

**LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA UE Y SU IMPACTO EN LA
RECONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL**

Informe Final Realizado para el Parlamento Europeo
Comisión de Derechos de la Mujer
Derechos Reservados del Parlamento Europeo

Realizado por
Almenara Estudios Económicos y Sociales, S.L.
almenara@almenaraestudios.com

Julio 2004



LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD EN LA UE Y SU IMPACTO EN LA RECONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL 1

INTRODUCCIÓN 5

CAPÍTULO I. CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EUROPA 8

1. El concepto de conciliación de vida familiar y laboral 9

1.1. La evolución del concepto de conciliación en la UE 9

1.2. Nivel de análisis 11

1.3. Dificultad de medición 12

2. Situación de la conciliación de vida familiar y laboral en la UE 12

2.1. El conflicto entre vida familiar y laboral 12

2.1.1. Usos del tiempo diario 13

2.1.2. Los efectos y costes del conflicto 13

2.2. Las mujeres y el tiempo dedicado al trabajo remunerado 14

2.2.1. Participación en el mercado de trabajo 14

2.2.2. Situación en el empleo 15

2.2.3. Salarios 18

2.2.4. Participación en la formación 18

2.3. Las mujeres y el tiempo dedicado a la familia 20

2.3.1. Cuidado de personas dependientes y de niños 20

3. Las prestaciones sociales y las mujeres en la UE 22

3.1. El gasto en prestaciones sociales 22

3.1.1. Nacimiento y crianza de los hijos 22

3.1.2. Formación y empleo 23

3.1.3. Salud y prevención de discapacidades 24

3.1.4. Dependencia y cuidados de larga duración 25

3.2. Identificación de las principales situaciones diferenciales 26

3.2.1. Nacimiento y crianza de los hijos 27

3.2.2. Formación y empleo 32

3.2.3. Salud y prevención de discapacidades 34

3.2.4. Ayudas a la dependencia y cuidados de larga duración 37

3.3. Posición de las mujeres como cotizantes/contribuyentes y como beneficiarias de los sistemas de seguridad social e impositivo 38

4. Seguridad social y conciliación de vida familiar y laboral 39

CAPÍTULO II. IDENTIFICACIÓN DE EFECTOS DIRECTOS E INDIRECTOS de LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES en SEGURIDAD SOCIAL sobre EL MERCADO DE TRABAJO Y LA LIBERTAD DE MOVIMIENTOS EN LA UE 41

1. Introducción 42

2. Efectos sobre el mercado de trabajo y la libertad de movimiento 42

2.1. Elementos básicos de los efectos sobre el mercado de trabajo 42

2.2. Elementos básicos de los efectos sobre la libertad de movimiento 46



3. Empleo y formación	49
3.1. Efectos sobre el mercado de trabajo.....	49
3.2. Efectos sobre la movilidad geográfica	53
4. Nacimiento y cuidado de los hijos	54
4.1. Efectos sobre el mercado de trabajo.....	54
4.2. Efectos sobre la movilidad geográfica	58
5. Salud y prevención de discapacidades	59
5.1. Efectos sobre el mercado de trabajo.....	59
5.2. Efectos sobre la movilidad geográfica	60
6. Ayudas a la dependencia y cuidados de larga duración	62
6.1. Efectos sobre el mercado de trabajo.....	63
6.2. Efectos sobre la movilidad geográfica	63

CAPÍTULO III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: EFECTOS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y SOBRE EL ACCESO A LOS DERECHOS..... **64**

1. Introducción	65
2. Marcos nacionales institucionales y modelos de familia	66
3. Las políticas sociales desde la perspectiva de la individualización de los derechos ..	70
4. Nuevas estructuras de la familia en la Unión Europea	72
5. El acceso a las prestaciones sociales a través del empleo	73
6. Relevancia de las reglas del estado de bienestar en el acceso de las mujeres a las prestaciones	74
6.1. Protección por desempleo y formación	74
6.2. Familia, nacimiento y cuidado de los hijos	76
6.2.1. Prestaciones por hijos	76
6.2.2. Permisos parentales.....	77
6.2.3. Subsidios para la crianza de los hijos y otras prestaciones	78
6.2.4. Prestaciones en especie	80
6.3. Cuidados a largo plazo	81
6.4. Accidentes laborales y enfermedades profesionales	81

CAPÍTULO IV. FISCALIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL..... **82**

I. Introducción	83
II. El nivel impositivo y las mujeres	83
2.1. Los efectos del sistema impositivo sobre el status de dependencia de las mujeres y la conciliación de vida familiar y laboral	83
III. El tratamiento fiscal de las familias	85
3.1. Los gastos fiscales.....	85
3.2. Tratamiento fiscal de las prestaciones sociales	86
3.3. Beneficios fiscales relacionados con el estatus marital y los hijos	87
IV. El impuesto sobre la renta y el empleo femenino	93
4.1. Sistemas fiscales y tratamiento del segundo perceptor de renta.....	94



4.2. La progresividad del impuesto sobre la renta de las personas físicas	98
CAPÍTULO V. BUENAS PRÁCTICAS	99
1. Criterios de elección.....	100
2. Subsidio español para el cuidado de los hijos: 100 €/mes.....	102
3. Prestación para hogares monoparentales en Francia.....	103
4. Permiso paternal para padres en Suecia.....	104
5. Trabajo a tiempo parcial en España	105
6. Prestación por incapacidad permanente en Irlanda.....	106
7. Las prestaciones para la dependencia en Austria	107
8. Impuesto sobre la renta de las personas físicas en Finlandia	108
CAPÍTULO VI. PRINCIPALES RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
La situación de las mujeres en Europa	111
Situación de la conciliación de la vida familiar y laboral en la UE	111
Las prestaciones sociales y las mujeres en la UE15.....	112
Las prestaciones sociales y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la movilidad geográfica.....	113
Las prestaciones sociales y el acceso igualitarios a los derechos.....	115
Los impuestos y la conciliación de la vida familiar y laboral.....	116
Recomendaciones	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121



INTRODUCCIÓN



La conciliación de la vida familiar y laboral ha sido reconocida por el Parlamento Europeo y la Comisión Europea como un área importante que los Estados Miembros deben fomentar y facilitar a sus ciudadanos¹. En este estudio, se resalta la relevancia de las diferentes áreas de la seguridad social para alcanzar este objetivo. La importancia de estos temas no sólo está relacionada con el espacio de la UE, sino que se han identificado también como cuestiones claves en un contexto mucho más amplio de globalización (intervención reducida del Estado) y de aumento de los esfuerzos a nivel mundial, en particular por las convenciones y conferencias de las Naciones Unidas, en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Como reconocen muchos investigadores de las ciencias sociales, la entrada masiva de mujeres en el mercado de trabajo remunerado durante el siglo pasado, y en particular después de la Segunda Guerra Mundial, ha sido uno de los avances sociales más importantes en los países industrializados. Las razones para esta entrada no han sido siempre las mismas en todos los países, ya que la pobreza y las crisis económicas han sido los motivos en algunos casos, mientras que en otros, se ha identificado la preferencia del empleador por esta fuerza de trabajo específica. Sin embargo, hay una tendencia unificadora que está relacionada en todos estos países y que es la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

En este contexto, la marcha hacia la globalización y la reducción de la intervención del Estado produce una brecha importante a la hora de garantizar los derechos de las mujeres como ciudadanos, dados los roles de género que persisten a pesar de sus mayores logros educativos y de su completa participación en el mercado de trabajo (Waerness, 2001 y Orloff, 2002). Estos roles están relacionados con las actividades de asistencia dentro del hogar y que son cruciales para la reproducción social, pero que no se han reconocido como poseedoras de un valor de mercado cuando las realizan los miembros femeninos de la familia. La más obvia de estas actividades en torno al nacimiento y cuidado de los hijos se ha igualado en importancia a aquellas actividades de cuidados para los adultos dependientes, ya que el envejecimiento de la sociedad (la otra cara de una menor fertilidad) se ha convertido en una realidad y no sólo en una proyección demográfica a considerar en un futuro debate.

Por otro lado, todos los países de la UE (incluidos los países que acaban de acceder) han firmado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que obliga de manera explícita al gobierno a reducir las desigualdades que afectan a las mujeres y a proteger sus derechos sociales y económicos. La plataforma de Beijing para la acción y el seguimiento de Beijing+5 también comportan fuertes compromisos para los gobiernos en torno a estas cuestiones.

Dadas las presiones sobre los gobiernos para que reformen sus sistemas de seguridad social ante el envejecimiento, y también para que reduzcan su gasto y sigan directrices macroeconómicas estrictas, estos derechos han quedado subsumidos en la necesidad económica de las mujeres por tener una participación incluso más grande en el mercado de trabajo con el fin de cubrir los costes. El uso de mujeres inmigrantes en algunos de estos países para cubrir las necesidades de cuidados en un escenario informal es, asimismo, un vínculo más en la cadena de la globalización, al igual que el pago de la seguridad social por parte de los inmigrantes que tienen trabajos formales que en algunos países ha ayudado a registrar superávits históricos en las cuentas de la Seguridad Social (como es el caso de España).

¹ Se ofrecerán referencias a los documentos escritos y/o adoptados por las instituciones europeas a lo largo de este estudio.



En este contexto, la conciliación de la vida familiar y laboral es un área en la que las diferentes prestaciones de la seguridad social que han sido reformadas por necesidad económica o demográfica, están teniendo un impacto decisivo en el logro de los derechos económicos y sociales de las mujeres en el área del trabajo remunerado.

Los capítulos siguientes intentan dar una visión muy amplia de cuatro áreas de prestaciones de la seguridad social que afectan a las perspectivas del mercado de trabajo de las mujeres y a la conciliación de la vida familiar y laboral así como a la libertad de movimiento de los hogares con responsabilidades familiares (Capítulo 2), la situación con respecto a los derechos (Capítulo 3) y los efectos de los sistemas fiscales en la conciliación de la vida familiar y laboral (Capítulo 4). Con el fin de situar estas cuestiones en el contexto adecuado, empezamos por dar una perspectiva general de la situación del mercado de trabajo de las mujeres en el conjunto de la UE15 y proporcionamos también un mapa de las prestaciones que se analizan en los siguientes capítulos (Capítulo 1). También ofrecemos una selección de buenas prácticas (Capítulo 5) y terminamos con algunas reflexiones finales y conclusiones (Capítulo 6).



CAPÍTULO I. CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EUROPA



1. El concepto de conciliación de vida familiar y laboral

1.1. La evolución del concepto de conciliación en la UE

A través de la revisión de los documentos de la UE, se puede observar una interesante evolución del concepto de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Desde las propuestas y recomendaciones del Consejo referidas al cuidado de los niños (1991 y 1992) hasta los documentos más recientes, que recogen modelos de conciliación aplicados en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), principales empleadores de Europa, el concepto ha ido ganado importancia, tanto desde la perspectiva de la igualdad como desde la profundización en los Objetivos de Lisboa.

La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobada en la cumbre de Estrasburgo en 1989, recoge de forma explícita la necesidad de medidas que ayuden a hombres y mujeres a reconciliar sus obligaciones familiares y laborales. Con posterioridad se incluyó el concepto de conciliación en el "Tercer programa de acción a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995)", en el que la Comisión reconoce también la necesidad de "reducir los obstáculos que las mujeres encuentran en el acceso y en la participación en el empleo, mediante la reconciliación de las responsabilidades familiares y laborales de mujeres y hombres". Aunque la recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y niñas (92/241/EEC) señala que "Respecto a las responsabilidades derivadas del cuidado y la educación de los niños y de las niñas, se recomienda a los Estados miembros que, respetando la autonomía de las personas, promuevan y alienten una mayor participación de los hombres y de las mujeres con vistas a conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres y permitir a las mujeres una participación más efectiva en el mundo del trabajo" ésta no es sólo una responsabilidad gubernamental sino que los agentes sociales y todos aquellos implicados en la estructura y organización del trabajo deben "considerar las necesidades de los trabajadores con hijos".

La Estrategia Europea para el Empleo y la introducción de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, sobre la base de las nuevas disposiciones en el título de Empleo del Tratado, incluyeron entre 1998 y 2003 un pilar de igualdad de oportunidades. En este pilar, se atribuye a los Estados Miembros las áreas afectadas por desigualdades de género, la conciliación de vida familiar y laboral y los servicios a las personas. Sin embargo, se reconoce que el género es un tema que atraviesa todos los pilares y que hay vínculos explícitos entre empleabilidad, emprendizaje y adaptabilidad e igualdad de oportunidades que no pueden ser ignorados y que muchos de ellos tienen un impacto directo en la reconciliación de vida familiar y laboral. En este sentido, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la formación son particularmente relevantes. En las nuevas directrices y recomendaciones de 2003 se recogen en tres objetivos más generales: pleno empleo, calidad y productividad del trabajo, un mercado de trabajo cohesionado e incluyente, la directriz de igualdad de género dirigida a la reducción de las desigualdades de género y la reconciliación de vida laboral y familiar. Se considera la necesidad de animar el reparto de responsabilidades, así como se hace también un llamamiento explícito para la reducción de barreras a la participación de las mujeres, en particular mediante la cobertura de la demanda de servicios para el cuidado de niños y otras personas dependientes.

Además, la resolución del Consejo 200/C 218/02 de 29 junio de 2000 declara que la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral y en los procesos de toma de decisiones son dos supuestos importantes para la igualdad entre sexos y que para conseguirlo se necesita un enfoque global e integrado. El seguimiento de las medidas a través



de indicadores apropiados y la implicación de los agentes sociales en el proceso son avances importantes expuestos en esta resolución y que tienen influencia tanto en la EEE como en el Proceso Europeo de Inclusión Social. Esta resolución hace un llamamiento a la Comisión Europea y a los empleadores para que revisen sus políticas de recursos humanos, pero también alude a los trabajadores de los sectores público y privado y a los agentes sociales nacionales y europeos para que “garanticen la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y de la supresión de las condiciones generadoras de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres”.

Durante la Presidencia francesa se desarrollaron un conjunto de indicadores que serán incluidos en el futuro seguimiento de la Plataforma de acción de Beijing. “A partir de las respuestas de los Estados Miembros y de las Instituciones Europeas a un cuestionario, la Presidencia francesa elaboró un informe que contenía información sobre la relación entre vida familiar y laboral y propuso nueve indicadores cualitativos y cuantitativos”. (Ver Cuadro 1 para una lista completa). La característica más interesante de esta lista es que el uso del tiempo es la unidad básica en 6 de los 9 indicadores, otros se refieren a aspectos cualitativos y cuantitativos del cuidado de los niños y de los adultos dependientes y uno recoge, de forma genérica, “políticas globales e integradas, especialmente políticas de empleo, dirigidas a promover un equilibrio entre vida familiar y laboral”. Tomar conciencia de la importancia del uso del tiempo es fundamental para promover cambios en las actitudes y las culturas del trabajo, que posibilitarán que los hombres reduzcan sus desigualdades en el reparto de responsabilidades familiares y permitirán a las mujeres reducir sus diferencias en el trabajo.

Cuadro 1. Conciliación de vida familiar y laboral. Indicadores cualitativos y cuantitativos

1. Hombres y mujeres ocupados/as con permisos parentales (pagados y no-pagados) de acuerdo con la Directiva 96/34/EC sobre acuerdo marco entre los agentes sociales sobre el permiso parental, como proporción del total de padres ocupados.

2. Distribución de los permisos parentales entre hombres y mujeres ocupados/as como proporción del total de permisos parentales.

3. Niños cuidados fuera de la familia como proporción del grupo de niños de la misma edad:

- antes de entrar en la educación no obligatoria (durante el día);
- en la educación no obligatoria o sistema pre-escolar (fuera del horario pre-escolar);
- en la educación (fuera del horario escolar).

4. Políticas globales e integradas, particularmente políticas de empleo, dirigidas a promover el equilibrio entre vida familiar y laboral.

5. Mujeres y hombres dependientes (que no pueden realizar las tareas diarias) mayores de 75 años que:

- viven en instituciones especializadas;
- reciben ayuda (no familiar) a domicilio;
- son cuidados por su familia;

como proporción de las mujeres y hombres mayores de 75 años.

6. Horario de apertura de los servicios públicos (p.e. ayuntamientos, correos, etc) durante la semana y los fines de semana.



7. Horario de apertura de los comercios durante la semana y los fines de semana.

8. Tiempo total dedicado por día por cada padre empleado que vive en pareja y que tiene uno o más hijos menores de 12 años o adultos dependientes:

- tiempo de trabajo pagado;
- tiempo de desplazamiento;
- tiempo básico dedicado a labores domésticas;
- otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidado de los hijos y cuidado de adultos dependientes)

9. Tiempo total dedicado por día por cada padre empleado que vive solo y que tiene uno o más hijos menores de 12 años o adultos dependientes:

- tiempo de trabajo pagado;
- tiempo de desplazamiento;
- tiempo básico dedicado a labores domésticas;
- otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidado de los hijos y cuidado de adultos dependientes)

1.2. Nivel de análisis

En este informe se aborda la conciliación de vida familiar y laboral **a nivel individual**. Ello implica que dicha conciliación supone, para cada persona, una distribución relativamente equilibrada, en función de las preferencias, del tiempo dedicado al trabajo remunerado y a las responsabilidades familiares, muy especialmente a aquellas relacionadas con el cuidado de los niños y de personas adultas dependientes. En los términos señalados, para algunos individuos significará un avance el hecho de poder dedicar más horas al trabajo retribuido y reducir su dedicación a las tareas y responsabilidades familiares, mientras que para otros el avance sería la situación contraria.

El nivel al que se plantea el análisis (individuo u hogar) no es neutral. En buena medida la valoración de las medidas y políticas de apoyo a la conciliación de vida familiar y laboral se puede ver alterada. Las medidas que animan al abandono temporal del empleo o favorecen la permanencia en la inactividad laboral, por ejemplo, para facilitar el cuidado de los niños o de los adultos dependientes disminuyen seguramente el conflicto entre vida familiar y laboral en el hogar en su conjunto; pero, si la persona afectada desea un equilibrio de tiempos, lo incrementan a nivel individual.

Para el análisis de este informe se ha elegido el nivel individual por dos motivos principales. En primer lugar, porque éste está ganando peso entre los indicadores para la medición y seguimiento del conflicto y, en segundo lugar, porque una buena parte de los derechos y prestaciones de los sistemas de seguridad social están individualizados.

Esta concepción de la conciliación entre vida familiar y laboral como un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo retribuido y familia parece reflejar también las preferencias de los ciudadanos y ciudadanas europeos. La mayoría de los hombres y mujeres que conviven en pareja en la UE preferirían una participación más equitativa de los miembros de la pareja en el mercado laboral, lo que implica que tanto el hombre como la mujer debería tener acceso a un empleo. Sin embargo, aunque la mayoría de las mujeres europeas que viven en pareja (casadas o no) se muestran satisfechas con el modelo dual de familia en el que los dos miembros de la pareja son ocupados, muestran un escaso interés por la jornada completa



y son más partidarias de la jornada parcial tanto para ellas como para sus parejas² (FEMCVT, 2000)

1.3. Dificultad de medición

La importancia que la conciliación entre vida familiar y laboral ha adquirido en las agendas políticas de la UE se explica tanto por las preferencias de los ciudadanos, señaladas en el párrafo anterior, hacia un reparto más equitativo de tiempos como por la necesidad de elevar las tasas de empleo, especialmente entre las mujeres, para avanzar en el modelo económico y social europeo.

