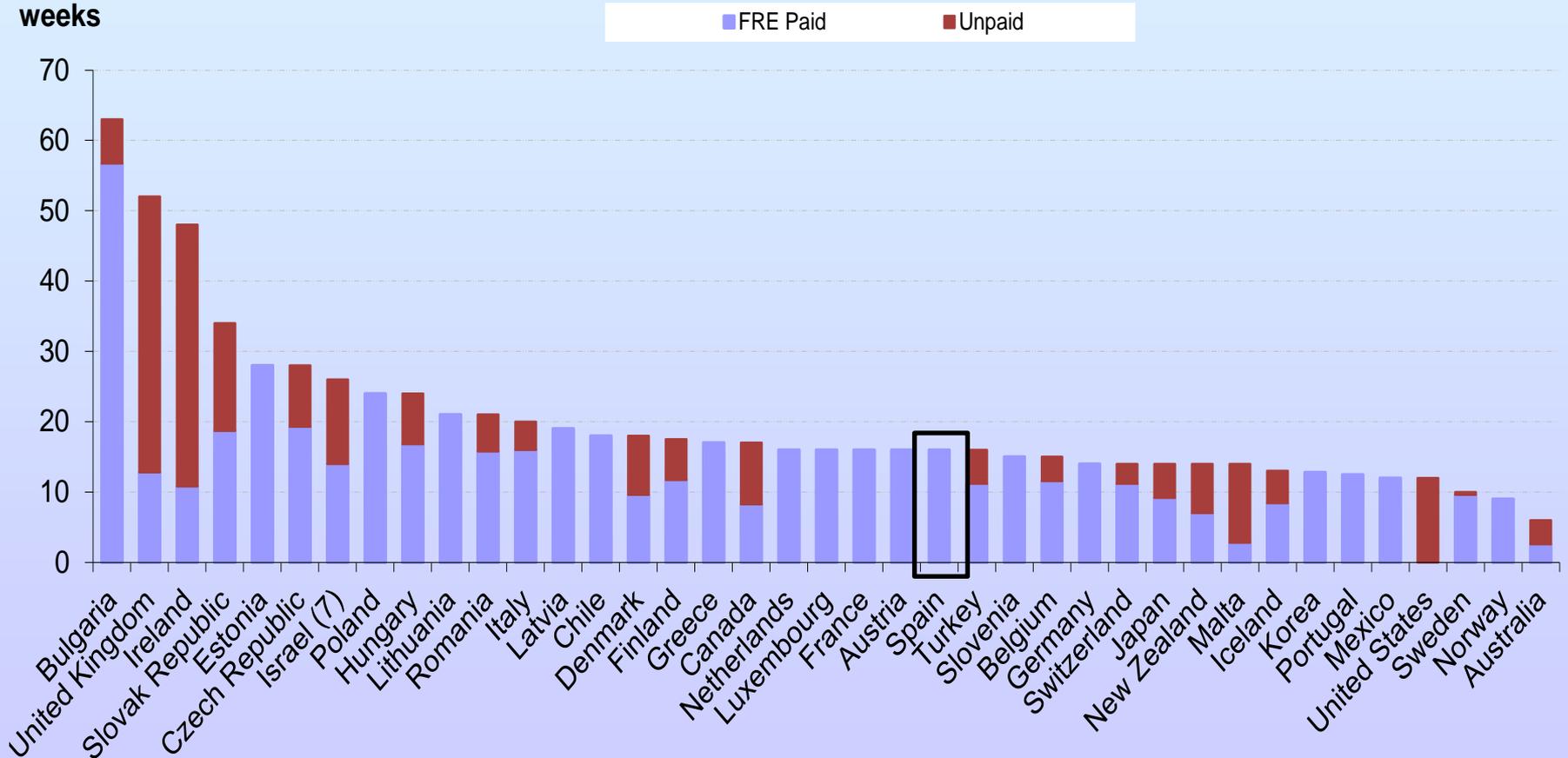
Excedencia

- Cuidado de menores de 8 años
- Beneficiarios: trabajadores por cuenta ajena con 1 año antig.
- Sin remuneración.
- Hasta 3 años de duración.
- 1 año reserva mismo puesto; 3 años misma categoría.
- Cotización a la Seguridad Social 2 primeros años.