La conciliación aparece cada vez más como un reto de nuestras sociedades, pero el diseño de políticas eficaces requiere aproximaciones cuantitativas al fenómeno y éstas pasan necesariamente por la transformación de las definiciones teóricas en operativas. Se están realizando esfuerzos para poder contar a corto plazo³ con información estadística homogénea, actual y comparable que, por ejemplo, nos permita:

1. Conocer la extensión o envergadura del conflicto entre vida familiar y laboral (cuántos ciudadanos tienen una distribución de tiempos entre trabajo y familia que no les satisface, que les gustaría cambiar) y sus diferencias en función del sexo y otras variables.
2. Identificar las principales causas que frenan una mayor participación en el trabajo retribuido.
3. La incidencia de las condiciones de trabajo en la modulación de la dedicación a las responsabilidades familiares.
4. Utilización de algunas de las medidas de apoyo a la conciliación.

Hasta que esta información no esté disponible, la aproximación al tema es limitada por cuanto sólo se puede realizar a través de indicadores indirectos, como se hace en este capítulo. Cabe hacer aquí énfasis en la importancia de contar con estadísticas homogéneas, actuales y oportunas.

2. Situación de la conciliación de vida familiar y laboral en la UE

2.1. El conflicto entre vida familiar y laboral

Ante la carencia de datos directos que nos permitan aproximar, a nivel de la UE, la envergadura del conflicto entre vida familiar y laboral y algunos de sus elementos característicos (grupos más afectados, causas, efectos, valoración y preferencias de los ciudadanos por unas o otras medidas de apoyo), a continuación se hace referencia a un indicador indirecto del mismo, como son las diferencias del uso del tiempo diario entre sexos, y a una aproximación, a nuestro juicio interesante, a sus efectos y costes.

² Resultados, obtenidos de la Encuesta sobre las opciones de empleo para el futuro, presentados en el documento de trabajo “Combinar familia y trabajo: el reparto del trabajo entre hombres y mujeres” de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

³ A este respecto, véanse los avances de Eurostat para introducir un módulo “ad hoc” sobre conciliación de vida familiar y laboral” en la Encuesta sobre las Fuerzas de Trabajo en el año 2005 y los indicadores propuestos por la Presidencia francesa (Cuadro 1).

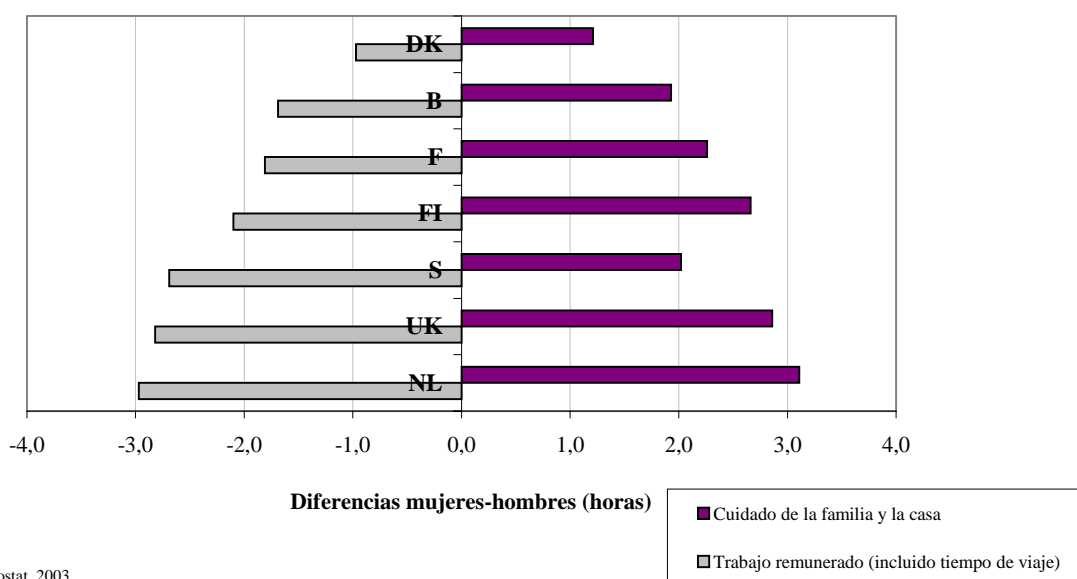


2.1.1. Usos del tiempo diario

Si insistimos en la aproximación a la conciliación entre vida familiar y laboral como un reparto más equitativo entre el tiempo dedicado al trabajo retribuido y a las responsabilidades familiares y definimos el conflicto como la no coincidencia, a nivel individual, entre las distribuciones real y deseada de tiempos, el uso del tiempo diario nos aproxima a una de las dimensiones del mismo.

Las diferencias por sexos en el uso del tiempo diario⁴ ponen de manifiesto que las mujeres tienen una mayor dedicación al cuidado de la familia y del hogar. Por el contrario, su dedicación horaria al trabajo remunerado es menor. Por tanto, el avance hacia una mejor conciliación, hacia distribución de tiempos más equilibrados, implica una mayor participación de las mujeres en el empleo y de los hombres en las responsabilidades familiares. Además, las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres en algunos países (Gráfico 1) sugieren una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y una distribución de tiempos más igualitaria por sexos. Esta última es seguramente uno de los pilares que sustenta los avances en la conciliación, aunque los factores culturales que subyacen a la misma dificulten los logros a corto plazo.

Gráfico 1. Uso del tiempo diario



Fuente: Eurostat 2003

2.1.2. Los efectos y costes del conflicto

El reconocimiento de la existencia del conflicto entre vida familiar y laboral y los avances en su delimitación han dado paso a otras investigaciones que tratan de determinar su prevalencia, avanzar en la identificación y medición de sus principales efectos y obtener primeros órdenes de magnitud sobre los costes individuales y sociales del mismo. Estas aproximaciones a los costes pueden jugar un importante papel en la animación del debate social sobre el conflicto y mejoran el conocimiento de los efectos y del alcance del mismo.

⁴ Para una panorámica sintética de estas diferencias véase Eurostat (2003): How women and men spend their time. Results from 13 European Countries.



El conflicto entre vida familiar y laboral tiene efectos muy importantes a nivel individual, sobre las empresas y empleadores y sobre los sistemas de salud. A nivel individual se han identificado efectos sobre la salud física y mental (estrés, depresión, desmotivación e insatisfacción con el modo de vida). Los efectos para los empleadores se concretan en mayores tasas de absentismo, caída de la productividad, reducción del índice de satisfacción de los trabajadores y deterioro de las relaciones laborales. Por último, los efectos sobre la salud física y mental de los individuos tienen también un importante impacto económico en los sistemas de salud.

Uno de los trabajos más amplios⁵ dedicado a identificar y medir los efectos y costes del conflicto (Duxbury, L. Higgins, C and Johnson, K, 1999) pone de manifiesto que en Canadá éste afecta a un porcentaje muy significativo de trabajadores (35%-40%), mayor entre aquellos que tienen responsabilidades sobre el cuidado de personas dependientes y mayor entre las mujeres que entre los hombres, con independencia del tipo de trabajo o de sus responsabilidades sobre personas dependientes. Los resultados del trabajo confirman que las organizaciones y la sociedad canadiense están pagando un alto coste por el conflicto entre vida familiar y profesional.

2.2. Las mujeres y el tiempo dedicado al trabajo remunerado

2.2.1. Participación en el mercado de trabajo

Uno de los fenómenos recientes de mayor envergadura en Europa, por sus implicaciones económicas y sociales, es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En los últimos veinticinco años, la evolución de las tasas de actividad femenina pone de manifiesto que las mujeres han dejado de tener la consideración de “mano de obra de reserva” y que su participación en el mercado de trabajo ha adquirido un carácter permanente. Dos hechos parecen explicar gran parte del fenómeno. En primer lugar, en nuestras sociedades el empleo es la principal vía de acceso a los recursos monetarios para alcanzar unos estándares de vida dignos, por tanto garantiza la independencia económica de las mujeres; pero, además, en segundo lugar, la mayoría de los ciudadanos considera el empleo como un cauce de participación social. Estos factores han afectado la realidad y las expectativas de las mujeres en relación con el empleo.

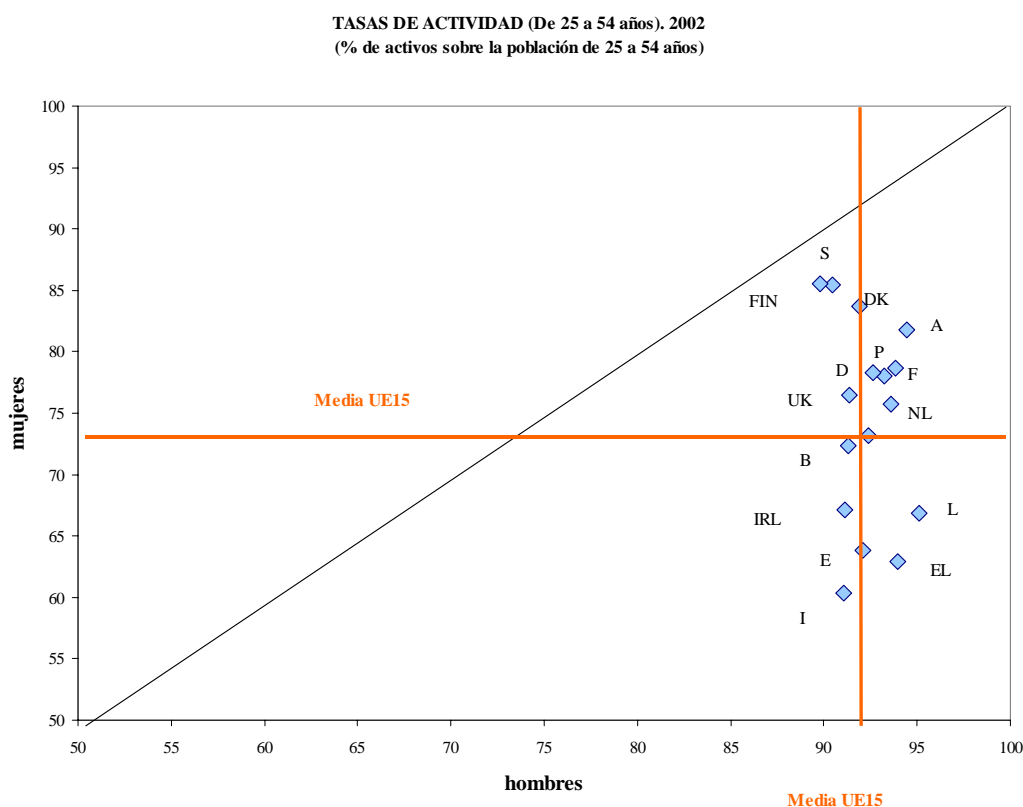
Las tasas de actividad de mujeres y hombres, en el tramo de edad de 25 a 54 años (posiblemente el que más acuse el conflicto entre vida familiar y laboral) indican que mientras la participación masculina en el mercado de trabajo es del 93%, la femenina apenas alcanza el 74%. Pero quizás, lo más significativo es el amplio rango de variación de la tasa de actividad femenina entre EM. Los valores mínimos pertenecen a los países del Sur de Europa (Italia, España, Grecia), en los que la tasa de actividad se sitúa en torno al 60%, casi 30 puntos porcentuales inferior a la masculina. Por el contrario, los valores máximos de participación se observan en los países nórdicos, con tasas de actividad femeninas cercanas al 85% y próximas a las masculinas. Sólo en Suecia y Finlandia las tasas de actividad de ambos sexos son similares⁶ (Gráfico 2).

⁵ La investigación se apoya en cuatro encuestas “ad hoc” realizadas entre los años 1991-1998 que recopilan información, en conjunto, de casi 30.000 trabajadores.

⁶ Nota para lectores poco familiarizados con la lectura de gráficos de dispersión (como el Gráfico 2): estos gráficos representan la posición de un país en función de un par de valores, en este caso de los valores que toman dos variables: la tasa de actividad de los hombres de 25 a 54 años y la tasa de actividad de las mujeres de 25 a 54 años. Las líneas rectas trazadas en los valores medios de las variables dividen el área en cuadrantes. Los países que se sitúan en el cuadrante izquierdo superior tienen tasas de actividad inferiores a la media de la UE15



Gráfico 2. Tasa de actividad (población de 25 a 54 años). 2002



Fuente: European Commission 2004

2.2.2. Situación en el empleo

La situación de las mujeres en relación con el empleo muestra también lo importante que es aún, especialmente en algunos EM, la desigualdad entre géneros en el ámbito laboral.

La conciliación de vida familiar y laboral, planteada como se hace en este trabajo a nivel individual y como un reparto equilibrado de tiempos, implica el acceso a un empleo remunerado. A pesar de los avances de las últimas décadas, el empleo sigue siendo una realidad lejana para muchas mujeres europeas. Si atendemos a la tasa de empleo (el porcentaje de personas en edad de trabajar que tiene un empleo) en el tramo de edad de entre 25 y 54 años, observamos que las diferencias entre Estado Miembros son relativamente pequeñas para los hombres, pero son muy importantes para las mujeres (Gráfico 3). Efectivamente, en este tramo de edad en torno al 87% de los hombres europeos en edad de trabajar está ocupado y las disparidades entre EM son relativamente pequeñas. Sin embargo, el porcentaje de mujeres ocupadas en ese mismo tramo de edad cae hasta el 67% en el conjunto de la UE15. En todos los Estados Miembros (EM) la tasa de empleo de las mujeres

para los hombres, pero superiores para las mujeres. Los países situados en el cuadrante superior derecho tienen tasas de actividad superiores a la medida tanto para hombres como para mujeres. Los países situados en el cuadrante inferior derecho tienen tasas de empleo superiores a la media para los hombres, pero inferiores a la media para las mujeres. Por último, los países situados en el cuadrante inferior izquierdo presentan tasas de actividad inferiores a la media de la UE15, tanto para hombres como para mujeres. La diagonal indica igualdad entre sexos. A mayor proximidad a la diagonal menores diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres.



es inferior a la de los hombres y además las diferencias son muy significativas⁷ y oscilan entre el 54%, valor de España, Italia o Grecia, y el 82%, valor de Suecia.

Otro de los elementos característicos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo europeo es la importancia del empleo a tiempo parcial. Mientras que sólo el 7% de los hombres ocupados tiene un empleo a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje se eleva hasta el 33% (Gráfico 4). Además, el indicador es superior al de los hombres en todos los EM (todos los países se sitúan por encima de la diagonal en el Gráfico 4) y muestra un amplio rango de variación que oscila entre el 8%, valor de Grecia, y el 73% de Holanda.

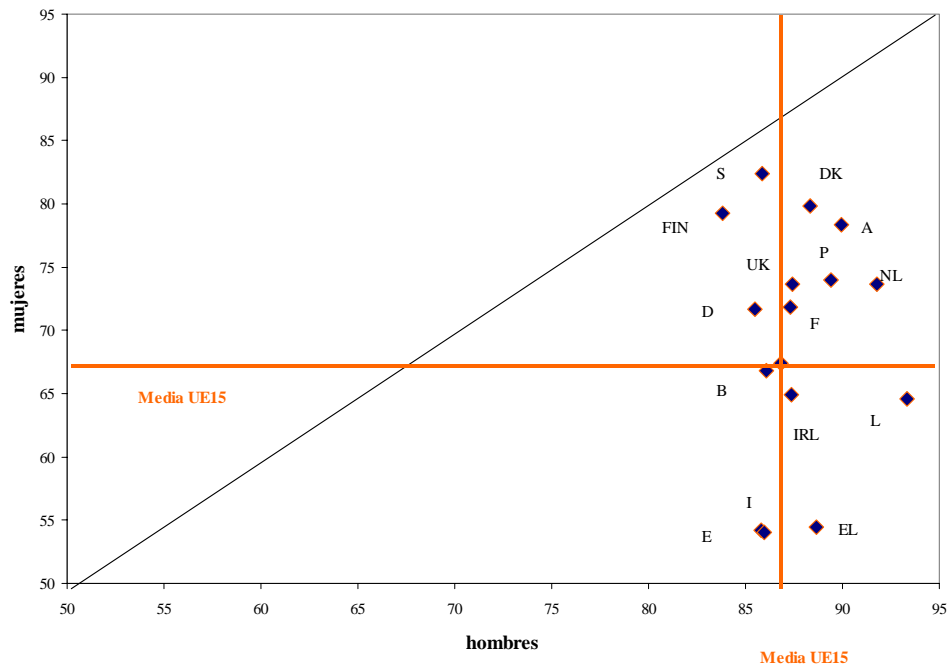
La temporalidad en el empleo, aproximada por el porcentaje de asalariados que tiene un contrato de duración determinada, afecta también en mayor medida a las mujeres que a los hombres en Europa. En casi todos los EM las mujeres tienen posiciones más desfavorables en relación con la temporalidad, aunque no tan marcadas como en otros indicadores del mercado de trabajo.

⁷ Atendiendo al coeficiente de variación, medida de dispersión estadística que se define como el cociente entre la desviación típica y la media aritmética, la dispersión de las tasas de empleo de las mujeres es cinco veces superior a la de los hombres (0.132 frente a 0.028)



Gráfico 3. Tasas de empleo (población de 25 a 54 años). 2002

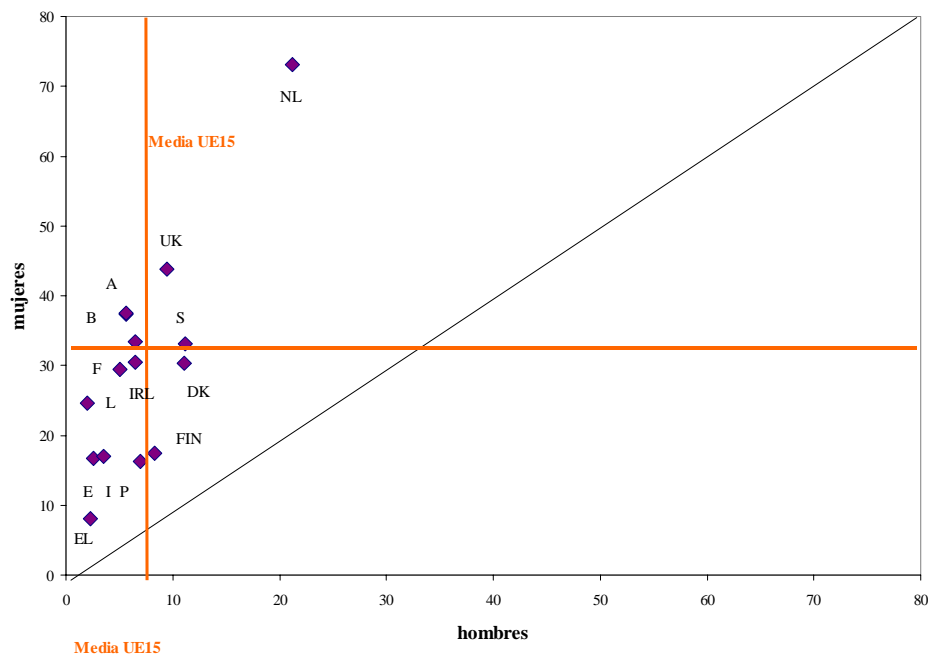
TASAS DE EMPLEO (De 25 a 54 años). 2002
(% de ocupados sobre la población de 25 a 54 años)



Fuente: European Commission 2004

Gráfico 4. Empleo a tiempo parcial. 2002

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL. 2002
(% sobre el empleo total)



Fuente: European Commission 2004



2.2.3. Salarios

La desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo tiene también su expresión en los salarios. La ganancia salarial horaria media de las mujeres se sitúa en torno al 85% de la de los hombres en el conjunto de la UE15⁸. Por EM, esta brecha salarial oscila entre el 78% del Reino Unido y el 95% de Portugal.

Entre los fenómenos que explican estas diferencias se encuentran tanto aspectos ligados a la discriminación de la mujer en la retribución salarial (por un mismo trabajo) como el fenómeno de la “segregación ocupacional por sexos”. Esta última hace referencia a la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones, y consecuentemente sectores, normalmente peor retribuidas, ya sea por el menor contenido educativo que requieren o por otros factores relacionados con el tamaño dominante de la empresa o las condiciones de los mercados.

2.2.4. Participación en la formación

Otro aspecto muy relacionado con la participación femenina en el mercado de trabajo es su acceso a la educación. Los logros hacia una mayor equidad de género en el mercado de trabajo están fuertemente determinados por el acceso de las mujeres a los niveles medios y superiores de educación. Las tasas de escolarización en estos dos niveles señalan, para la mayoría de países, posiciones bastante igualitarias por género.

La participación de adultos en otros dispositivos de formación⁹, ligados a la vida laboral, alcanza también valores muy similares para mujeres y hombres en la UE15 (en torno al 10%). En los países nórdicos, los porcentajes de mujeres en formación superan a los de los hombres¹⁰.

No obstante, otros indicadores, relacionados también con el acceso a la educación, muestran datos más adversos para las mujeres. Si atendemos al porcentaje de personas que han abandonado la enseñanza prematuramente y no siguen ningún tipo de educación ni de formación (Indicador de acceso a la educación¹¹ que se incluye entre los Indicadores de *Laekeen* para el seguimiento de la Estrategia Europea para la Inclusión Social), la situación de las mujeres europeas es más desfavorable que la de los hombres. Este indicador alcanza para la UE15 un valor del 21% para las mujeres y del 16% para los hombres. Además, en once de los quince países su valor es superior para las mujeres (Gráfico 5). Este indicador alerta sobre el riesgo de exclusión social de este colectivo que abandona el sistema de educación reglada con un bajo nivel educativo y que no mejora tampoco sus cualificaciones a través de otros tipos de formación. Esta situación clasifica al colectivo como mano de obra de baja o muy baja cualificación que tendrá especiales dificultades para acceder al empleo, sobre todo a empleos de calidad.

⁸ Eurostat (2003): Structural Indicators

⁹ Este indicador se define como el porcentaje de mujeres (o de hombres) de entre 25 y 64 años que ha participado en algún programa educativo o de formación en las cuatro semanas previas (a la de la entrevista).

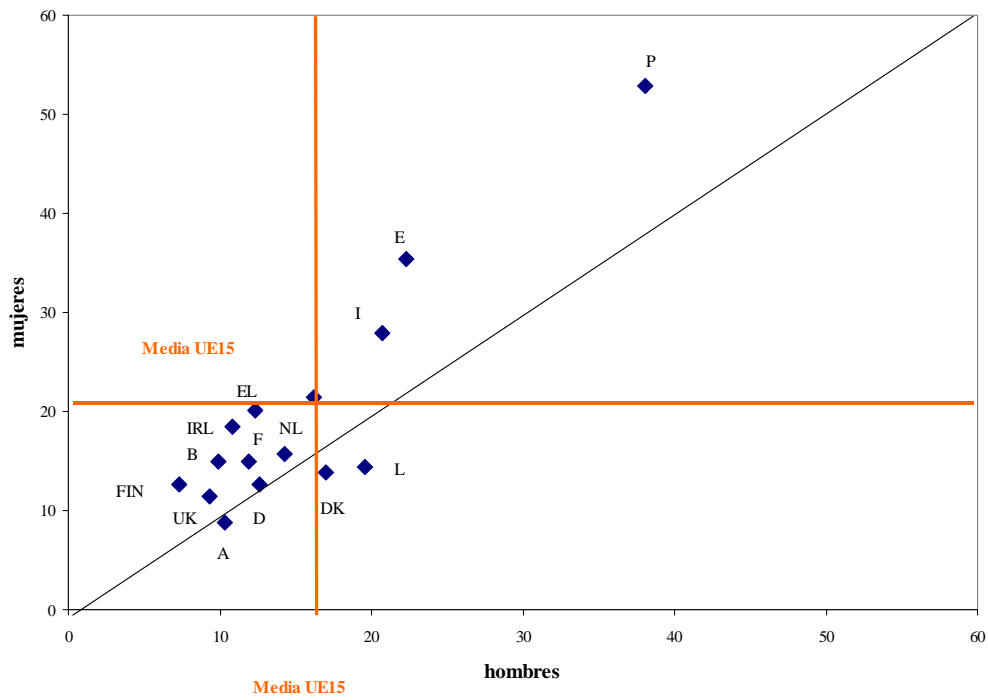
¹⁰ Eurostat (2003): Structural Indicators.

¹¹ Este indicador se define como la proporción de la población de entre 18 y 24 años que no ha alcanzado el nivel 2 CINE, o un nivel inferior, y no siguen ningún tipo de enseñanza o formación.



Gráfico 5. Abandono prematuro de la enseñanza. 2002

PERSONAS QUE HAN ABANDONADO LA ENSEÑANZA PREMATURAMENTE Y NO SIGUEN NINGUN TIPO DE EDUCACIÓN NI DE FORMACIÓN. 2002
(% de personas de 18 a 24 años)



Fuente: European Commission 2004



2.3. Las mujeres y el tiempo dedicado a la familia

2.3.1. Cuidado de personas dependientes y de niños

El interés por la dependencia como problema social y económico en Europa es relativamente reciente y está muy ligado a la aceptación del envejecimiento de la población como uno de los principales retos sociales y a los objetivos y compromisos adquiridos en materia de empleo, más concretamente al denominado Objetivo de Lisboa en materia de empleo¹². El objetivo de elevar la tasa de empleo femenino requiere necesariamente una oferta de servicios y dispositivos de atención a las personas dependientes que libere parcialmente a las futuras mujeres ocupadas de estas tareas.

El reciente interés y la siempre difícil tarea de homogeneización de estadísticas referidas a temas sociales, han sido seguramente factores determinantes en el hecho de que no dispongamos aún de estadísticas comparables a nivel europeo¹³. Las más recientes se refieren a comienzos o mediados de la década de los noventa¹⁴ y, a tenor de la dinámica sociodemográfica de muchos EM, es muy posible que sean obsoletas y poco adecuadas para conocer la situación actual. Se carece de información esencial y homogénea para la UE¹⁵ sobre los cuidadores informales, como el sexo o su situación laboral, y sobre el alcance de las estructuras formales de cuidados (oferta pública y privada de servicios de atención a las personas dependientes). Estos aspectos son de especial interés para conocer la posición de desigual de las mujeres europeas en el mercado de trabajo y su relación con los sistemas de seguridad social.

Algunos datos más actuales¹⁶, sólo indicativos y no comparables¹⁷, señalan que la mayoría de los cuidadores informales de personas adultas dependientes son mujeres (80% en Alemania, 74% en España, 67% en Irlanda, o 64% en Francia, por ejemplo). En términos de edad, los cuidadores informales presentan una importante concentración el tramo de edad de 45 a 64 años y atendiendo a su situación laboral parece que un pequeño porcentaje trabaja a tiempo completo, aunque las cifras son muy dispares por países. La introducción en la Encuesta de Población Activa 2005 de un módulo sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en el que ya se está trabajando, será un avance muy notable para el análisis de las relaciones entre el cuidado de personas adultas dependientes y la situación de las mujeres europeas en el empleo.

A lo largo de la década de los noventa, la necesidad de contar con estadísticas comparables y actuales sobre el cuidado de los niños en la UE ha sido un tema recurrente. Se ha enfatizado la necesidad de éstas para el diseño de políticas eficaces y para el seguimiento de los avances en el campo de la conciliación de vida familiar y laboral. No obstante, aún no se dispone de una base de datos homogénea, que permita las comparaciones entre países y que aporte

¹² Este objetivo se concreta en que la UE alcance una tasa de empleo superior al 70% en el año 2010 y, que en el caso de las mujeres la tasa de empleo supere el 60%.

¹³ Comisión Europea (2003): *Comparable Statistics in the Area of Care of Dependent Adults in the European Union. Feasibility Study. Working Papers and Studies.*

¹⁴ Jacobzone, S. (1999) "Ageing and care for frail elderly persons: An overview of international perspective", *Labour Market and Social Policy, Occasional Paper n° 38, OECD.*

¹⁵ Algunos Estados Miembros sí tienen información con cierto grado de detalle.

¹⁶ Información referida a los años 1999, 2000 y 2002 (Comisión Europea, 2003, *Comparable Statistics in the Area of Care of Dependent Adults in the European Union. Feasibility Study. Working Papers and Studies*)

¹⁷ Los datos proceden de fuentes nacionales no homogéneas.

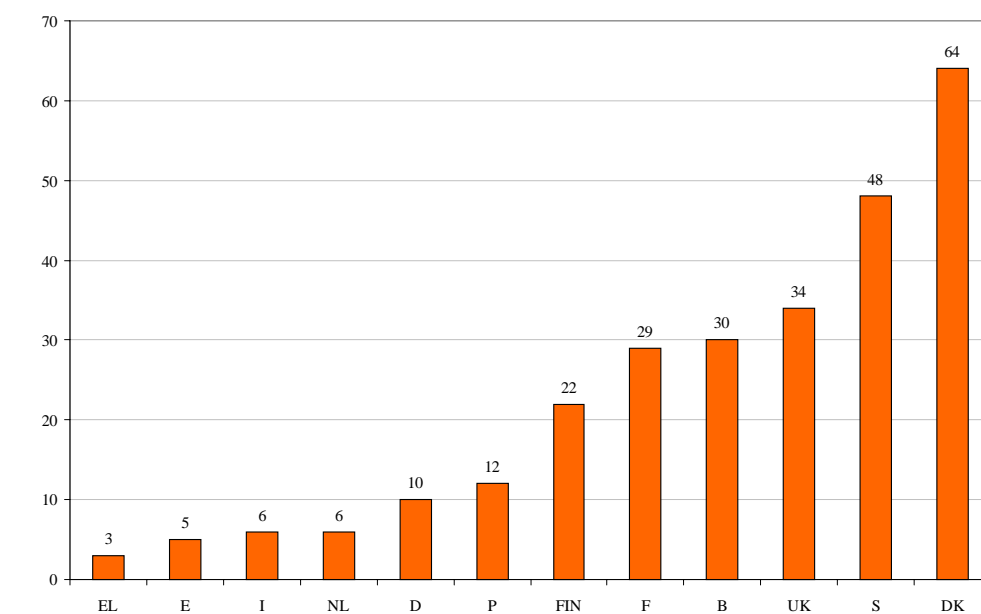


información sobre los principales campos de interés: disponibilidad y accesibilidad a los servicios (diversidad, grado de utilización, preferencias, necesidades no satisfechas...), accesibilidad económica (costes, precios, diferencias por beneficiarios, etc.) y calidad de los servicios (calidad, satisfacción, etc.)¹⁸. La existencia de una buena oferta de servicios para el cuidado de los niños, de calidad y a precios relativamente bajos al menos para las familias de menor renta, parece ser un factor determinante para el aumento de la mano de obra femenina, especialmente de la de menor cualificación¹⁹.

La carencia de información estadística adecuada dificulta notablemente el conocimiento de la situación de los servicios para el cuidado de los niños en los EM, dificultad que en este tipo de servicios se ve muy acentuada por la descentralización de las competencias en esta materia. Algunos indicadores parciales, como el porcentaje de niños de 0 a 3 años que se encuentra institucionalizado, es decir, que es usuario de algún dispositivo de acogida, ya sea en una organización pública o privada, pone de manifiesto que las disparidades entre EM son muy importantes (Gráfico 6). En los países del sur de Europa este indicador no supera el 6%, mientras que en Suecia, o Dinamarca alcanza respectivamente valores del 64% y del 48%.

Gráfico 6. Niños de 0 a 3 años en dispositivos de acogida. 2001

NIÑOS DE 0 A 3 EN DISPOSITIVOS DE ACOGIDA (INSTITUCIONALIZADOS)
Porcentaje sobre el total



Fuente: OCDE 2001

¹⁸ Comisión Europea (2000): Comparable Statistics in the Area of Care Children in the European Union. Feasibility Study. *Working Papers and Studies*

¹⁹ OCDE, Perspectives de l'emploi 2001, Paris, 2002



3. Las prestaciones sociales y las mujeres en la UE

La desigualdad de las mujeres en relación con los sistemas de protección social en la UE15 queda en gran parte reflejada en su posición como cotizantes y como beneficiarias. Las diferencias observadas en el empleo (menor participación en el trabajo remunerado, mayor presencia en el empleo a tiempo parcial, las diferencias salariales, etc) causan también diferencias, que continúan a lo largo de toda su vida, en relación con las prestaciones sociales (derecho a pensiones de jubilación y su cuantía, prestación por desempleo, prestaciones por incapacidad temporal o permanente, etc.). Esta es una parte muy importante de la desigualdad de las mujeres en relación con la protección social en toda la UE. Sin embargo, la carencia de datos homogéneos y comparables relativos a variables como beneficiarios de las distintas prestaciones por sexo, gasto en prestaciones por sexo o contribuyentes por sexo, no permite analizar con más profundidad esta dimensión de la desigualdad.

Sin embargo hay otra importante interacción de los sistemas de protección social con las mujeres y es aquella que se deriva de los efectos de ciertas prestaciones sociales sobre el mercado de trabajo y más concretamente sobre la tasa de ocupación de las mujeres, sobre su acceso y permanencia, tras la maternidad en un trabajo remunerado.

En este apartado realizamos una doble aproximación, a través del gasto y de la definición de las mismas, a las prestaciones que, a priori, están más relacionadas con las dos líneas de desigualdad recogidas en los párrafos previos.

3.1. El gasto en prestaciones sociales

A continuación se describen algunas de las prestaciones que, a priori, pueden tener una mayor incidencia en la conciliación de la vida familiar y laboral. Éstas se han agrupado en torno a cuatro áreas o bloques de interés: nacimiento y crianza de los hijos, educación y trabajo, salud y prevención de discapacidades y ayudas para el cuidado de personas dependientes.

Una primera e importante aproximación a la situación de estas prestaciones en la UE puede realizarse a través del gasto que los EM realizan. La información se obtiene del Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS). La metodología SEEPROS clasifica las prestaciones de protección social en ocho áreas de protección que denomina funciones: enfermedad-atención sanitaria, invalidez, vejez, supervivencia, familia-hijos, desempleo, vivienda y exclusión social. Las prestaciones de interés en este estudio se corresponden total o parcialmente con algunas de estas funciones.

Las diferencias en el gasto en protección social son muy significativas entre EM y aunque se pueden deber en parte a las diferencias demográficas, éstas no parecen ser tan importantes, aunque sí afectan de manera desigual a unas y otras funciones.

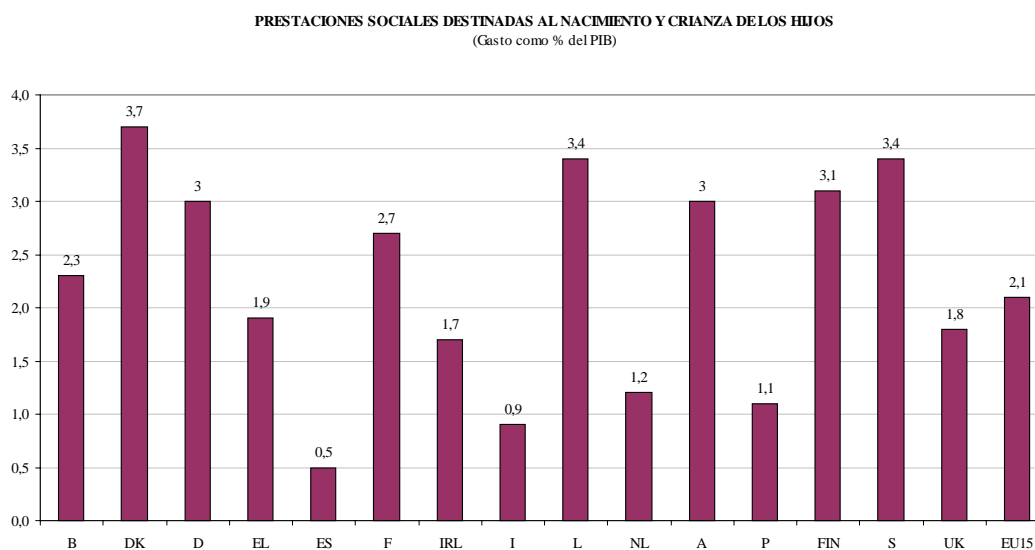
3.1.1. Nacimiento y crianza de los hijos

Incluimos en este grupo prestaciones monetarias y en especie (excepto las relacionadas con la salud) destinadas a apoyar las situaciones de embarazo, nacimiento o adopción de los hijos y su crianza. Entre las prestaciones monetarias más generalizadas se encuentran: las prestaciones por nacimiento o adopción de hijo, los permisos parentales remunerados y las asignaciones monetarias por hijo a cargo (económicamente dependiente). Las prestaciones en especie, en general mucho menos desarrolladas, incluyen servicios para el cuidado de los niños, ayuda a domicilio y otros beneficios en especie.



Este área de protección social se corresponde, a grandes rasgos, con la función “Familia e hijos” de la metodología SEEPROS. Atendiendo a la misma, el gasto en protección social²⁰ que los EM dedican a las prestaciones de este grupo es muy dispar (Gráfico 7). En términos relativos (gasto en porcentaje del PIB), el menor esfuerzo en esta área de protección social corresponde a los países del Sur de Europa (España, Italia y Portugal) y Holanda, que destinan entre el 0,5 y el 1,2% del PIB a las prestaciones sociales relacionadas con el nacimiento y la crianza de los hijos. Por el contrario, los países nórdicos (Dinamarca, Suecia, Finlandia), Luxemburgo y Austria se sitúan en las primeras posiciones, con un gasto en esta área de entre el 3% y el 4% del PIB.

Gráfico 7. Gasto en protección social. Nacimiento y crianza de los hijos. 2000



Fuente: Eurostat y elaboración propia

3.1.2. Formación y empleo

Esta área incluye prestaciones dirigidas al mantenimiento de renta y apoyo, en dinero o en especie, relacionadas con la situación de desempleo. Entre las prestaciones monetarias más generalizadas se encuentran las prestaciones por desempleo, las ayudas a las jubilaciones anticipadas y las asignaciones para la formación ocupacional. Las prestaciones en especie más importantes son la formación profesional y las ayudas a la movilidad.