Reducción de jornada

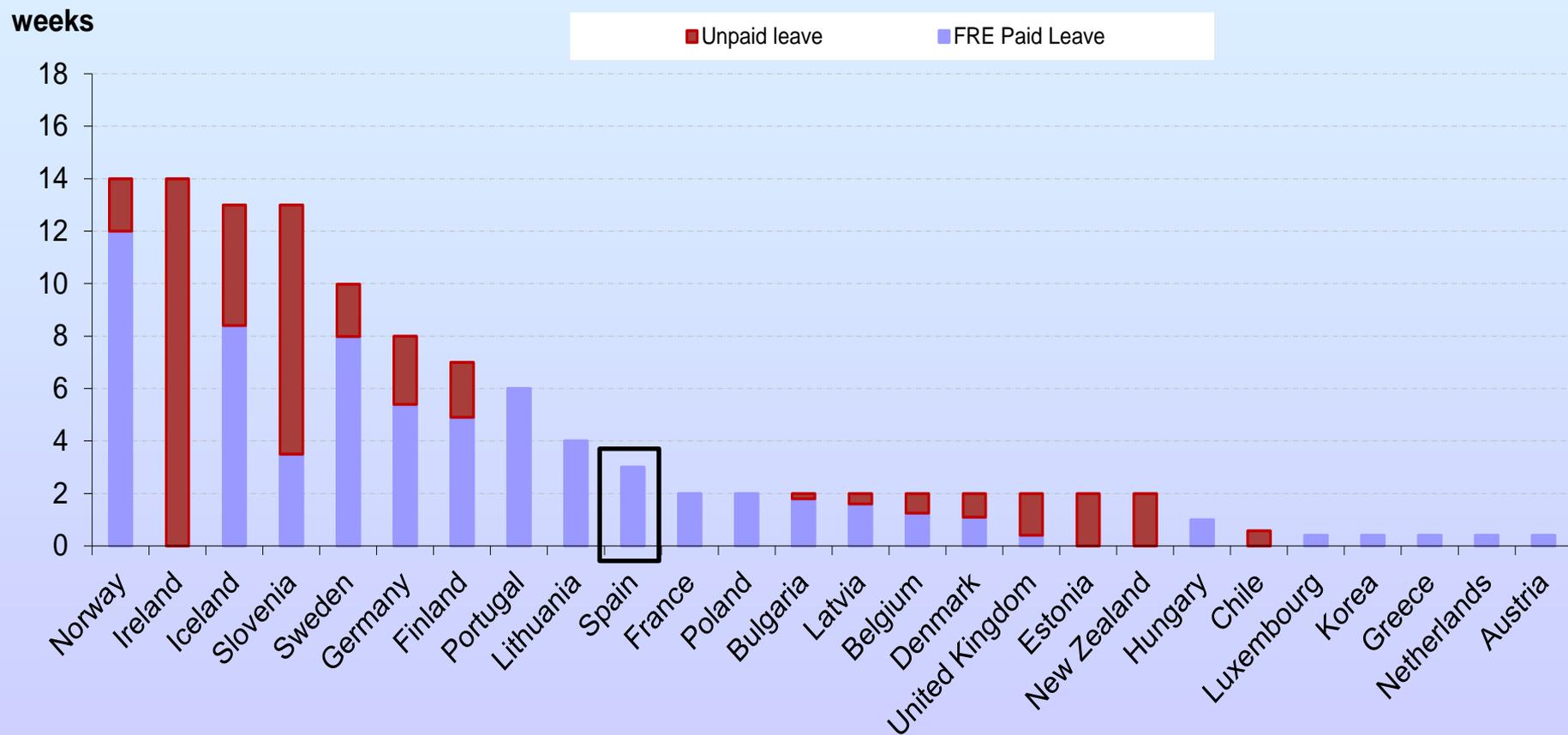
- Cuidado de menores de 8 años.
- 1/8- 1/2 jornada.
- Sin remuneración.
- Cotización Seguridad Social 2 primeros años 100% jornada.

Semanas de baja por maternidad según sean remuneradas o no 2011/2012



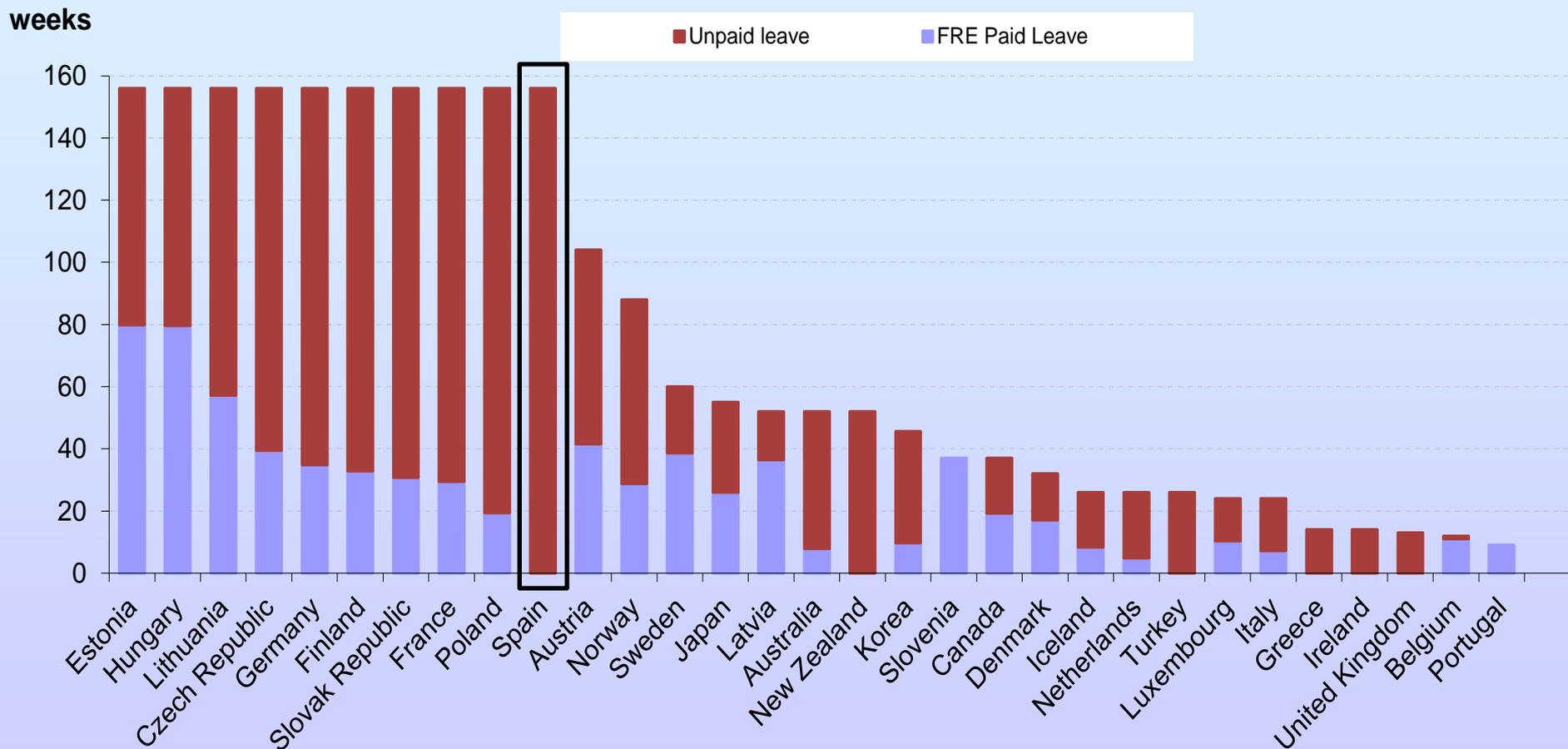
Fuente: OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database (2013).

Semanas de baja por paternidad según sean remuneradas o no 2011/2012



Fuente: OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database (2013).

Semanas de excedencia según sean remuneradas o no 2011/2012

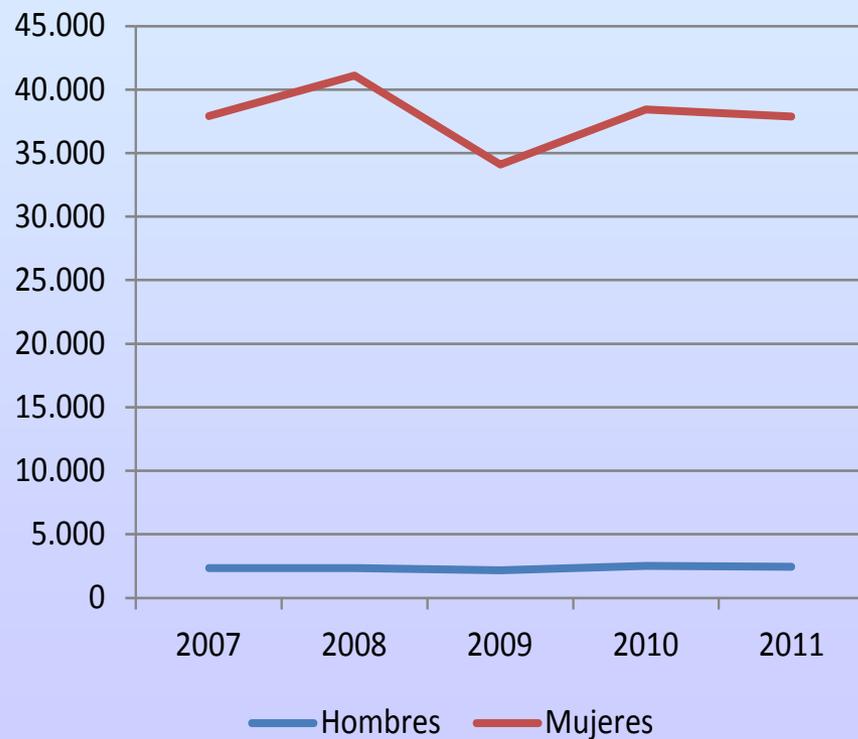
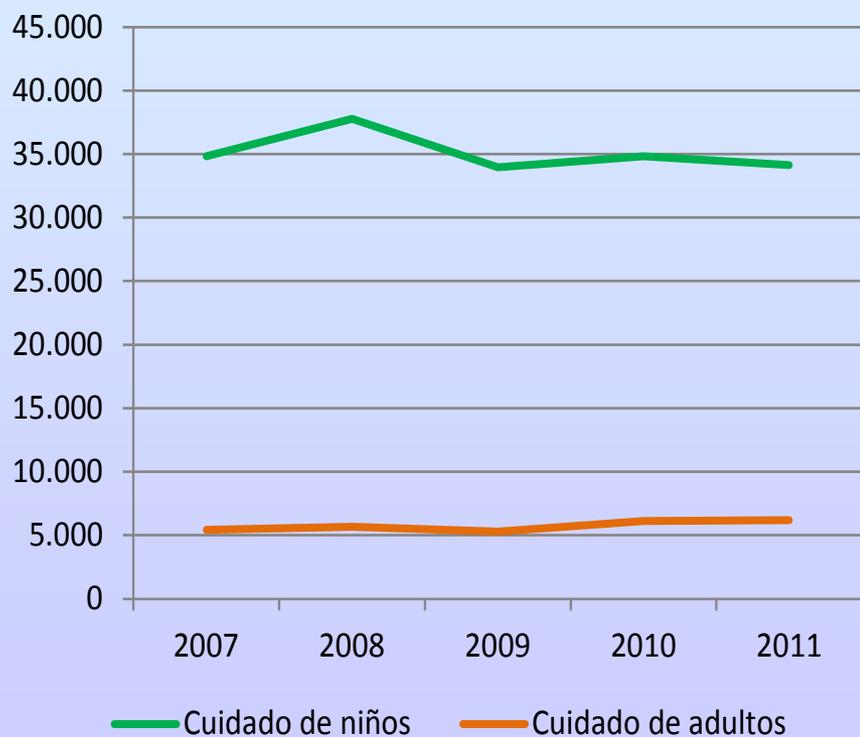