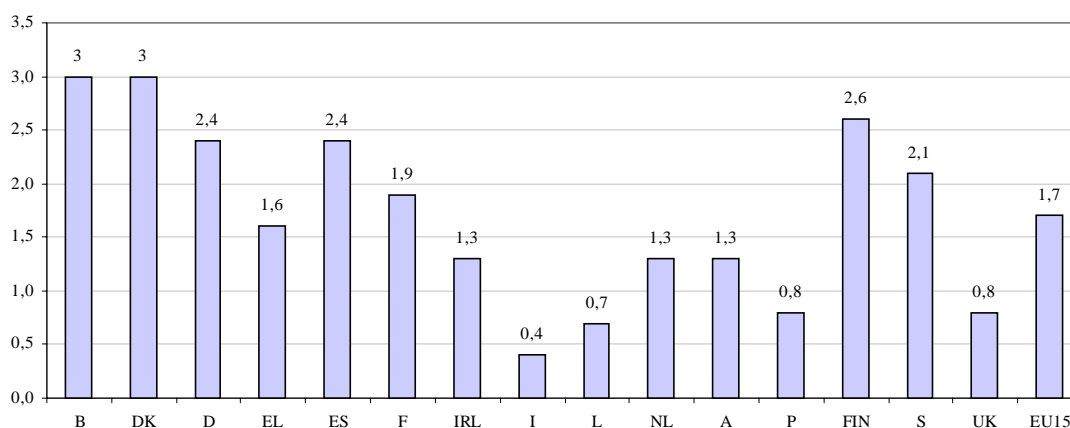
Esta área se corresponde básicamente con la función “Desempleo” del Sistema SEEPROS. El gasto que los distintos países destinan a esta área está muy influenciado por los niveles de desempleo, así como por los recursos que se destinan a las políticas activas (Gráfico 8). Bélgica, Dinamarca, Finlandia, España y Alemania son los países que mayor gasto, en términos de PIB, realizan. Por el contrario, Italia, Luxemburgo, Portugal y el Reino Unido presentan los valores más bajos.

²⁰ Incluyen “todas aquellas intervenciones de organismos públicos o privados destinadas a aligerar la carga que representan para los hogares e individuos una serie de riesgos o necesidades, previamente determinados, siempre que no exista una contrapartida simultánea y recíproca por parte del beneficiario”.



Gráfico 8. Gasto en protección social. Formación y empleo. 2000

GASTO DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL ÁREA DE FORMACIÓN Y TRABAJO
(Gasto como % del PIB)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

3.1.3. Salud y prevención de discapacidades

Este grupo incluye el mantenimiento de renta y el apoyo, ya sea monetario o en especie (excepto los servicios sanitarios) a las personas con discapacidad física o mental, ya sea temporal o permanente. Entre las prestaciones económicas más habituales en la UE cabe citar las asignaciones monetarias por incapacidad temporal o permanente ligada a situaciones de accidentes laborales y enfermedades profesionales y otros beneficios derivados de las limitaciones para trabajar. Este área se corresponde en parte con la función de protección social denominada “Discapacidad” (SEEPROS).

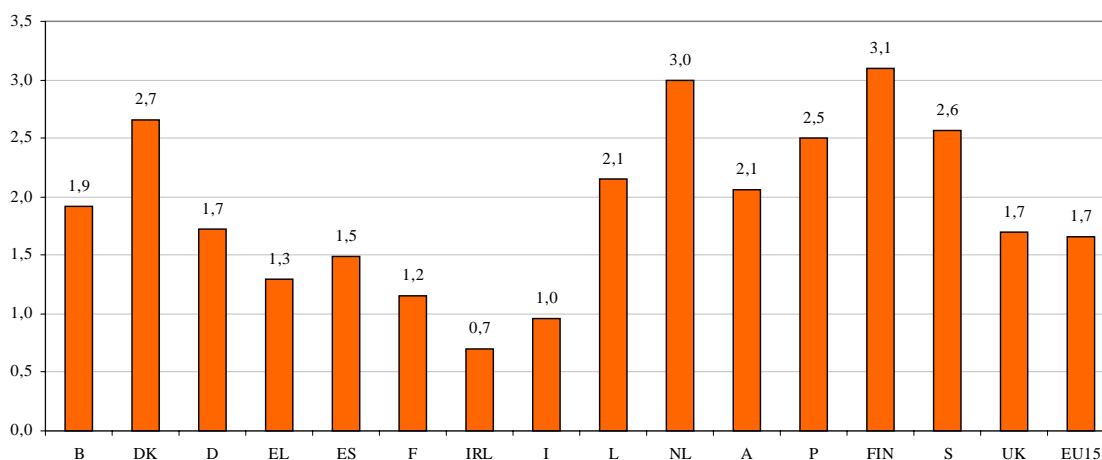
Las asignaciones monetarias para el cuidado de personas dependientes, las plazas en establecimientos y las prestaciones dirigidas al apoyo en la realización de las tareas de la “vida diaria”; destinadas a personas con discapacidad se contemplan en el siguiente área, denominada Ayuda a la dependencia.

El gasto que los EM destinan a estas prestaciones oscila entre el 0,7% y el 3,1% del PIB. La mayor parte del mismo se destina al pago de pensiones relacionadas con la discapacidad (Gráfico 9).



Gráfico 9. Gasto en protección social. Salud y prevención de discapacidades. 2000

GASTO DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL ÁREA DE SALUD Y PREVENCIÓN DE DISCAPACIDADES
(Gasto como % del PIB)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

3.1.4. Dependencia y cuidados de larga duración

Esta área se corresponde con las prestaciones monetarias y en especie destinadas a favorecer el cuidado de adultos dependientes (personas mayores y personas con discapacidad). Entre las primeras hay que destacar las asignaciones para el cuidado de personas dependientes y entre las segundas, las plazas en establecimientos colectivos y la denominada “ayuda a domicilio” para la realización de las tareas del cuidado diario.

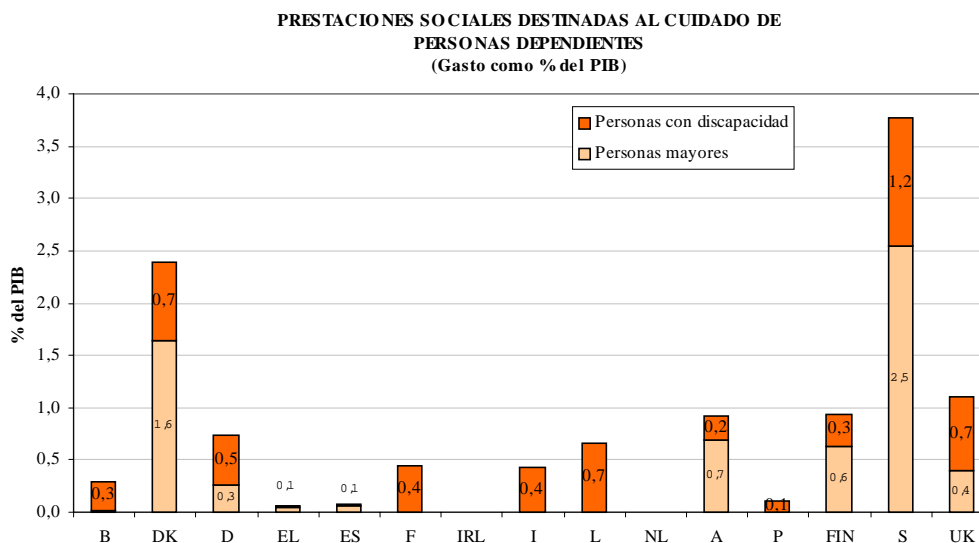
El gasto en esta área²¹ es el que presenta mayores disparidades²² entre EM (Gráfico 10). Los recursos destinados a las situaciones de dependencia oscilan entre valores próximos al 0,1% del PIB (Irlanda, Holanda, España, Portugal y Grecia) y el 3,7% del PIB (Suecia).

²¹ Este gasto se ha obtenido de las funciones de “invalidez” y “vejez” sumando los importes de los epígrafes: asignaciones para el cuidado de personas dependientes, alojamiento en establecimientos colectivos y ayuda para la realización de las tareas del cuidado diario.

²² El Coeficiente de variación, por ejemplo, es casi el cuádruplo de los coeficientes de variación observados en las otras tres áreas consideradas.



Gráfico 10. Gasto en protección social. Dependencia y cuidados de larga duración



Fuente: Eurostat y elaboración propia

3.2. Identificación de las principales situaciones diferenciales

Como se verá en el capítulo II, la literatura confirma la influencia de los sistemas de seguridad social en la conciliación de la vida familiar y profesional y más concretamente en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Por otra parte, tampoco hay dudas sobre las importantes diferencias de protección social entre los EM. Estas disparidades se centran tanto en el gasto destinado a unas u otras prestaciones como en la definición misma de éstas. El subapartado anterior ha mostrado las diferencias en el gasto y en éste se pretende profundizar en las diferencias en la definición misma de las prestaciones. Ambos aspectos están relacionados pero dan lugar también a lecturas complementarias.

La definición de las prestaciones, entendiendo por tal la concreción de un conjunto de elementos asociados básicamente al derecho a percibir la misma y a la determinación de su duración y cuantía neta, afecta de forma importante a dos aspectos significativos que se abordarán con más detalle en el próximo capítulo: la incorporación y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la movilidad de trabajadores entre EM. En relación con el primero, cabe señalar que a pesar de los esfuerzos recientes por evitar los efectos desincentivadores de las prestaciones, la definición de algunas de ellas, no favorece la incorporación y permanencia de las trabajadoras con responsabilidades familiares en la ocupación. Por otra parte, en relación con la movilidad, hay que señalar que la definición dispar de prestaciones sociales, que teóricamente tienen objetivos similares en unos y otros EM, afecta a la movilidad de los trabajadores y de ciudadanos en general. Una misma situación objetiva puede tener cobertura y generar derechos ampliamente dispares, tanto en duración como en cuantía de las prestaciones. La diversidad actual en la definición de las prestaciones es de tal importancia, y en algunos casos complejidad, que un ciudadano medio encontraría dificultades notables para valorar la pérdida o ganancia asociada, por ejemplo, a un cambio de residencia, individual o familiar.

A continuación se profundiza en la definición de las prestaciones más vinculadas a la conciliación de vida familiar y laboral. La información procede del MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the European Union), aunque se ha realizado una laboriosa estructuración de la misma en torno a variables relevantes en el tema de discusión de este proyecto.



La información sobre las prestaciones de referencia que se ofrece en este apartado debe ser considerada como una primera aproximación a las mismas; que seguramente contiene imprecisiones, en su mayor parte, debidas a ciertos inconvenientes y limitaciones de la fuente de información utilizada²³. Entre las principales limitaciones cabe señalar las siguientes:

- a) La información puede no estar actualizada a diciembre de 2003.
- b) No hay información homogénea para algunas prestaciones.
- c) En muchos Estados la descentralización administrativa es muy alta y esta fuente no descende a la importante variedad de prestaciones desarrolladas por los gobiernos regionales y locales.
- d) Puede haber imprecisiones en la información debidas a una cumplimentación incorrecta de la base de datos del MISSOC.
- e) La incorrecta interpretación que los analistas puedan realizar de ciertos aspectos ambiguos.

A pesar de ello, consideramos que este subapartado ilustra ampliamente, y de manera poco frecuente, la heterogeneidad en la definición de las distintas prestaciones sociales en los EM y profundiza en los elementos que afectan a la movilidad de trabajadores y a la participación laboral de la mujer.

3.2.1. Nacimiento y crianza de los hijos

Las prestaciones más generalizadas, y de mayor importancia, relacionadas con los hijos son las prestaciones para su crianza (o por hijo a cargo) y los permisos parentales, principalmente los maternales.

Las prestaciones por hijo a cargo²⁴ en los distintos EM presentan un importante grado de heterogeneidad, debida, sobre todo, a las diferencias observadas en los elementos que las definen (Tabla 1). Esta heterogeneidad, como ya señalamos en párrafos previos, dificulta posiblemente la movilidad de trabajadores y la transparencia de los sistemas de protección social ante un hipotético cambio de residencia dentro de la UE. Entre las diferencias más significativas cabe destacar las siguientes:

1. La posibilidad de ser beneficiario de estas prestaciones se condiciona en la mayoría de los casos a la residencia en el país (en algunos Estados se exige además ser contribuyente). La situación en relación con el mercado de trabajo determina también la elegibilidad en esta prestación, ya que en algunos países se requiere estar ocupado para poder ser beneficiario.
2. En relación con el hecho “causante”, que da derecho a la asignación, que en este caso es la existencia de un hijo, normalmente dependiente económicamente del beneficiario, se observa también que las condiciones varían de forma significativa entre EM. En la mayoría de ellos se exige la residencia del hijo en el país, aunque en algunos es suficiente la residencia en la UE

²³ Esta fuente tiene importantes limitaciones que derivan tanto de las imprecisiones en la estructuración de la información como de la falta de homogeneidad de la misma. Las imprecisiones lingüísticas afectan también a la calidad de la información. A pesar de ello, es la única fuente que pone en común, en un formato estándar, información sobre los sistemas de seguridad social en los EM. La importancia de este hecho debería animar a una continua mejora de la misma.

²⁴ El derecho a estas prestaciones se genera por la existencia de hijos menores de edad en el hogar y la finalidad de las mismas es contribuir a la crianza y educación de los hijos. Las prestaciones por hijo a cargo son las prestaciones más genéricas. En muchos casos estas prestaciones son compatibles con otras más específicas como las prestaciones para el cuidado de los hijos, normalmente menores de tres años, prestaciones especiales por hijos con discapacidad, etc.



o en el Espacio Económico Europeo (EEE). Este aspecto, al igual que la exigencia de residencia del padre, limita teóricamente la movilidad de ciudadanos en el espacio europeo. El límite de edad del hijo es un elemento relativamente homogéneo y se sitúa en torno a los 18 años; aunque se permite la superación del mismo en el caso de hijos estudiantes o con discapacidad. Por último, algunos países condicionan la prestación a la no superación de un límite de renta familiar mientras que en otros ésta no está condicionada a renta. Esta diversidad en la definición del hecho que da origen a la subvención determina que una misma realidad objetiva origine derecho a la prestación en unos Estados y en otros no. Por otra parte, como veremos en el capítulo siguiente, la condición de la prestación a la renta puede desincentivar la participación de la mujer en la ocupación porque reduce el potencial incremento neto de renta para el hogar que la decisión implicaría.

3. La cuantía de la prestación por hijo presenta, en términos absolutos, un importante rango de variación entre EM. Pero además, en algunos países dicha cuantía varía en función del número que ocupa el hijo en el hogar y/o en función de la edad del hijo y/o de la renta del hogar. De nuevo, una misma situación objetiva da lugar a prestaciones de cuantía muy dispar dependiendo del EM. Además, la complejidad en la determinación de la cuantía dificulta la valoración “a priori” de la pérdida o ganancia de renta asociada, por ejemplo, a un cambio de residencia.

**Tabla 1. Prestaciones sociales relacionadas con el nacimiento y crianza de los hijos. Prestaciones por hijo**

PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO									
País	Beneficiarios			Hecho subvencionable			Cuantía de la prestación		
	Condición de residencia	Condición de ocupado	Preferencia para el pago	Residencia del hijo	Límite de edad	Límite de renta	Variable con el nº de hijos	Variable con la edad del hijo	Variable con la renta
B	-	Sí	-	Sí	18 (1)	-	Sí	No	No
DK	Residente (2)	No	-	Sí	18	No	No	Sí	Sí
D	Residente (2)	No	-	Sí (3)	18 (1)	No (1)	No	Sí	No
EL	-	Sí	-	Sí (3)	18 (1)	No	Sí	No	No
E	-	-	-	-	18 (1)	Sí	No	No	No
F	Residente	No	-	Sí	20	Sí	Sí	No	No
IRL	Residente		Madre	Sí	16 (1)	No	Sí	No	No
I	-	-	-	-	18 (1)	Sí	Sí	No	Sí
L	Residente	-	-	Sí	18 (1)	No	Sí	No	No
NL	Residente (2)	Sí	-	Sí (3)	17	No	No	Sí	No
A	Residente	-	-	Sí	18 (1)	No	Sí	Sí	Sí
P	Residente	Sí	-	Sí	16	No	Sí	Sí	No
FIN	-	-	-	Sí	17	No	Sí	No	No
S	Residente		Madre	Sí	16	No	Sí	No	No
UK	Residente	-	-	Sí	16 (1)	No	Sí	No	No

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) Hay ciertas excepciones relacionadas con hijos estudiantes o con discapacidad

(2) Residente y contribuyente

(3) Residencia en la UE o en el EEE



Los permisos parentales²⁵ son también importantes prestaciones en relación con el nacimiento y crianza de los hijos en toda la UE. Al igual que en el caso de la prestación por hijo, la heterogeneidad es muy importante. Señalamos a continuación los elementos más dispares entre EM (Tabla 2):

1. La posibilidad de ser beneficiario de los permisos parentales está vinculada en la mayoría de EM a la condición de asegurado en el Sistema de protección social. En otros, no obstante, es un derecho universal. En algunos países, y en ciertas circunstancias, el empleador sigue cotizando por el trabajador que está disfrutando el permiso mientras que en otros no tiene obligación de seguir haciéndolo. Por último, cabe señalar que los permisos paternales específicos son muy escasos. La posibilidad de que el padre disfrute el permiso queda subordinado al disfrute de la madre o al reparto que ambos decidan de los permisos parentales.
2. El derecho al permiso se origina por el nacimiento de un hijo y, en la mayoría de los países, se contemplan también las situaciones de adopción y acogimiento. Por otra parte, en algunos países el derecho a la prestación está condicionado a un período mínimo de cotización al sistema de seguridad social o de permanencia en la ocupación mientras que en otros estas condiciones no se aplican.
3. Diferencias muy significativas se observan también en la duración de los permisos maternales, que oscilan entre las 8 y 18 semanas, pero sobre todo en los permisos paternales. Estos permisos, específicos para padres, existen sólo en un reducido número de EM y su duración es muy dispar.
4. La cuantía de la prestación recibida varía en función de la duración del permiso en algunos EM mientras que en otros ésta es una cantidad fija a lo largo de todo el período. Por último, el tratamiento fiscal es también dispar. Algunos EM consideran exentas total o parcialmente estas prestaciones (en muchos casos el límite exento, además, varía con el tipo de hogar) mientras que otros las gravan como un ingreso más.

Al igual que en la prestación anterior, un mismo hecho objetivo (el nacimiento, la adopción o el acogimiento de un niño) da lugar a una prestación de duración y cuantía neta muy dispar en función del EM en el que nos encontremos. Por otra parte, la posibilidad de que los padres participen en mayor medida de estos permisos supone una mayor igualdad entre sexos y un avance en la conciliación de la vida familiar y laboral.