Notas: La remuneración corresponde al equivalente en semanas remuneradas al 100% del salario.

Fuente: OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database (2013).

ii. ¿Cuánto se usan?

Uso de excedencias para el cuidado de niños y adultos 2007-2011



Fuente: Cristina García Sainz sobre datos del MEySS, Anuario de estadísticas laborales.

- Permiso de maternidad: 94% trabajadoras; 4% en parte; 2% no lo toman.
- Permiso de paternidad: 74,6% de padres trabajadores (2007-2012).
- Reducción o excedencia: 12,8% de padres y madres.

Personas que utilizaron reducción de jornada o excedencia (%)

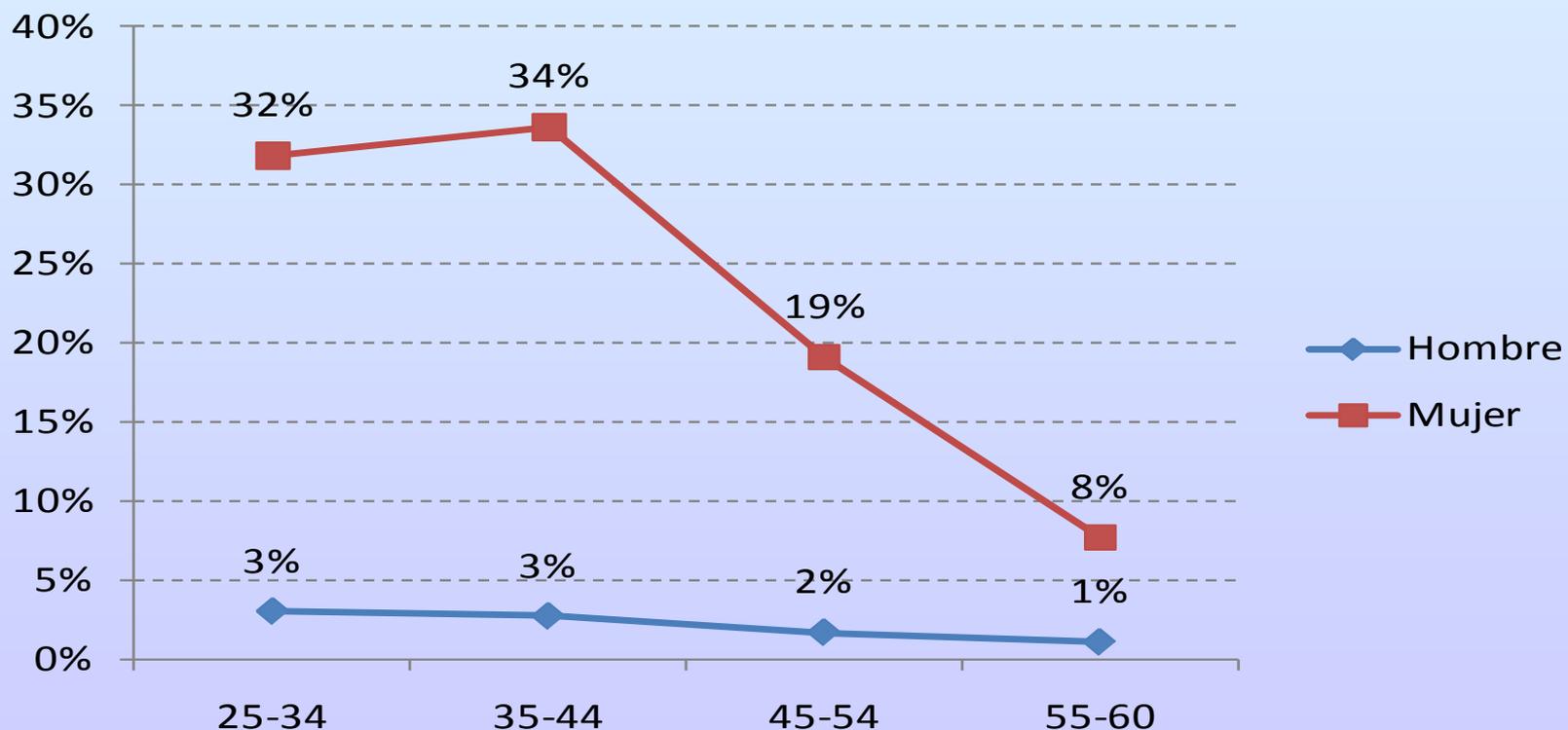
	Reducción de jornada		Excedencias	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
UAM, 2012	2,2	28,1	0,6	12,8
INE, 2010	3,4	22,7	0,6	9,4

Nota: Personas con hijos menores de 8 años que pudieron tomarlo.

Fuente: Módulo de conciliación Encuesta de Población Activa (INE 2010) y Encuesta sobre el Uso Social de los Permisos Parentales en España (UAM 2012).

iii. ¿Quién los usa?

Uso de reducción o excedencia según edad y sexo. España 2012



Nota: Padres con hijos de cualquier edad.

Fuente: Encuesta sobre el uso social de los permisos parentales UAM 2012.

¿Quién usa las excedencias?

Mujeres

- Con mayor arraigo laboral.
- Niveles educativos más elevados.



Más probabilidad de uso,
excedencias más cortas

- Con menor arraigo laboral.
- Con menor nivel de estudios.



Menos probabilidad de uso,
excedencias más largas

Fuentes: Meil et al. (2013) y Lapuerta (2012).

¿Quién usa las excedencias?

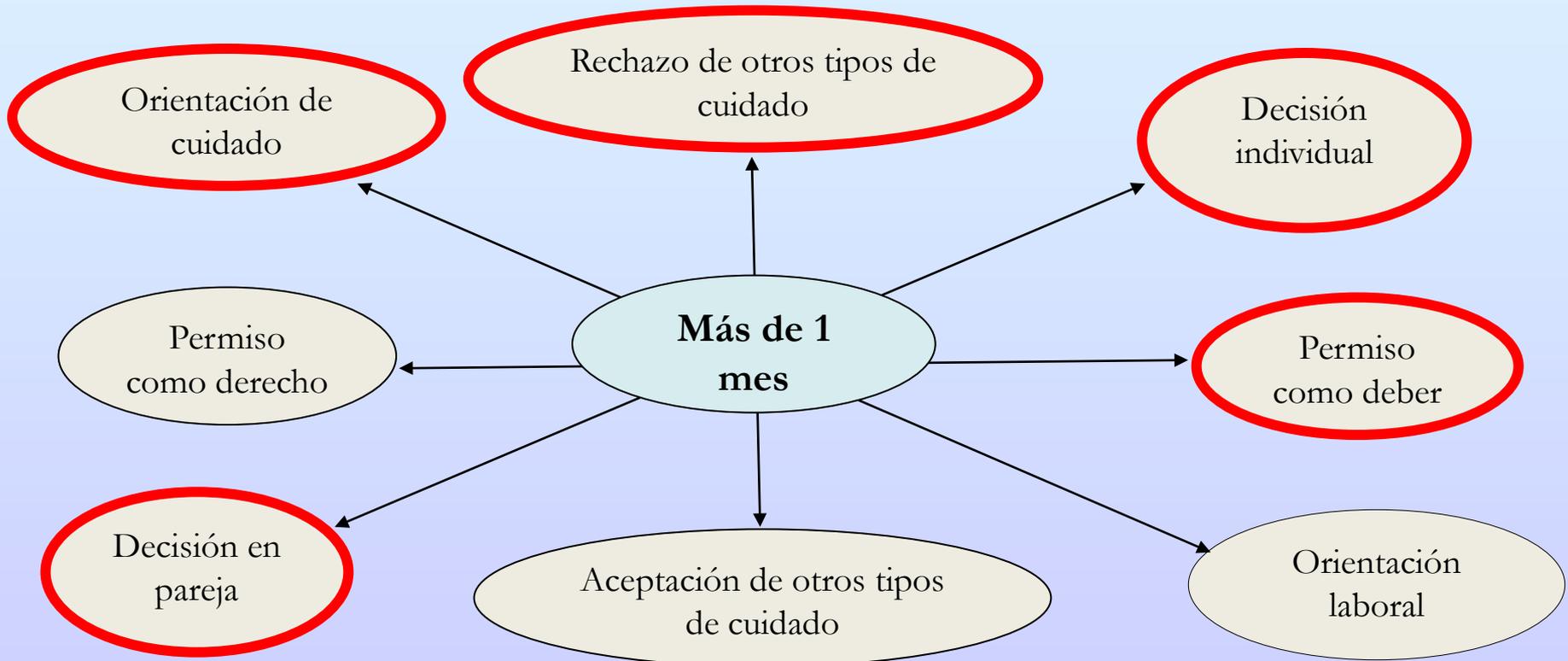
Hombres

- Niveles educativos más elevados
 - Profesiones feminizadas.
- } Excedencias más cortas que las mujeres

Implicaciones de este uso:

- No rompe con las desigualdades de género.
- Promueve conciliación entre posiciones laborales ventajosas.