²⁵ Ser entienden por permisos parentales los períodos de tiempo que un trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo, con reserva del mismo, por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o para el cuidado del mismo. Los permisos parentales pueden ser retribuidos o no. En este estudio hacemos sólo referencia a los permisos retribuidos. Asimismo, distinguimos tres tipos de permisos parentales: permiso de maternidad o maternal (de disfrute exclusivo de la madre, normalmente a continuación del parto), permisos paternales (de disfrute exclusivo del padre, sin posibilidad de transferencia a la madre) y permisos compartidos (que pueden disfrutar cualquiera de los dos progenitores, en función del acuerdo al que lleguen entre ellos)



Tabla 2. Prestaciones sociales relacionadas con el nacimiento y crianza de los hijos. Permisos parentales

Permisos parentales												
País	Beneficiarios				Hecho subvencionable		Prestaciones					
	Condición de asegurados	Pago por el empresario	Madres	Padres	Adopción y acogimiento	Período mínimo de cotización u ocupación	Duración (semanas)			Cuantía variable con el tiempo	Tratamiento fiscal	
							Permiso maternal	Permiso paternal	Permiso compartido		Límite exento de tributación	Difiere en función del tipo de hogar
B	Sí	No	Sí	-	Sí	-	hasta 15	18 (1)		Sí	No	Sí
DK	No	Si (1)	Sí	Sí	Sí	Sí	18	2	32	No	No	No
D	Sí (2)	Sí	Sí	-	-	Sí	14	-	-	No	Si	Sí
EL	Sí	No	Sí	-	-	Si	18	-	-	No	Sí	Si
E	Sí	No	Sí	-	Sí	Sí	16	-	10 (3)	No	No	No
F	Sí	Si (1)	Sí	Sí	Sí	Si	16	2	-	No	Sí	Si
IRL	Sí	No	Sí	-	-	Sí	18	-	-	No	No	No
I	Sí	Sí	Sí	-	-	-	16	-	24	Sí	Si	Sí
L	-	No	Sí	-	-	Si	16	-	-	No	No	No
NL	Sí	No	Sí	-	-	No	16	-	-	No	-	-
A	Sí	Si (1)	Sí	-	Sí	No	8	-	-	No	Si	No
P	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	16	1	-	No	Si	No
FIN	No	Si (1)	Sí	Sí	Sí	No	14	3	23	-	No	No
S	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	9	9	50	Sí	No	No
UK	Sí	Sí	Sí	-	-	Sí	18	-	-	Sí	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) En ciertas circunstancias

(2) Se contemplan excepciones

(3) No adicionales. Contempladas ya en las 16 semanas.



3.2.2. Formación y empleo

Las principales prestaciones sociales en el ámbito del trabajo son las denominadas prestaciones por desempleo, que cubren el riesgo de pérdida del trabajo mediante el mantenimiento de renta del trabajador y otras prestaciones en especie destinadas a favorecer su vuelta a la ocupación.

La configuración de estas prestaciones presenta también diferencias notables en los distintos EM (Tabla 3), que se centran en los aspectos siguientes:

1. La posibilidad de ser beneficiario de la prestación requiere en todos los países estar cubierto por el correspondiente seguro, pero mientras en unos países éste es obligatorio para todos los trabajadores en otros no. Otra importante diferencia en relación con los beneficiarios es la posibilidad de que trabajadores en formación y/o estudiantes accedan a la prestación. Estos grupos pueden ser beneficiarios de la prestación en sólo siete de los quince EM. Se observan también diferencias en la cobertura de los trabajadores autónomos de unos a otros países.
2. La posibilidad de acceder a la prestación está condicionada a un período mínimo de cotización que oscila entre los 6 y los 18 meses dependiendo del EM. Además, en algunos países hay establecido un período de espera desde la pérdida de trabajo antes de acceder a la prestación, mientras que en otros es inmediato.
3. La duración de la prestación es otro elemento muy heterogéneo. El período máximo de cobro de estas prestaciones oscila entre el medio año en el Reino Unido y los tres años y medio en Suecia. Aunque en todos los países la cuantía de la prestación está relacionada con el salario cobrado en los últimos trabajos, las fórmulas de cálculo de la prestación son muy dispares (en algunos casos, por ejemplo, se tiene en cuenta el salario medio de los últimos doce meses y en otros de los últimos cinco años). Por otra parte, en algunos EM la cuantía de la prestación varía en función de la edad del beneficiario o del tiempo que llevara trabajando y en otros no.
4. La situación familiar se recoge en algunos EM mediante un complemento familiar a la prestación por desempleo y/o mediante la posibilidad de acceder a la denominada prestación por desempleo de carácter asistencial. En otros, sin embargo, estas prestaciones no parecen considerar la situación familiar de forma explícita.
5. Por último, en la mayoría de países, pero no en todos, se permite la acumulación de la prestación con otras rentas del trabajo, siempre que sea un trabajo a tiempo parcial o que cumpla ciertas características.

Las prestaciones relacionadas con el trabajo, que teóricamente pretenden cubrir riesgos y situaciones objetivas similares, dan lugar también a derechos y prestaciones de muy distinta duración y cuantía en unos u otros EM.



Tabla 3. Prestaciones sociales relacionadas con la formación y el empleo

PRESTACIONES POR DESEMPLEO											
País	Beneficiarios		Hecho subvencionable		Prestaciones						
	Seguro obligatorio	Trabajadores en formación	Período de espera	Período mínimo de cotización (meses)	Período máximo de cobro	Período variable con tiempo de trabajo	Período variable con edad	Variables con el salario	Prestación asistencial	Acumulable con otras rentas del trabajo	Complemento familiar
B	Sí	Sí	No	11	No	Sí	Sí	Sí	-	Sí (2)	No
DK	No	Sí	Sí (1)	12	4 años	Sí	Sí	Sí	-	Sí (2)	No
D	Sí	Sí	No	12	Variable	-	No	Sí	-	Sí (2)	-
EL	-	-	Sí	4	1 año	-	Sí	Sí	-	Sí (2)	Sí
E	Sí	No	No	12	2 años	Sí	No	Sí	Sí	Sí (2)	-
F	Sí	No	Sí	6	3,5 años	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí (2)	No
IRL	Sí	Sí	Sí	9	1 año	-	No	-	Sí	No	Sí
I	-	No	No	12	0,5 año	-	No	Sí	-	No	No
L	-	Sí	No	6	1 año	-	No	Sí	-	Sí (2)	Sí
NL	-	No	No	6	5 años	-	Sí	Sí	-	Sí (2)	-
A	Sí	Sí	No	12	1,5 años	Sí	Sí	Sí	-	Sí (2)	Sí
P	Sí	No	No	18	2,5 años	-	Sí	Sí	Sí	Sí (2)	Sí
FIN	-	No	Sí	10	1,5 años	-	Sí	Sí	Sí	-	Sí
S	-	Sí	Sí	6	1,5 años	-	No	Sí	-	No	No
UK	Sí	No	Sí	-	0,5 año	-	No	Sí	Sí	No	No

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) Sólo para autoempleados

(2) Sólo en casos especiales



3.2.3. Salud y prevención de discapacidades

Las prestaciones que consideramos en esta Área son aquellas cuyo principal objetivo es el mantenimiento de renta y el apoyo mediante prestaciones en especie en las situaciones de discapacidad física o mental, ya sea en situaciones temporales o permanentes.

La prestación por incapacidad temporal y la prestación por incapacidad permanente son los dos principales beneficios monetarios relacionados con los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. La prestación por incapacidad temporal difiere de unos a otros EM en los aspectos siguientes (Tabla 4):

1. La cobertura de trabajadores en formación y estudiantes. Mientras que en algunos países estos grupos tienen acceso en caso de accidente laboral o enfermedad profesional a esta prestación en otros no.
2. La duración máxima de esta prestación es muy dispar de unos a otros EM.
3. En algunos países la cuantía es fija mientras que en otros varía con el salario o con el grado de invalidez.

La prestación monetaria por incapacidad permanente presenta también una definición muy dispar de unos a otros países (Tabla 5):

1. Aunque la posibilidad de ser beneficiario está sujeta a la condición de asegurado, en algunos EM los trabajadores en formación y los estudiantes pueden acceder a la prestación mientras que en otros no.
2. El nivel mínimo de incapacidad para la obtención de la prestación varía también de forma notable de unos a otros países.
3. En relación con la prestación, las diferencias más importantes se centran en la existencia o no de un límite máximo para la cuantía o en la existencia de suplementos por personas dependientes a cargo del beneficiario, o de suplementos para que éste sea cuidado por terceros.
4. El tratamiento fiscal de esta prestación es también muy dispar en la UE. En algunos EM están exentas en su totalidad, en otros existe un límite exento, que puede o no variar en función del tipo de hogar del beneficiario y en otros se gravan en su totalidad.

De nuevo, situaciones objetivas similares relacionadas con los accidentes y enfermedades profesionales originan derechos y prestaciones de distinta cuantía neta en unos u otros EM. Además, cabe señalar también en esta área, la compleja definición de las prestaciones, aspecto que dificulta significativamente su transparencia.



Tabla 4. Prestaciones sociales relacionadas con la salud y la prevención de discapacidades

ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES INCAPACIDAD TEMPORAL- PRESTACIONES MONETARIAS									
País	Beneficiarios		Hecho subvencionable			Prestaciones			
	Seguro obligatorio	Trabajadores en formación, estudiantes u otros grupos	Enfermedad profesional o accidente laboral	Período de espera	Período mínimo de cotización	Monetarias	Duración	Cuantía variable con el salario	Cuantía variable con el grado de invalidez
B	Sí	Sí	Sí	15 días (1)	-	Sí	Sin límite	-	-
DK	Sí	Sí	-	-	-	Sí		-	Sí
D	Sí	Sí	-	-	-	-	78 semanas	-	-
EL	Sí	No	-	-	-	-	-	-	-
E	Sí	No	-	-	-	-	12-27 semanas	-	-
F	Sí	No	-	-	-	-	Sin límite	-	-
IRL	Sí	Sí	-	3 días	-	-	22 semanas	No	-
I	Sí	No	-	3 días	-	-	Sin límite	Sí	-
L	Sí	Sí	-	-	-	-	Sin límite	Sí	-
NL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	Sí	Sí	-	3 días	-	-	Sin límite	-	-
P	Sí	No	-	-	-	-	Sin límite	Sí	-
FIN	-	Sí (1)	-	-	-	-	52 semanas	-	-
S	Sí	-	-	-	-	-	Sin límite	-	-
UK	-	No	-	3 días	-	-	28-52 semanas	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) En el caso de enfermedad profesional



Tabla 5. Prestaciones sociales relacionadas con la salud y la prevención de discapacidades (2)

ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES INCAPACIDAD PERMANENTE- PRESTACIONES MONETARIAS											
País	Beneficiarios		Hecho subvencionable	Prestaciones						Tratamiento fiscal	
	Seguro obligatorio	Trabajadores en formación, estudiantes u otros grupos	Nivel mínimo de incapacidad	Límite máximo	Suplemento o por dependientes	Suplemento para ser cuidado por terceros	Cuantía variable con el salario	Acumulación con otros ingresos del trabajo	Acumulación con otras pensiones	Límite exento	Variable según tipo de hogar
B	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Con limitaciones	No	No
DK	Sí	Sí	15%	Sí	No	No	Sí	Sí	Con limitaciones	No	No
D	Sí	Sí	20%	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Si	No	No
EL	Sí	No	50%	-	Sí	Sí (2)	Sí	-	Con limitaciones	Sí	Sí
E	Sí	No	33%	-	No	Sí (2)	Sí	Sí	Con limitaciones	Sí	Sí
F	Sí	No	No	-	No	Sí	Sí	Sí	Con limitaciones	Sí	No
IRL	Sí	Sí	-	No	Sí	Sí	No	Sí	Si	Sí	Sí
I	Sí	No	11%	Sí	Sí	Sí (2)	Sí	Sí	Con limitaciones	Sí	Sí
L	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Con limitaciones	No	No
NL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	Sí	Sí	20%	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Si	Sí	Sí
P	Sí	No	-	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
FIN	-	Sí (1)	10%	-	No	Sí	Sí	Sí	Con limitaciones	Sí	Sí
S	Sí	-	-	Sí	No	No	Sí	Sí	Con limitaciones	No	No
UK	-	No	14%	No	No	Sí (2)	No	Sí	Con limitaciones	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) Sólo ciertos grupos

(2) Sólo invalidez total



3.2.4. Ayudas a la dependencia y cuidados de larga duración

En esta área recogemos las prestaciones destinadas a las situaciones de dependencia, también denominados “cuidados de larga duración”. Estas prestaciones, especialmente las monetarias, son relativamente recientes y están adquiriendo una importancia notable debido al envejecimiento de la población europea y a la incorporación permanente de la mujer al mercado de trabajo. Son situaciones que demanda un amplio número de horas de cuidados, que tradicionalmente se prestaban por las mujeres de la familia y otros cuidadores informales, y que en los últimos años se están profesionalizando incluso en los países del sur de Europa, donde los cuidados en el entorno familiar están culturalmente más arraigados.

La definición de estas prestaciones en los diferentes EM difiere ampliamente (Tabla 6), al igual que el montante de recursos que se destina a ellas (véase subapartado previo). Las diferencias más notables se centran en los aspectos siguientes:

1. La condición de beneficiario se circunscribe en algunos EM a la condición de asegurado, mientras que en otros estas prestaciones tienen carácter universal. La posibilidad de que el beneficiario sea el cuidador de la persona dependiente es una novedad que se ha introducido recientemente en las prestaciones de algunos países. Por último, cabe señalar que los países más avanzados en el desarrollo de prestaciones para la dependencia han desarrollado también legislación específica.
2. La situación que origina el derecho a la prestación está limitada en todos los países de forma similar: imposibilidad o dificultad notable para realizar las tareas de la vida diaria. Tampoco se observan diferencias importantes en relación con la edad del beneficiario, que normalmente no presenta límites específicos, pero sí en relación con el período mínimo de cotización que se exige en ciertos EM y en otros no.
3. Las prestaciones en especie, ya sea ayuda a domicilio, alojamientos o dispositivos de acogida diurna, están muy generalizados. Sin embargo, las prestaciones monetarias para el cuidado de personas dependientes son muy dispares en condiciones de acceso y cuantía.
4. En general, las prestaciones en especie no están sujetas a tributación. Las prestaciones monetarias lo están en algunos países y en otros no.



Tabla 6. prestaciones sociales relacionadas con las situaciones de dependencia y los cuidados de larga duración

SITUACIONES DE DEPENDENCIA Y CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN											
País	Beneficiarios			Hecho subvencionable			Prestaciones				
	Condición de residencia	Legislación específica	Cuidadores	Condición de dependencia	Edad	Período mínimo de cotización	Monetarias	Ayuda a domicilio	Otras prestaciones en especie	Variab les con la renta	Sujetas a tributación
B	Asegurados	No	No	Sí	> 21	Sí (1)	Sí	-	Sí	Sí	No
DK	Residente	-	No	Sí	Sin límite	No	-	Sí	Sí	Sí	No
D	Residente (2)	Sí	No	Sí	Sin límite	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
EL	Asegurados	No	No	Sí	Sin límite	Sí	Sí	Sí	Sí	-	No
E	Asegurados	No	No	Sí	Sin límite	Sí (1)	Sí	Sí	Sí	-	No
F	Residente	Sí	Sí	Sí	Específicos	No	Sí	-	-	Sí	No
IRL	Residente	No	Sí	Sí	Específicos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí (3)
I	-	-	No	Sí	Sin límite	Sí	Sí	Sí	-	No	No
L	Asegurados	-	No	Sí	Sin límite	No	-	Sí	Sí	No	No
NL	Residente	-	No	Sí	Sin límite	No	No	Sí	Sí	Sí	No
A	Residente	Sí	No	Sí	Sin límite	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
P	Asegurados	No	Sí	Sí	Sin límite	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
FIN	Residente	-	No	Sí	Sin límite	No	No	Sí	Sí	Sí	No
S	Residente	No	No	Sí	Sin límite	No	No	Sí	Sí	Sí	No
UK	Residente (2)	No	-	Sí	Específicos	Sí (1)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí (3)

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

(1) Hay ciertas excepciones

(2) Residente con ciertos requisitos

(3) Las prestaciones monetarias sí tributan

3.3. Posición de las mujeres como cotizantes/contribuyentes y como beneficiarias de los sistemas de seguridad social e impositivo.

La diferente posición de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en lo que se refiere a su condición de ocupadas, origina importantes diferencias también en su situación como cotizantes y beneficiarias de ciertas prestaciones denominadas contributivas; es decir, condicionadas a un período mínimo de cotización en el sistema de protección social.

Aunque a nivel nacional muchos países recogen los beneficiarios de las principales prestaciones, diferenciándolos incluso por sexo, no hay estadísticas homogéneas a nivel europeo. Actualmente el SEEPROS está realizando un esfuerzo metodológico para recoger el número de beneficiarios, en algunos casos por sexo, de las distintas prestaciones, pero aún no están disponibles.



4. Seguridad social y conciliación de vida familiar y laboral

Como se ha mantenido a lo largo del capítulo, la situación de las mujeres en relación con los sistemas de protección social refleja en parte su desigual posición en el mercado de trabajo, pero la definición de ciertas prestaciones puede estar también afectando a la decisión misma de participación de las mujeres en el empleo.

Como ya se ha señalado, no hay datos homogéneos que permitan realizar una comparación entre EM de la situación de las mujeres como cotizantes y beneficiarias de las prestaciones. Pero sí podemos avanzar una relación entre la importancia, aproximada a través del gasto, que un EM concede a un determinado grupo de prestaciones y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Las correlaciones indican que parece existir una relación positiva entre las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y el gasto que se dedica a las prestaciones sociales vinculadas al nacimiento y crianza de los hijos y a la dependencia. Los países que ocupan las primeras posiciones en gasto relativo (en términos de PIB) destinado a estas dos áreas de protección social también son los que tienen mayores tasas de actividad y de empleo femeninas (Tabla 7).

Las correlaciones sólo señalan relaciones positivas y de ellas no puede deducirse causalidad entre las variables. Sin embargo, en los capítulos siguientes, apoyándonos en una amplia revisión de la literatura académica referida a estos aspectos se profundizará en dicha relación y, en algunos casos, causalidad. De hecho, el resto de estudio se dedica a comprender los mecanismos a través de los cuales se materializan las relaciones entre las prestaciones sociales y la distribución del tiempo entre familia y trabajo, especialmente en el caso de las mujeres.