Padres varones que toman más de un mes de permiso (2,3%)



Fuentes: Romero-Balsas, Muntanyola-Saura y Rogero-García (2013).

iv. Efectos de los permisos

Los jefes se opusieron o trataron de disuadirle en el 13% de H y 19% M.

El 92% considera que no ha tenido consecuencias negativas para la empresa, a pesar de que en el 46% de los casos se contrató a otra persona.

¿Cómo es posible?

La gran mayoría con reducción de jornada considera:

- Que no supuso asignar más trabajo a compañeros (92% H y 82% M).
- Que su carga de trabajo no disminuyó (80% H y 70% M).

¿Entonces para qué piden reducción de jornada?

Efectos del permiso para el cuidado de niños sobre el trabajo

	%
Le redujeron los comp. salariales, beneficios, etc.	35
Sufrió un parón en su carrera laboral	25
Perdió responsabilidades o competencias en el trabajo	15
Perdió la confianza de sus superiores	14
Le excluyeron de cursos de formación continua	10
Pasó a desempeñar tareas de menor nivel	10
Perdió su empleo*	4
Le bajaron de categoría	3
Indica discriminación en alguna dimensión (variable <i>objetiva</i>)	47
Considera que ha sido discriminado (percepción <i>subjetiva</i>)	22
N	296

* Porcentaje sobre quienes han conuido el permiso.

Fuente: "Encuesta: El uso social de los permisos parentales", UAM 2012.

Efectos positivos:

- Para el 54% disminuyó el estrés laboral (41% bastante o mucho) (entre quienes tomaron reducciones).
- Para el 45% disminuyó el estrés o la tensión familiar (33% bastante o mucho).
- Para el 97% ha merecido mucho o bastante la pena tomar el permiso.
- El 97% volvería a pedir el permiso.

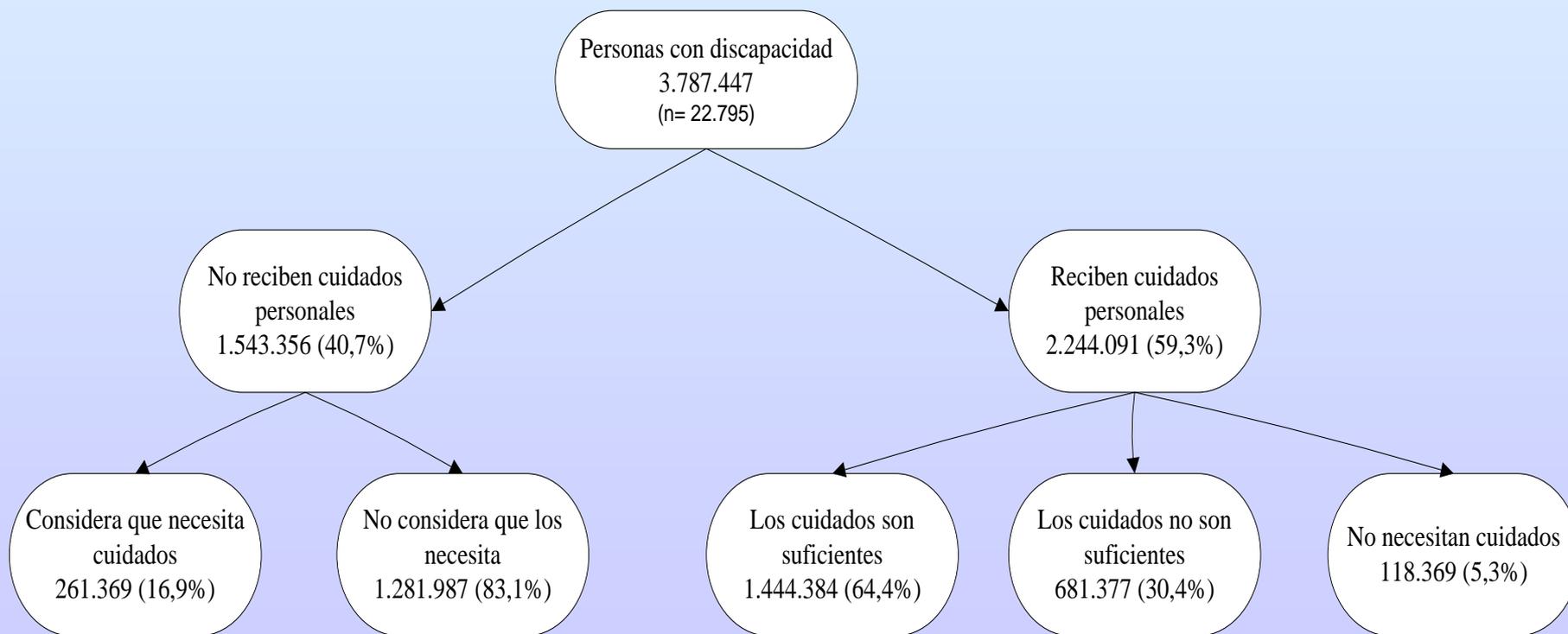
Conclusiones sobre los permisos para el cuidado de niños:

- Mejora progresiva de las condiciones y uso de los permisos.
- Posición intermedia en OCDE. Lejos de la cabeza en remuneración.
- Uso diferencial según sexo y posición en el mercado de trabajo.
- Consecuencias negativas para la carrera profesional.
- Resistencias del mercado laboral para normalizar los permisos.
- Efectos positivos en la calidad del cuidado, el trabajo y la vida familiar.

3. Los permisos para el cuidado de adultos



Personas con discapacidad (>5 años) que reciben cuidados personales



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (INE).

Personas dependientes mayores de 64 años no institucionalizadas que reciben ayuda, según tipo de apoyo recibido. España 1999, 2003 y 2008

	1999 (EDDES)		2003 (ENS)		2008 (EDAD)	
	Población	%	Población	%	Población	%
Total	1.083.883	100,0	1.292.893	100,0	1.496.611	100,0
Sólo reciben cuidado informal	831.338	76,7	1.001.376	77,5	1.136.854	76,0
Cuidado informal y cuidado formal privado	101.885	9,4	104.787	8,1	151.116	10,1
Cuidado formal privado	63.949	5,9	82.817	6,4	94.779	6,3
Cuidado informal y cuidado formal público	58.530	5,4	48.945	3,8	64.592	4,3
Cuidado formal público	27.097	2,5	51.279	4,0	35.588	2,4
Cuidado formal público y privado	.	.	3.689	0,3	13.681	0,9

ENS 2003 N=1049. EDAD 2008 N=6600.

Fuente: Datos de 1999: Casado-Marín (2006). Datos de 2003: elaboración propia sobre datos del Padrón municipal 2003 (www.ine.es) y microdatos de la Encuesta Nacional de Salud, 2003 (INE) (Rogerio 2010). Datos de 2008: microdatos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (INE).

Consecuencias del cuidado de adultos sobre los cuidadores:

- El 87% de los cuidadores han tenido problemas por el cuidado.
- El 55,6% en su estado de salud
- El 61,1% en la esfera profesional o económica
- El 80,2% en su ocio, tiempo libre o vida familiar

Fuente: Encuesta de Apoyo Informal a Mayores 2004 (IMSERSO).

i. ¿Cómo son?

Excedencia

- Cuidado de familiares adultos dependientes.
- Hasta 2 años de duración.
- Sin remuneración.
- Reserva 1 año puesto de trabajo; 2 años categoría.
- Cotización Seguridad Social 100% jornada el primer año.

Reducción de jornada

- Cuidado de familiares adultos dependientes.
- 1/8- 1/2 jornada.
- Hasta 2 años de duración.
- Sin remuneración.
- Cotización Seguridad Social 100% jornada el primer año.

ii. ¿Cuánto se usan?

Características de los permisos para el cuidado de adultos

	% uso	N	N total
Total	3,2%	29	896
Reducción de jornada	2,4%	22	896
Excedencia	0,8%	7	896
	Media	Desv. Típica	N
Horas diarias reducción	2,8	1,1	21
Años reducción	2,9	3,4	16
Años de excedencia	0,5	0,4	5

Fuente: Encuesta sobre el uso de permisos parentales en España 2012.

iii. ¿Quién los usa?

Uso de permisos laborales para el cuidado de personas dependientes por discapacidad, según diferentes variables. España 2012

	% uso	N	N total
Dependencia leve	0,8%	1	126
Dependencia moderada	3,7%	8	214
Dependencia severa	4,9%	16	326
Cuidaba todos o casi todos los días	4,0%	28	694
Cuidaba con menor frecuencia	0,5%	1	202
Era el cuidador principal	6,7%	22	328
No era el cuidador principal	0,8%	2	236
Era cuidador principal con otra persona	1,5%	5	333
No contaba con apoyo de otros familiares	5,8%	11	190
Sí contaba con apoyo de familiares	2,5%	18	706
Hombre	1,5%	7	477
Mujer	5,3%	22	419
Vivía con la persona dependiente	5,2%	24	461
No vivía con la persona dependiente	1,5%	5	342
Un tiempo sí y otro no	0,0%	0	94

Fuente: Encuesta sobre el uso de permisos parentales en España 2012.