Tabla 7. Prestaciones sociales y participación de la mujer en el mercado de trabajo. Correlaciones de Pearson y de Spearman

		Familia (Gasto en % PIB)	Desempleo (Gasto en % PIB)	Discapacida d (Gasto en % PIB)	Dependencia (Gasto en % PIB)	Total 4 Areas (Gasto en % PIB)	Tasa de empleo	Tiempo parcial (% trabajadoras)	Autoempleo (% de trabajadoras)	Tasa de actividad	Tasa de abandono escolar
Familia (Gasto en % PIB)	Pearson Corr	1	0,407	0,373	0,638	0,843	0,628	0,024	-0,526	0,626	-0,673
	Spearman's rho	1	0,401	0,481	0,74	0,881	0,576	0,235	-0,706	0,631	-0,744
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Desempleo (Gasto en % PIB)	Pearson Corr	0,407	1	0,282	0,302	0,654	0,268	-0,031	-0,257	0,408	-0,271
	Spearman's rho	0,401	1	0,288	0,207	0,64	0,313	0,051	-0,155	0,424	-0,213
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Discapacidad (Gasto en % PIB)	Pearson Corr	0,373	0,282	1	0,42	0,652	0,703	0,345	-0,245	0,701	-0,061
	Spearman's rho	0,481	0,288	1	0,39	0,661	0,742	0,244	-0,231	0,652	-0,352
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Dependencia (Gasto en % PIB)	Pearson Corr	0,638	0,302	0,42	1	0,817	0,608	0,068	-0,487	0,601	-0,428
	Spearman's rho	0,740	0,207	0,390	1,000	0,713	0,617	0,230	-0,656	0,633	-0,790
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Total 4 Areas (Gasto en % PIB)	Pearson Corr	0,843	0,654	0,652	0,817	1	0,735	0,118	-0,522	0,776	-0,513
	Spearman's rho	0,881	0,64	0,661	0,713	1	0,695	0,387	-0,607	0,75	-0,736
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Tasa de empleo	Pearson Corr	0,628	0,268	0,703	0,608	0,735	1	0,438	-0,572	0,972	-0,344
	Spearman's rho	0,576	0,313	0,742	0,617	0,695	1	0,415	-0,503	0,951	-0,575
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Tiempo parcial (% sobre trabajadoras)	Pearson Corr	0,024	-0,031	0,345	0,068	0,118	0,438	1	-0,44	0,319	-0,435
	Spearman's rho	0,235	0,051	0,244	0,23	0,387	0,415	1	-0,516	0,365	-0,624
	N	14	14	14	14	14	14	14	13	14	13
Autoempleo (% de trabajadoras)	Pearson Corr	-0,526	-0,257	-0,245	-0,487	-0,522	-0,572	-0,44	1	-0,505	0,515
	Spearman's rho	-0,706	-0,155	-0,231	-0,656	-0,607	-0,503	-0,516	1	-0,546	0,672
	N	14	14	14	14	14	14	13	14	14	13
Tasa de actividad	Pearson Corr	0,626	0,408	0,701	0,601	0,776	0,972	0,319	-0,505	1	-0,303
	Spearman's rho	0,631	0,424	0,652	0,633	0,75	0,951	0,365	-0,546	1	-0,601
	N	15	15	15	15	15	15	14	14	15	14
Tasa de abandono escolar	Pearson Corr	-0,673	-0,271	-0,061	-0,428	-0,513	-0,344	-0,435	0,515	-0,303	1
	Spearman's rho	-0,744	-0,213	-0,352	-0,79	-0,736	-0,575	-0,624	0,672	-0,601	1
	N	14	14	14	14	14	14	13	13	14	14

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed); ** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).



CAPÍTULO II. IDENTIFICACIÓN DE EFECTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN SEGURIDAD SOCIAL SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LA LIBERTAD DE MOVIMIENTOS EN LA UE



1. Introducción

El capítulo precedente ha presentado una visión global de los cambios y de la reciente situación de las mujeres con respecto a su participación y empleo en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral y también ha resaltado la diferencia entre los países de la UE y, sobre todo, las desigualdades entre hombres y mujeres. El capítulo también ha ofrecido una perspectiva general de las prestaciones del sistema de protección social y seguridad social y ha proporcionado algunas indicaciones de cómo puede verse afectada la conciliación por dichas prestaciones.

En el presente capítulo, nos centramos ahora en los efectos teóricos (y en alguna medida, los hallazgos empíricos) que las diferentes prestaciones (de las áreas de interés de este estudio) tienen en el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo, así como en la movilidad geográfica (libertad de movimiento) en general. Esto permitirá la construcción de una serie de matrices que facilitarán la información y resumirán la comprensión de los efectos directos sobre las mujeres, el hogar, los hombres, los empleadores y el sector público y también de los posibles efectos indirectos sobre estos agentes.

En la primera sección de este capítulo, se abordan los efectos directos e indirectos de las prestaciones de la seguridad social sobre la situación de las mujeres con respecto al mercado de trabajo y a la movilidad geográfica. En las secciones subsiguientes, se describen con detalle cada una de las áreas de interés, así como los efectos sobre el mercado de trabajo y la movilidad geográfica en cada caso. También se sigue aquí la correspondencia con las áreas principales de MISSOC y las funciones de SEEPROS, si son relevantes.

2. Efectos sobre el mercado de trabajo y la libertad de movimiento

2.1. Elementos básicos de los efectos sobre el mercado de trabajo

El capítulo precedente ha resaltado un cambio muy importante en el establecimiento de las mujeres en el mercado de trabajo como un fenómeno estructural y no como un fenómeno cíclico o esporádico. Esto es sumamente importante para comprender la forma en que los sistemas de protección social, que pueden haberse diseñado sobre el supuesto de una presencia irregular de las mujeres en el mercado de trabajo, se están reformando ahora, o no, para acomodarse a esta nueva situación²⁶. Los modelos llamados de “perceptor de renta masculino” o algunos elementos de los mismos pueden restringir notablemente las elecciones de las mujeres, mientras que aquellos que se dirigen a un modelo más individualizado, tanto de los impuestos como de las prestaciones, reconocen la importancia de permitir que las mujeres tomen decisiones de una manera más independiente y normalmente están más avanzados en términos de conciliación de las responsabilidades laborales y familiares tanto de los hombres como de las mujeres. La distribución del tiempo, nuevamente, se convierte en una cuestión central. Las implicaciones de estos modelos en términos de derechos se tratan en el siguiente capítulo.

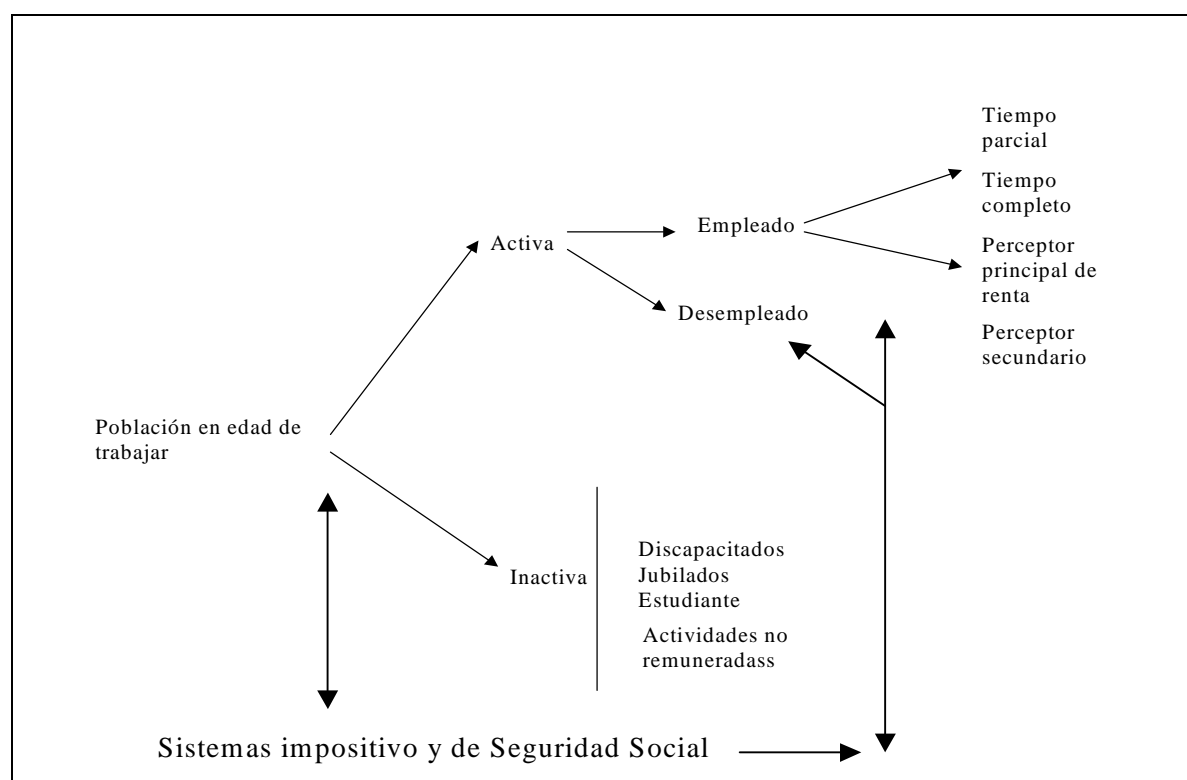
La forma en que los sistemas de protección social afectan a las decisiones en el mercado de trabajo se puede entender mejor mediante el diagrama que se muestra a continuación. Este diagrama se utiliza ampliamente para introducir conceptos básicos de la teoría del mercado

²⁶ En este sentido, el equipo de investigación ha leído, o sabido a través de su red, sobre cambios en las normas sobre prestaciones en el curso de la redacción de este estudio y sobre algunas que se han producido durante 2003. Sin embargo, no se han incluido, ya que no se pudo reunir suficiente información (como la presentada en MISSOC) sobre todos los aspectos de estos cambios recientes que son relevantes para este estudio.



de trabajo, así como para estructurar las Encuestas de Población Activa. Aunque el diagrama no muestra con detalle todos los resultados (sectores, ocupaciones, calidad de los trabajos, trabajo atípico, sueldo, etc.), y presupone un nivel de educación y de estructura demográfica dados, es útil a la hora de simplificar las elecciones del mercado de trabajo y, a efectos de este estudio, puede mostrar dónde puede tener impacto, teóricamente, el sistema de protección social en las elecciones de las mujeres²⁷ en el mercado de trabajo. Aunque las decisiones se toman en algún momento, aquí la idea es desarmar teóricamente el proceso.

Diagrama 1. Elecciones del mercado de trabajo. Vínculos al sistema de protección social que afectan a las elecciones e influyen en los indicadores principales



En esencia, las prestaciones del sistema de protección social pueden tener incidencia en la elección a participar, y en la elección del tipo de empleo, particularmente, en términos de tiempo (no sólo a tiempo parcial sino también relaciones laborales atípicas) En diferentes

²⁷ Nos referiremos aquí a “elección” como al término teórico de la teoría del mercado de trabajo. El modelo es útil para determinar cómo esta elección, de hecho, puede verse afectada por las relaciones diferentes y complejas de la decisión del individuo a participar o no en el mercado de trabajo y, por consiguiente, al tipo de trabajo que los individuos tendrán finalmente. Además, la mayoría de los modelos que analizan los efectos de los beneficios fiscales sobre los resultados del mercado de trabajo normalmente toman al hogar como la unidad de observación, asumiendo el papel secundario de uno de los cónyuges (normalmente, las mujeres) para observar los efectos sobre la oferta de trabajo del hogar. Aquí, seguiremos centrándonos en los efectos individuales. Además, la inactividad con respecto al mercado de trabajo no significa necesariamente que la “elección” de permanecer en casa o inactivo (que puede significar también persona con discapacidad o estudiante) se haya tomado de una manera totalmente independiente. Todas las situaciones que van desde las condiciones generales del mercado de trabajo a los débiles sistemas de asistencia afectan a las decisiones de participación pero no determinan exclusivamente dicha participación.



etapas del ciclo de vida, los hombres y las mujeres revisarán esta elección, y las prestaciones correspondientes del sistema de protección social influirán en dichas elecciones. También es importante observar que algunas de las elecciones tienen efectos irreversibles sobre los importes futuros y la duración de las prestaciones (más perceptiblemente, en pensiones y desempleo, pero también en otras como incapacidad y derechos secundarios) que en el caso de las mujeres se derivan en gran medida de las ausencias prolongadas alejadas del mercado de trabajo o del tiempo reducido de trabajo²⁸. Estas ausencias o reducciones se refieren al nacimiento y cuidado de los hijos (suspensiones de la carrera), pero también se refieren cada vez más al cuidado de adultos dependientes y también a las exigencias de flexibilidad del mercado de trabajo (trabajo a tiempo parcial y trabajo atípico). La oferta total de trabajo y la distribución entre hombres y mujeres se ven influidas, por consiguiente, por el sistema de protección social, pero no es su principal determinante.

El modelo clásico de oferta de trabajo (Becker, 1965) presupone que los hombres tienen opciones entre el trabajo y el ocio, mientras que las mujeres han escogido entre el ocio, el trabajo y la producción doméstica de bienes y servicios²⁹. De este modo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en términos objetivos debe materializarse si las ganancias derivadas del trabajo pueden comprar más bienes y servicios que los producidos en el hogar. Una respuesta feminista a este modelo es, precisamente, que los hombres también deben tomar parte en la producción del hogar y eliminar también la suposición de que los bienes y servicios producidos en el hogar no tienen ningún valor monetario. Este trabajo no remunerado, de hecho, tiene un valor de mercado y los esfuerzos por incluirlo en las matrices contables han sido continuos en años recientes (Taylor, 1995, OCDE varios años)

Además, el modelo clásico predice que la educación superior será un elemento básico para elevar las ganancias potenciales de las mujeres y para limitar la especialización entre trabajo remunerado y trabajo en el hogar, tanto entre la pareja como con otros miembros del hogar. Verdaderamente, los niveles de educación superior han explicado en gran medida las mayores tasas de participación de las mujeres y, sobre todo, su mayor apego al mercado de trabajo en la mayoría de los estudios (Leibowitz y Klerman, 1995; Reubert, *et al*, 1999 y Bachu y Smith, 2003 para obtener una revisión reciente de la literatura). Sin embargo, esto no se ha visto acompañado por una mayor participación de los hombres en actividades de asistencia, que en la mayoría de los casos siguen llevando a cabo las mujeres, como ha mostrado en el capítulo precedente la breve perspectiva general de las estadísticas de uso del tiempo.

Por otro lado, la flecha del diagrama también señala una influencia de los resultados del mercado de trabajo sobre los sistemas fiscales y de prestaciones. Esto es particularmente cierto en relación con el tipo de prestaciones a las que los hombres y las mujeres tienen acceso y los importes recibidos. Teniendo en cuenta que la base legal para muchas de las prestaciones de protección social es el empleo³⁰ (bien como asalariado o como auto-empleado), la distribución de las prestaciones entre los diferentes grupos de la población dependerá de cómo se distribuya el empleo entre hombres y mujeres (y también por edad, raza, etc.). De este modo, las menores tasas de empleo de las mujeres significarán efectivamente un menor acceso a estas prestaciones y también una mayor dependencia de los

²⁸ Los efectos negativos de estos fenómenos pueden verse disminuidos, y de hecho lo son, mediante instrumentos de política específicos en los diferentes países, como se detallará para cada una de las áreas a continuación.

²⁹ Existen esfuerzos teóricos en curso para tomar en cuenta las preferencias individuales dentro del hogar.

³⁰ Las implicaciones de la residencia como base legal se revisará en la sección siguiente.

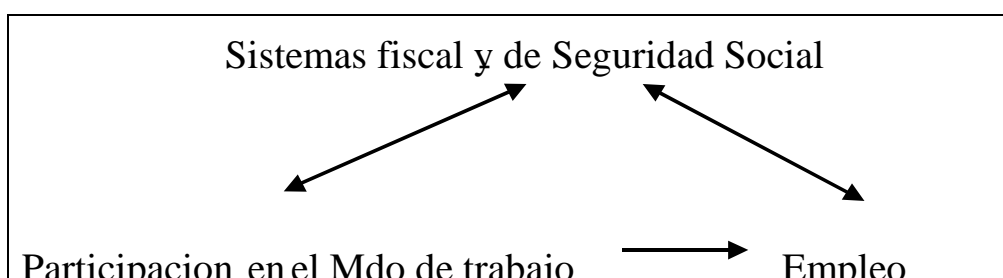


derechos secundarios (viudas, huérfanos, etc.) o de prestaciones no contributivas (como pensiones por vejez, pensiones de invalidez u otras). La distribución de las prestaciones en términos demográficos, de género y monetarios se ve influida de este modo por los resultados del mercado de trabajo³¹.

Además, surgen algunas interrelaciones muy complejas cuando estas prestaciones se combinan adicionalmente con reglas del sistema impositivo, ya que son reclamadas o diseñadas a través del sistema impositivo en muchos casos, particularmente como deducciones del impuesto sobre la renta. Bien sean transferencias o deducciones, se siguen considerando parte de los gastos de seguridad social o de protección social³². Los impactos del sistema impositivo se expondrán más ampliamente en un próximo capítulo en el contexto de la dependencia y la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres, mientras que aquí las secciones siguientes presentarán los efectos teóricos (y las pruebas empíricas disponibles) de los diferentes tipos de prestaciones del sistema de la seguridad social en el mercado de trabajo.

Según nuestro diagrama, los efectos se pueden dividir básicamente en dos grupos muy generales: los que aumentarán los incentivos para que las mujeres entren y permanezcan en el mercado de trabajo y los que representarán un obstáculo o reducirán los incentivos. Una vez en el mercado de trabajo, las prestaciones pueden tener también incentivos para trabajar a tiempo completo u otro tipo de jornada y, si consideramos todo el ciclo de vida, también afectan al número total de años que las mujeres deciden trabajar. A su vez, cualquiera de estos efectos tendrá efectos adicionales sobre el importe de estas prestaciones que las mujeres pueden recibir y de su duración. Este importe y su duración también influirán en la decisión de volver al mercado de trabajo. Este esquema rotatorio se ilustra en el siguiente diagrama.

Diagrama 2



³¹ Es importante observar que en repetidos casos, en las tres últimas décadas del siglo XX, durante la despiadada reestructuración económica de las economías desarrolladas, la aparición de amplios grupos de personas (principalmente hombres) que recibían prestaciones por discapacidad se vinculó al uso de esta prestación (y no del desempleo) para reducir a trabajadores de las firmas afectadas. Por otro lado, en países donde no estaba desarrollado otro tipo de protección social (como subsidios de renta mínima) aparecieron muchas mujeres como receptoras de subsidios por discapacidad no contributivos.

³² Y ha sido reconocido de este modo por el Tribunal Europeo de Justicia en una serie de casos (Caso C-169/98, Comisión contra Francia ECR[2000] I-1049 y C-34/98, Comisión contra Francia ECR [2000] I-995) y por la Comisión (com (2002) 694 FINAL “libre movimiento de los trabajadores – obteniendo todos los beneficios y el potencial”).



2.2. Elementos básicos de los efectos sobre la libertad de movimiento

El derecho a la libertad de movimiento dentro de la UE está protegido por el Artículo 39 del Tratado de Ámsterdam. Éste incluye el derecho a desplazarse a otro Estado Miembro y a trabajar como asalariado o como autónomo. Los efectos esperados de la apertura de los mercados de trabajo a lo largo de las fronteras de los Estados Miembros de la UE son aumentar las oportunidades de los trabajadores y al mismo tiempo permitir a los empresarios acceder a una mayor fuente de competencias para cubrir sus necesidades de recursos humanos y por medio de esto aumentar y mejorar tanto el empleo como el crecimiento económico³³. En el artículo 42, hay una obligación expresa de adoptar medidas en el área de la seguridad social para permitir la libertad de movimiento y para garantizar a los inmigrantes y a los titulares del derecho la acumulación de todos los períodos de trabajo bajo legislaciones diferentes para el disfrute de las prestaciones sociales, así como para calcular sus importes, y el pago de las prestaciones a residentes de los Estados Miembros.

En la propuesta para una Comunicación de la Comisión (COM 2003 yyy final³⁴) sobre la dinamización de la protección social, leemos también que “como corolario de la libertad de movimiento, hay mecanismos de coordinación que cubren la seguridad social de los trabajadores inmigrantes en los Reglamentos 1408/71 y 574/72, que garantizan que no pierdan el derecho a las prestaciones cuando ejerzan su derecho a la libertad de movimiento. De manera similar, las Directivas 79/7/CEE y 86/378/CEE tratan de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la seguridad social estatutaria y ocupacional” (p. 3). Sin embargo, las cuestiones prácticas de aplicar esta legislación se están ajustando y perfeccionando todavía, conforme se va desarrollando el derecho común y se aplican reglas efectivas. Al desarrollar los efectos de las áreas escogidas para este estudio en las secciones subsiguientes, se harán algunas referencias al derecho común reciente.

En realidad, la movilidad transfronteriza sigue estando en niveles bajos. Las estimaciones de Eurostat para el año 2000 muestran que solamente el 0,1% de la población total de la UE cambió de residencia entre dos Estados Miembros (225.000 personas aproximadamente).

Sin embargo, la movilidad geográfica entre regiones (nivel NUTS 2) ha mostrado un incremento (1,2% de la población en 2000). Además, las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares probablemente se verán afectados de diferentes formas por las reglas existentes, dependiendo de variables derivadas de la etapa de su ciclo de vida³⁵ y otras características relevantes³⁶, una de las cuales es si son una pareja en la que ambos tienen carrera o una pareja en la que ambos trabajan³⁷ (Green, 1992, p 108). En este sentido, se encuentra poca investigación o información estadística sobre estas categorías de hogares e incluso menos sobre cómo los sistemas y beneficios fiscales afectan a la movilidad de las mujeres en particular en estos “modelos” diferentes, aunque hay algunas recomendaciones

³³ Esto es de hecho lo que está detrás de la idea de alentar la emigración desde regiones sin empleo a aquellas que tienen escasez de capacidades.

³⁴ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/may/lisbonstratIP280503_en.pdf

³⁵ Estudiantes, formación de la familia, consolidación de la carrera, jubilación, etc.

³⁶ Nivel educativo, composición de la familia (número y edad de los hijos), etc.

³⁷ Este experto alega también que la distinción entre hogares con dos personas con trabajo y con dos personas con carrera es vital para comprender las diferentes consecuencias de los patrones de emigración y las diferencias en la complejidad de la decisión de emigrar.



dirigidas a los empresarios para que tengan en cuenta las características especiales de las parejas en las que ambos tienen carrera (Mano de obra de nivel elevado, p. 19). También hay diferencias en cómo tratan esta cuestión algunos documentos de la Comisión.³⁸

Dado el enfoque de este estudio que considera las cuestiones que rodean al tema de la conciliación desde una perspectiva individual más que desde una perspectiva de hogar, la aproximación a los problemas en torno a la movilidad transfronteriza y su vínculo con el mercado de trabajo también se contemplarán desde este enfoque en tanto en cuanto lo permita la literatura considerada. En general, la movilidad geográfica relativa al empleo, incluida aquella dentro de un país, requiere tener en cuenta un número de cuestiones que se han identificado en el debate en la UE. Cuestiones como los mercados inmobiliarios (y también los costes de traslado), las capacidades idiomáticas, el reconocimiento oficial de las capacidades en los Estados Miembros, las diferencias de salarios, las diferencias de precio y las diferencias en los beneficios fiscales, todas ellas desempeñan un papel importante en la decisión de emigrar y han sido reconocidas, por ejemplo, en el contexto de mejora de las capacidades para aumentar la movilidad (COM (2000) 72). Al igual que con la decisión de participar en el mercado de trabajo, la movilidad no está determinada únicamente por los sistemas de seguridad social, pero pueden influir en las decisiones de trasladarse de un Estado Miembro a otro.

Además, se ha prestado poca atención a los efectos del aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en las tasas generales de inmigración dentro de los países (Owen y Green, 1992, p. 36 y Green, 1992, p. 108) y mucho menos entre los Estados Miembros. Ésta es una cuestión muy compleja que implica no solamente costes y beneficios directos para los individuos y para los hogares sino que también puede tener efectos a más largo plazo sobre la parte de la pareja que “sale perdiendo” en el traslado en términos de desarrollo de la carrera o puede tensar las relaciones, ya que parte de la familia se traslada y la otra parte se queda atrás (hogares con doble localización) para no interrumpir el desarrollo de la carrera, cuando nos referimos a parejas en las que ambos tienen carrera, o la escolarización de los niños. En el caso de parejas que trabajan los dos, es menos probable que las mujeres tomen decisiones independientes sobre inmigración y pueden verse afectadas menos en sus posibilidades de encontrar otro trabajo en un nuevo sitio³⁹ pero, nuevamente, hay un vacío en la investigación sobre esta cuestión.

Aunque las recomendaciones realizadas por el Panel de Alto Nivel relativas al libre movimiento de los trabajadores en 1997 exigían una serie de cambios, entre otros, en los derechos de la familia con el fin de acomodarse a los cambios en la sociedad (creciente número de hogares monoparentales, separaciones, participación de las mujeres en el mercado de trabajo, etc.) estos cambios deben verse acompañados también por reglas efectivas que

³⁸ Esta comunicación sobre el Plan de Acción de Capacidades y Movilidad (com (2002) 72) es mucho más sensible a las cuestiones que pueden afectar a las mujeres que la COM (2002) 649 Final sobre el libre movimiento de los trabajadores. En esta última comunicación, sólo se consideran como unidades a las familias.

³⁹ Según Savage (1988) los trabajos en los que se da la segregación ocupacional, en la que es más probable que sus ocupaciones se distribuyan más uniformemente a nivel espacial, dicha inmigración no plantearía muchos problemas para encontrar otro trabajo en el caso de que el marido se viese obligado a trasladarse al Reino Unido. Sin embargo, al hablar de movilidad transfronteriza laboral, las cuestiones como el reconocimiento oficial de las cualificaciones pueden ser necesarias en áreas como enfermería, enseñanza o actividades relacionadas con la asistencia. La importancia de las capacidades idiomáticas en las carreras y en los trabajos más tradicionales tampoco se tiene en cuenta. El impacto de las obligaciones y prestaciones de la Seguridad social sobre la emigración es también muy escaso en la literatura, ya que la mayor parte de dicha literatura hace referencia a la movilidad interna donde las reglas son las mismas dentro de un país.



permitan la movilidad geográfica. En este sentido, el desarrollo del derecho común y la comprensión de los efectos de los diferentes planes de la seguridad social sobre la movilidad geográfica son esenciales para mejorar la armonización de los planes, así como su simplificación. En este sentido, la iniciativa SLIM produjo algunas sugerencias concretas para avanzar en la simplificación de la seguridad social. Quizás unas de las más importantes en este contexto se refiera a los principios de *lex loci laboris* y *lex loci domicilii* para determinar la legislación aplicable y que se aplique sin discriminación a los ciudadanos de otros Estados Miembros⁴⁰.

Las guías prácticas publicadas por la Comisión en 1995 y en 2002⁴¹ ofrecen información sobre cómo garantiza la Ley comunitaria la protección de los ciudadanos en el caso de que se entienda que las leyes nacionales o su aplicación son discriminatorias. Aunque esta protección en sí misma se puede considerar ya como un elemento positivo cuando se considera el traslado a otro Estado Miembro, es, repetimos, casi imposible para un ciudadano medio calcular realmente con precisión los costes y beneficios, aparte de los que se derivan estrictamente de la mejora en el salario neto, de trasladarse a otro Estado Miembro. Las situaciones de desempleo, maternidad (paternidad), invalidez, muerte u otras que no se prevén en alguna medida y que afectan a la recepción de prestaciones de la seguridad social basadas en el empleo, en la residencia o en otras (que se conoce como asegurado), no se tienen normalmente en cuenta cuando se toma la decisión de trasladarse por motivos de empleo a otro Estado Miembro. Puede decirse, juzgando a partir de la información reunida en Internet sobre el derecho común sobre cuestiones planteadas por los ciudadanos a sus propias embajadas o a la Comisión, que estas preguntas surgen conforme se van presentando las situaciones específicas⁴².

Hay dos excepciones muy importantes a esto y son los casos de los trabajadores transfronterizos y de los trabajadores estacionales recurrentes. Estos trabajadores, debido a los costes reducidos para la obtención de la información de cualquiera de los acontecimientos que pueden poner en marcha la recepción de prestaciones, tendrán un cálculo mucho mejor de los costes y beneficios de trabajar en otro Estado Miembro. Además, los trabajadores fronterizos o transfronterizos tienen reglas más claras sobre dónde disfrutarán sus derechos (residencia de país anfitrión) en el Reglamento 1408/7⁴³.

⁴⁰ El Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre Capacidades y Movilidad manifiesta también que “La UE debe intensificar los esfuerzos para eliminar las barreras legales, administrativas y otras para la movilidad geográfica. Deben garantizar la correcta aplicación de las disposiciones Reglamento 1612/68 relativo a la libertad de movimiento, la actualización de dichas disposiciones y la actualización de la Directiva 360/68/EEC relativa a la abolición de las restricciones sobre el movimiento y residencia dentro de la Comunidad para trabajadores de Estados Miembros y sus familias. El Reglamento 1408/71 sobre coordinación de la seguridad social debe ampliarse a todas las ramas legales de la seguridad social y a todas las personas cubiertas, y debe simplificarse su implementación.” (Informe final, diciembre de 2001). Este grupo de trabajo también recomienda que debe introducirse una tarjeta de la seguridad social para toda Europa con el fin de facilitar la transferibilidad de los derechos de seguridad social, incluidas las pensiones.

⁴¹ La segunda edición es mucho más exhaustiva y da información detallada sobre cada Estado Miembro.

⁴² Por ejemplo, los boletines *Libertad de movimiento y seguridad social* producidos por la DG de Empleo y Asuntos Sociales y las Preguntas más frecuentes (FAQs) como las encontradas en la página web de la Embajada española en los Países Bajos: http://www.claboral.nl/es/ss/faq.htm#_Toc22441887. También hemos leído en la COM (2002) 649 Final sobre la libertad de movimiento de los trabajadores que en 2002, la unidad del Directorio General de Empleo y Asuntos Sociales para la libertad de movimiento de los trabajadores y la co-ordinación de los planes de la seguridad social recibieron casi 2.000 cartas, la mayoría de las cuales se referían a problemas con los que se encontraban los ciudadanos individuales (p. 4).

⁴³ Ver COM (2002) 694 final sobre Libertad de Movimiento de los Trabajadores, logrando todo el potencial y los beneficios, pp.16-17.



Sin embargo, al igual que en la sección anterior que abordó el mercado de trabajo, la decisión de emigrar a otro Estado Miembro de la UE también se puede modelar teóricamente para que incluya diferentes aspectos que los individuos y los hogares necesitarán tener en cuenta cuando decidan emigrar a otro Estado Miembro de la UE. Al igual que en la decisión de participar en el mercado de trabajo, la principal variable seguirá siendo la ganancia económica neta que incluye tomar en consideración los efectos de los impuestos y de las prestaciones en el país anfitrión (por difícil que pueda ser considerarlos realmente a la vez que se toma la decisión en la realidad). En este estudio, estamos aplicando esto exclusivamente a la población en edad de trabajar y estamos excluyendo a aquellos que emigran por estudios⁴⁴ o por motivos de jubilación anticipada. También, dada la atención prestada a la conciliación de la vida familiar y laboral, se presta la máxima atención a los efectos para aquellos que tienen personas dependientes a su cuidado.

Por consiguiente, los efectos teóricos de las prestaciones también se pueden dividir en aquellos que aumentarán los incentivos para que emigren las personas con responsabilidades familiares o aquellos que los disminuirán. Dichas prestaciones que se basan legalmente únicamente en la residencia, necesitarán tener también en cuenta el tipo de trabajo ofrecido. Los trabajos a corto plazo, por ejemplo, es muy probable que reduzcan la posibilidad de hacer emigrar a toda la familia, mientras que aquellos con perspectivas a más largo plazo aumentarán esta posibilidad. En realidad, la base de datos de MISSOC revela que hay una mezcla de prestaciones basadas en el empleo y otras basadas en la residencia.

Las secciones próximas siguen las cuatro áreas principales identificadas como relevantes en este estudio, que son: el empleo y la formación (educación); el nacimiento y el cuidado de los hijos; la salud y la prevención de discapacidades; y la ayuda a la dependencia. El análisis se basará en la información disponible existente encontrada en MISSOC respaldada por las investigaciones disponibles sobre los efectos, encontrados en una búsqueda metódica de literatura internacional, de las prestaciones sociales sobre las cuestiones del mercado de trabajo y sobre la movilidad geográfica.

3. Empleo y formación

3.1. Efectos sobre el mercado de trabajo

Las prestaciones que apoyan el empleo o la formación están incluidas en aquellas prestaciones que normalmente se encuentran bajo el epígrafe “desempleo” en MISSOC y SEEPROS. Estas prestaciones se han reformado ampliamente en toda la UE convirtiéndose en instrumentos de lo que se conoce comúnmente como políticas activas de empleo. Basándonos en los breves antecedentes arriba mencionados, analizamos los efectos según cada tipo de prestación y a quiénes es más probable que les afecte (es decir, mujeres, el hogar, hombres, empleadores y el sector público) (Tabla 8).

⁴⁴ Algunos estudios han señalado que se encuentra una mayor propensión a trasladarse de un Estado Miembro a otro entre aquellos que, como estudiantes, pudieron experimentar el vivir brevemente en otro país (ver COM(2000) 72 “Plan de Acción de la Comisión para Capacidades y Movilidad”).



Tabla 8. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE

AREA: EMPLEO Y FORMACIÓN					
	Efectos sobre el mercado de trabajo	Efectos sobre los diferentes agentes implicados			
		Hogares	Mujeres (madres, hijas cuidadoras, etc.)	Hombres (padres, hijos cuidadores, etc.)	Empresas y empleadores
Situación nº 1.					
Prestaciones por desempleo no contributivas	Efectos que incentivan o desincentivan dependiendo del nivel y de la duración de las prestaciones	Se cubren parcialmente los ingresos. Puede tener efectos positivos o negativos sobre la recepción de otras prestaciones.	Los salarios más bajos pueden crear grandes incentivos para seguir desempleado o inactivo.	Dificultades para encontrar trabajadores.	Reducción en la recepción de impuestos y cotizaciones a la SS (bien total o parcialmente).
			Las responsabilidades en los cuidados sin ningún apoyo pueden impedir la transición al empleo.		
			Los incentivos reducidos en las prestaciones del esposo dependen del empleo de la esposa.		
Situación nº 2					
Prestaciones por desempleo contributivas	Efectos que incentivan o desincentivan dependiendo del nivel y la duración de las prestaciones.	Se cubren parcialmente los ingresos. Puede tener efectos positivos o negativos sobre la recepción de otras prestaciones.	Los salarios más bajos pueden crear grandes incentivos para seguir desempleado o inactivo.	Dificultades para encontrar trabajadores.	Reducción en la recepción de impuestos y cotizaciones a la SS (bien total o parcialmente).
			Las responsabilidades en los cuidados sin ningún apoyo pueden impedir la transición al empleo.		



			Los incentivos reducidos en las prestaciones del esposo dependen del empleo de la esposa.		
Situación nº 3					
Subsidio para llevar a cabo estudios	Incentivos para volver al trabajo con el fin de aumentar los ingresos.	Aumento de los ingresos de una acumulación mayor de capital humano.	Aumento de la conciliación de la vida familiar y laboral.	Fuerza de trabajo mejor formada.	Aumento en la futura recepción de los impuestos y de las cotizaciones de la SS mediante salarios más altos.



En la tabla arriba mencionada, intentamos resumir los efectos de las diferentes prestaciones sobre el mercado de trabajo y en el contexto de la conciliación de la vida familiar y laboral. Los efectos de las prestaciones por desempleo tanto en la reducción como en el aumento de los incentivos para buscar trabajo se han documentado ampliamente y han sido la base de muchas de las reformas emprendidas en años recientes en toda la UE (Layard y Nickell, 1986; Newell y Symons, 1985; Clamfors, 1990; y Toharia, *et al*, 1995 entre otros). El análisis de las bases de datos longitudinales (registros individuales de desempleados registrados o encuestas de tipo panel) que ofrecen la posibilidad de estudiar transiciones entre diferentes estados del mercado de trabajo (en la mayoría de los casos desde el desempleo al empleo) han aportado indicaciones de que la duración y el importe de las prestaciones por desempleo podrían tener tanto efectos positivos como negativos sobre las probabilidades de buscar trabajo de manera activa, dependiendo de las características individuales y de otras variables⁴⁵. Los estudios también han mostrado que vale la pena trabajar, especialmente para aquellos en situaciones de pobreza o con ingresos muy bajos era muy importante si las reducciones en las prestaciones (tanto en términos de tiempo como de dinero) tuviesen los efectos deseados de inducir a las personas desempleadas a buscar trabajo de manera activa. Como muestra también la tabla, también hay algunos efectos contrarios a la recepción de otras prestaciones que dependen de estar empleado (tales como las deducciones por hijos o los créditos familiares). Éstos han sido documentados por Bingley y Walker (1997) en el contexto de los cambios en las reglas para recibir ayuda en ingresos en el Reino Unido (en casos de desempleo prolongado) que dependen del empleo de la esposa (que reduce el importe de las prestaciones recibidas) y reduce de este modo las posibilidades de buscar trabajo de la esposa. Un segundo elemento importante que ganó importancia en el análisis fue la cuestión de la empleabilidad. Aquellos que se habían convertido en dependientes de las prestaciones de desempleo y que habían estado normalmente fuera del mercado de trabajo durante amplios períodos era seguro que necesitaban formarse o volver a formarse. Esto fue particularmente cierto en regiones donde se habían producido amplios cambios estructurales y ya no se pedían las capacidades de los antiguos trabajos. El aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido de este modo en una parte importante de las políticas de empleo dentro del marco de la Estrategia Europea de Empleo, y aunque no encontramos muchos ejemplos de vinculación de las oportunidades de formación con las prestaciones de la seguridad social, los ejemplos que se mencionan y analizan en la tabla (principalmente Dinamarca) también tienen el resultado esperado de aumentar la conciliación con la vida familiar (Missoc, 2001, p.7).