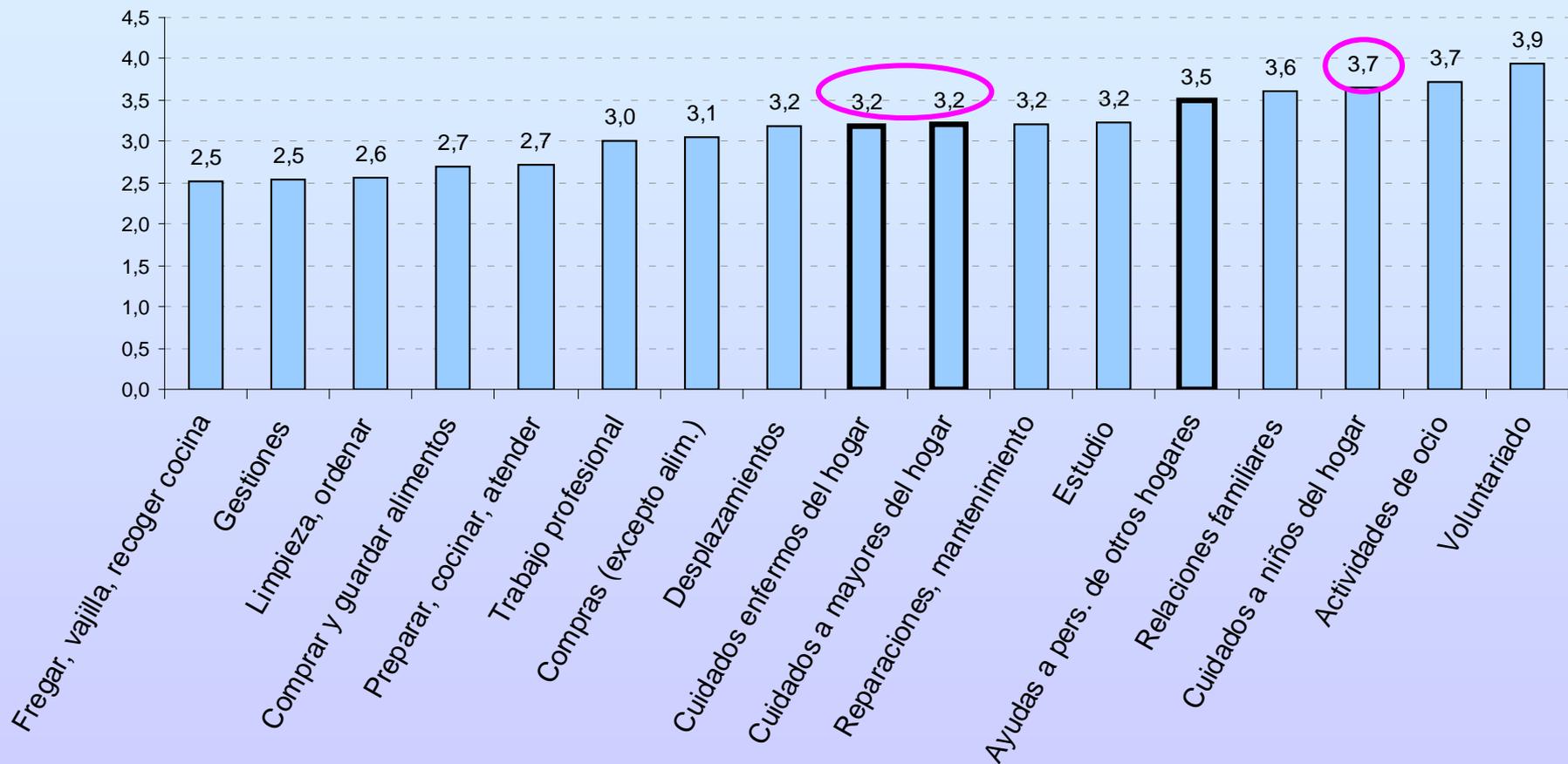
iv. ¿Por qué no se usan más?

Razones por las que no pidió la reducción o excedencia

	%	N
Recibía ayuda de mi pareja o de otros familiares	60,7	378
Su horario de trabajo no lo hacía necesario	44,2	275
Sus ingresos se hubiesen reducido demasiado	39,3	240
En su trabajo era impensable pedir algo así	21,5	133
Hubiese puesto en peligro su puesto de trabajo	19,2	100
Hubiera afectado a su promoción en el empleo	13,8	72
La persona dependiente acudía a un centro	12,4	77
Prefería dedicarse más a su trabajo	6,8	42
No está bien visto pedir estos permisos	6,4	40

Fuente: Encuesta sobre el uso de permisos parentales en España 2012.

Grado de satisfacción de los cuidadores con diferentes actividades



Fuente: Mcredatos de la Encuesta CSIC sobre Trabajo No Remunerado en la Comunidad de Madrid 2005.

4. Notas finales

Queda mucho camino por recorrer:

- Más duración.
- Más cobertura (menos dependencia de la posición laboral).
- Más remuneración.

Los permisos parentales son esenciales para:

1. Aumentar el reconocimiento social y económico del cuidado.
2. Lograr un reparto más equitativo del trabajo entre grupos sociales.
3. Construir relaciones sociales y familiares más humanas.

La mejora de los permisos debe volver a la agenda política.

Gracias por su atención

jesus.rogero@uam.es