Aunque las características individuales, en prácticamente todos los estudios en los que se consideraron a los hombres y a las mujeres por separado, mostraron que las mujeres tenían menos posibilidades de salir del desempleo durante el tiempo que recibían prestaciones. No hay ningún estudio que incluya también otras variables como la disponibilidad de cuidados para las personas dependientes o que tomen en consideración los pagos para estos cuidados en el cálculo de las tasas de retorno a la prestación de desempleo. De hecho, no hay ningún estudio que muestre la importancia de tomar en consideración la distribución desigual de los cuidados no remunerados cuando se diseñan políticas activas. Sin embargo, hay estudios que consideran el comportamiento de la esposa según la situación de empleo del marido.⁴⁶ En este caso encontramos que las reglas para recibir las prestaciones son los principales determinantes para alentar o no a la esposa a trabajar. En resumen, estos estudios apuntan a

⁴⁵ Los efectos positivos proceden de los incentivos de trabajar el tiempo suficiente para poder cobrar prestaciones (efecto de sustitución), los efectos negativos proceden de los incentivos a permanecer desempleado dadas las altas tasas de sustitución de los ingresos (efecto renta) que se exacerban si el trabajador tiene un salario bajo (que, por término medio, afecta más a las mujeres que a los hombres).

⁴⁶ Ver Bingley y Walker (1997) para obtener una revisión amplia.



efectos negativos sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo si las prestaciones por desempleo del esposo tienen en cuenta las ganancias de la esposa.

3.2. Efectos sobre la movilidad geográfica

Con respecto a la libertad de movimiento, las prestaciones asociadas al desempleo tendrán diferentes efectos dependiendo del tipo y, nuevamente, de las reglas de las prestaciones. Aunque no hay información completa sobre la base de datos Missoc (Tabla 3 en el capítulo precedente), los trabajadores quedan cubiertos sobre la base de haber trabajado períodos variables en los diferentes países. Trasladarse a otro país, en particular en el caso de las familias, entrañará saber que los trabajos durarán por lo menos como los períodos mínimos de cotización, dados los elevados costes de trasladarse a otro Estado Miembro. Dado que, en este momento, la mayor parte de la literatura se basa en la emigración interna, y que en la mayoría de los casos el debate se ha centrado en la exportabilidad de los planes de pensiones (en particular para los grupos profesionales⁴⁷) no se pueden desarrollar aquí los efectos sobre todos los agentes, como se hizo para el mercado de trabajo. En la siguiente tabla (Tabla 9), intentamos reflejar los efectos de las prestaciones contributivas y no contributivas sobre la movilidad geográfica o la libertad de movimientos. En contraste con el análisis sobre el mercado de trabajo, el principal determinante aquí es la situación con respecto a la residencia y las reglas que afectan a la recepción de la prestación que depende de la residencia.

Tabla 9. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Empleo y formación (2)

AREA: EMPLEO Y FORMACIÓN				
	Efectos sobre la movilidad geográfica	Efectos sobre los diferentes agentes implicados		
		Hogares	Mujeres (madres, hijas cuidadoras, etc.)	Hombres (padres, hijos cuidadores, etc.)
Situación nº 1.				
Prestaciones por desempleo no contributivas	Reducida movilidad de acuerdo con la Regulación de no-exportabilidad 1408/71	Aseguran la renta en situaciones prolongadas de desempleo.	Reducen las opciones para buscar empleo en otros países.	
	Might cause undesired benefit tourism			
Situación nº 2				
Prestaciones por desempleo contributivas	Incrementan la movilidad cuando los trabajadores migrantes están cubiertos por las mismas reglas de los nacionales	Aseguran la renta en situaciones prolongadas de desempleo.	Incrementan los incentivos a buscar trabajo en otros países	

⁴⁷ Eurocadres, que representa los intereses de profesionales y directores en todos los Estados Miembros de la UE se preocupan de las pensiones ocupacionales y del reconocimiento mutuo de cualificaciones y diplomas <http://www.eurocadres.org/en/index.cfm?target=/EN/action/mvt/default.cfm>.



Las condiciones de participación en los programas de política activa de mercado de trabajo pueden incentivar el retorno al Estado Miembro original	A través de la utilización de procedimientos correctos, los nacionales de otros Estados Miembros pueden regresar a sus países para cobrar la prestación por desempleo aunque hayan contribuido en otros Estados Miembros.
--	---

En general, dadas las reglas existentes para recibir las prestaciones contributivas de desempleo, puede decirse que son positivas para la decisión de trasladarse a otro Estado Miembro, ya que se basan en haber estado empleado en el Estado Miembro anfitrión. Los problemas pueden surgir cuando recibir dichas prestaciones depende de la disposición del receptor a participar en las políticas del mercado de trabajo, dada la opción de volver a los Estados Miembros originales y cobrar el seguro de desempleo allí, estas reglas deberían, en principio, ser las mismas con el fin de que tuviesen el efecto deseado sobre la continuidad en el mercado de trabajo.

En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, las reglas específicas de cada Estado Miembro en relación con la recepción de otras prestaciones para el cuidado de los hijos o de otras personas dependientes que dependen del empleo también tendrán efecto sobre la situación de una familia que se haya trasladado y se vea afectada de manera inesperada por el desempleo. Dadas las reglas que reducen los incentivos para la esposa o los cónyuges empleados en algunos países, el efecto aquí podría ser que la familia decidiese volver a su Estado Miembro original. Nuevamente, no hay investigaciones disponibles para basar esta argumentación, pero el fuerte efecto de los ingresos en dichas situaciones lo hace plausible.

4. Nacimiento y cuidado de los hijos

4.1. Efectos sobre el mercado de trabajo

Estas prestaciones generalmente se incluyen en las funciones de los subsidios familiares y por maternidad en MISSOC y SEEPROS. Estas prestaciones se generan por el nacimiento o adopción de los hijos y son muy variadas en la UE, en su alcance y en las reglas que afectan a la recepción de las prestaciones. La diferencia más importante subyace en si las prestaciones se derivan de la residencia o de estar empleado. Mientras que la primera opción puede ser positiva para la movilidad geográfica, puede no tener efectos potentes sobre los incentivos para trabajar, lo que resulta claro cuando las prestaciones se derivan de una relación de empleo.

El primer aspecto a señalar es que incluso en el trabajo empírico, las situaciones contingentes pueden tener un efecto más decisivo sobre la situación en el mercado de trabajo de las mujeres. La complejidad de los efectos encontrados en la literatura refuerza de manera adicional la idea de las dificultades encontradas cuando se toma la decisión de trasladarse o de quedarse en un Estado Miembro o en otro, pero esto se tratará con más profundidad a continuación. En la tabla siguiente se desglosan los tipos principales de prestaciones por sus efectos en los mercados de trabajo.

La primera de las prestaciones analizadas es el permiso por maternidad. Este permiso se basa en la situación de la mujer como persona empleada (auto-empleada o asalariada) Los permisos de maternidad por períodos prolongados pueden deteriorar las capacidades y también afectar de manera negativa a las oportunidades de carrera y al sueldo (Edin y Gustavsson, 2001). Estos permisos se han ampliado también a los padres en un intento de



equilibrar las responsabilidades en el cuidado dentro del hogar. Sin embargo, algunos otros estudios han detectado que los permisos paternales largos también pueden tener efectos negativos sobre las probabilidades de que las mujeres vuelvan al mercado de trabajo (Ondrich, *et al*, 1998). Según se indica en la tabla siguiente (Tabla 10), esta situación es especialmente dramática en países en los que el permiso por maternidad o parental no va acompañado de la garantía de volver a un trabajo o en el caso de las mujeres con niveles educativos bajos (Ruhm, 1998 y OCDE, 2002). Además, al igual que en el caso de las prestaciones por desempleo en algunos Estados Miembros, el nivel de las prestaciones puede depender de los ingresos de la familia (condicionadas al nivel de ingresos) que pueden tener los mismos efectos negativos sobre la continuidad del empleo.

La tabla también muestra los efectos de las prestaciones por hijo diferenciando entre prestaciones monetarias y en especie. Aquí, los estudios muestran que hay claras diferencias entre los dos.



Tabla 10. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Maternidad y beneficios familiares

AREA: MATERNIDAD Y BENEFICIOS FAMILIARES						
	Efectos sobre el mercado de trabajo	Efectos sobre los diferentes agentes implicados				
		Hogares	Mujeres	Hombres	Empresas y empleadores	Sector Público
			(madres, hijas cuidadoras, etc.)	(padres, hijos cuidadores, etc.)		
Situación nº 1.						
Permisos Parental	Los incentivos para que las mujeres permanezcan en el mercado de trabajo dependen de la duración y la situación del salario.	El efecto de los ingresos puede dominar y si el salario de la mujer es bajo, inducir a la salida desde el mercado de trabajo.	Pensión menor y otras prestaciones futuras basadas en días cotizados.	Si es parcialmente obligatoria para los hombres, se aumenta la conciliación con la vida familiar.	Reduce la rotación si el permiso depende de que la mujer vuelva al trabajo.	Mantiene los ingresos impositivos y las cotizaciones de la seguridad social de las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo
			Aumenta la conciliación con el trabajo.			
			Reducción en los salarios relativos de la mujer si el permiso se prolonga		Aumenta la productividad mediante un mejor equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales.	
Situación nº 2						
Permiso por maternidad	Incentivos para que las mujeres salgan del mercado de trabajado si la duración es larga.	Puede dominar el efecto sobre los ingresos y si el salario de la mujer es bajo puede inducir a salir del mercado de trabajo.	Pensión y otras prestaciones futuras menores basadas en días cotizados.		Reduce la rotación si el permiso depende de que la mujer vuelva a trabajar.	Mantiene los ingresos impositivos y las cotizaciones de la seguridad social de las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo.
			Reducción de los salarios relativos de la mujer si el permiso es de duración prolongada.			
Situación nº3						



Prestaciones monetarias para el cuidado de los hijos	Puede aumentar la participación de las mujeres dependiendo de la dispersión del salario y de la disponibilidad de los cuidadores.	Aumenta en los ingresos disponibles de las familias que dependen de las reglas sobre el número de hijos.	Permite mejorar la vida familiar y laboral.	Aumenta la productividad mediante un mejor equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales.	Aumenta las contribuciones a los impuestos y a la SS si se vinculan al gasto en cuidados del mercado formal.
Situación nº 5					
Prestaciones en especie para el cuidado de los hijos	Aumenta la participación de las mujeres, pero proporcionado públicamente afectará más a los ingresos más bajo.	Puede aumentar la oferta de mano de obra de los hogares y sus ingresos.	Permite mejorar la vida familiar y laboral.	Aumenta la productividad mediante un mejor equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales.	Aumenta las contribuciones a los impuestos y a la Seguridad Social si se vincula al gasto en cuidados del mercado formal.



4.2. Efectos sobre la movilidad geográfica

En el caso de la libertad de movimiento, estas prestaciones son particularmente importantes para las familias y pueden tener un efecto decisivo en las decisiones de trasladarse a otro Estado Miembro. Aunque hemos señalado que éstas son particularmente difíciles de determinar completamente *a priori* dada su complejidad, el intento aquí es tener una mínima comprensión teórica de los efectos, ya que no hay ningún estudio empírico al que podamos hacer referencia en este sentido. Encontramos aquí una división en aquellas basadas en la residencia y aquellas basadas en el empleo. Los subsidios para el cuidado de los hijos se basan en la residencia de los padres o de los hijos, así como en la edad de los hijos y pueden variar también con el número de hijos en algunos casos (ver las Tablas 1 y 2 en el capítulo precedente). Además, en algunos casos, están en función de los ingresos. Por otro lado, los permisos parentales se basan, lógicamente en el empleo. En ambos casos, la decisión de trasladarse a otro Estado Miembro, como muestra la tabla siguiente (Tabla 11), es un ejercicio de medición de las diferencias entre los importes y las restricciones para recibir las prestaciones.

Tabla 11. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE . Maternidad y beneficios familiares (2)

ÁREA: PRESTACIONES FAMILIARES Y POR MATERNIDAD		
	Efectos sobre la movilidad geográfica	Hogar
Situación nº1		
Permiso paternal o permiso por maternidad	Las diferencias en duración y en el nivel entre los países pueden afectar a la movilidad	Las parejas se pueden beneficiar de permisos más largos para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.
		Las parejas pueden tener la opción de dividir los permisos en algunos países pero no en otros
Situación nº2		
Disposiciones sobre el cuidado de los hijos	Las diferencias en la duración y en el nivel entre los países pueden afectar a la movilidad	Puede ocasionar efectos negativos sobre las parejas en las que ambos tengan carrera que tengan hijos estudiando en otro Estado Miembro cuando las prestaciones se basan en la residencia del hijo

Los Estados Miembros con mejores disposiciones sobre permisos parentales, en términos de paga y duración, puede decirse que tienen más atractivos que aquellos en los que las disposiciones son inferiores. Sin embargo, las reglas sobre la edad de los hijos y el número de hijos y la aplicación del condicionamiento al nivel de ingresos pueden tener efectos variables en las decisiones finales. Es importante observar que en esta área el derecho común que se ha aplicado hace referencia a los ciudadanos nacionales de otros Estados Miembros que o bien han sido residentes durante mucho tiempo de los países anfitriones o son trabajadores estacionales o fronterizos⁴⁸.

⁴⁸ C-69 /98 y C-34/98, C-85/96.



5. Salud y prevención de discapacidades

5.1. Efectos sobre el mercado de trabajo

Estas prestaciones normalmente se ubican en las funciones de cuidados sanitarios, invalidez y accidentes laborales y enfermedades profesionales en MISSOC y SEEPROS. En las tablas 4 y 5 del capítulo anterior, se hacía referencia a la función de discapacidad exclusivamente para aquellos con empleo y por lo tanto, las pensiones por incapacidad no contributivas se tratarán en la siguiente sección bajo el epígrafe de dependencia. En la siguiente tabla (Tabla 12), se reflejan los principales efectos sobre el mercado de trabajo y los efectos sobre algunos aspectos de la conciliación.

Tabla 12. Identificación de los efectos sobre los mercados de trabajo en la UE. Salud y prevención de discapacidades

IDENTIFICACION DE EFECTOS SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LA UE						
AREA: SALUD Y PREVENCIÓN DE DISCAPACIDADES						
		Efectos sobre los diferentes agentes implicados				
		Hogares	Mujeres (madres, hijas cuidadoras, etc.)	Hombres (padres, hijos cuidadores, etc.)	Empresas y empleadores	Sector Público
Situación nº 1	Efectos sobre el mercado de trabajo					
Enfermedades y accidentes laborales (discapacidad temporal)	Efectos incentivadores o desincentivadores dependiendo de las reglas establecidas sobre la posibilidad de combinar los beneficios con el empleo remunerado	Contribuye al mantenimiento de renta pero puede limitar la entrada de otros miembros en el mercado de trabajo, dependiendo de las reglas que se establezcan para los dependientes	Puede crear desincentivos si tienen condición de recursos		Costes de rotación, de aquellos que tienen la discapacidad	Pérdida de ingresos fiscales y de contribuciones a la seguridad social
			Puede afectar a mujeres que ya están ocupadas o reducir las posibilidades de las que aún no están en el empleo			
Situación nº2						
Discapacidad permanente	Efectos incentivadores o desincentivadores dependiendo de las reglas establecidas sobre la posibilidad de combinar los beneficios con el empleo remunerado	Contribuye al mantenimiento de renta pero puede limitar la entrada de otros miembros en el mercado de trabajo, dependiendo de las reglas que se	Puede crear desincentivos si tienen condición de recursos		Costes de rotación, de aquellos que tienen la discapacidad	Pérdida de ingresos fiscales y de contribuciones a la seguridad social



		establezcan para los dependientes				
		En algunos casos los suplementos por persona dependiente y para el cuidado de terceras personas están permitidos.	Puede afectar a mujeres que ya están ocupadas o reducir las posibilidades de las que aún no están en el empleo.			

En este caso, hay alguna literatura básica que se concentra en el uso de las pensiones por incapacidad durante períodos de reestructuración muy duros, por un lado, y otro grupo de estudios que han intentado mostrar los beneficios de incluir a personas con discapacidad en la tendencia general principal de las políticas activas del mercado de trabajo. Aquí nos concentraremos en las últimas⁴⁹. El principal mensaje de la literatura es que permitir combinar la recepción de las prestaciones con el empleo alienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo remunerado. El hecho de que la recepción de dichas prestaciones no esté condicionada por el nivel de ingresos es uno de los elementos más importantes para lograr este resultado positivo en términos de participación en el mercado de trabajo (Delsen 1996, Comisión Europea, 1999). Es importante recordar que las personas con discapacidad se enfrentan, como media, a niveles educativos y estatus profesional más bajos. Esto tiene importantes implicaciones para su retorno efectivo al mundo del trabajo y también tiene importantes implicaciones a nivel de las prestaciones recibidas. La necesidad de que otros miembros de la familia sigan trabajando es crucial para mantener un determinado nivel de ingresos para el hogar. Las implicaciones sobre la conciliación laboral y familiar son muy dramáticas, ya que la situación tanto de la incapacidad temporal como de la permanente pueden reducir la participación en el mercado de trabajo de otros miembros de la familia, en particular, de las mujeres.

5.2. Efectos sobre la movilidad geográfica

En el caso de la libertad de movimiento, las prestaciones para la prevención de la discapacidad y para la salud tampoco tienen ningún reflejo en las investigaciones disponibles. Nuevamente, el acontecimiento que ocasiona la recepción de esta prestación no se prevé ampliamente y tiene un efecto pequeño sobre la decisión *a priori* de trasladarse. Considerando que nos estamos centrando en la movilidad basada en el empleo, la cuestión aquí es saber si el retorno al país de origen después del acontecimiento que provoca la discapacidad irá en detrimento del nivel y duración de la cobertura y también conocer las reglas que permiten recibir la prestación y el tratamiento fiscal de dichas prestaciones.

⁴⁹ Ver Delsen (1996) para obtener una buena revisión del uso de las pensiones por invalidez en períodos de crisis.



En la siguiente tabla (Tabla 13), hemos intentado identificar, principalmente mediante las reglas y los principios establecidos por la legislación y los reglamentos de la UE⁵⁰ los posibles efectos sobre la movilidad. En primer lugar, el hecho de que todos los países tengan seguro obligatorio para incapacidad temporal o permanente es un aliciente para que las familias emigren, ya que garantiza la protección de los ingresos del hogar en el caso de producirse un acontecimiento discapacitador. Por otro lado, los principios básicos de la UE garantizan que las diferencias en los sistemas en los que la prestación se basa en el período de cotización (Tipo B) en comparación a aquellos en los que es independiente de dicho período (Tipo A) sean favorables en cualquier caso a los receptores de las prestaciones.

Tabla 13. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE . salud y prevención de discapacidades (2)

ÁREA: Salud y prevención de discapacidades		
	Efectos sobre la movilidad geográfica	Hogar
Situación 1		
Enfermedad profesional o accidente laboral (incapacidad temporal)	La cobertura en todos los países aumenta los incentivos para trasladarse	Garantiza que la familia esté protegida en caso de que el trabajador caiga enfermo.
Situación 2		
Incapacidad permanente	El cálculo de las prestaciones en un Estado Miembro debe incluir los años de trabajo en otro Estado Miembro. Esto también es un signo motivador para trasladarse	Garantiza que los ingresos estén conformes con lo que se calcula para aquellos que nunca han dejado el país, siendo el principio principal que no se produzca ninguna discriminación para aquellos que han trabajado en otro Estado Miembro.

⁵⁰ Título III, Capítulo 2 (Artículos 37 a 43a) del Reglamento 1408/71 (OJ L 28, 30.1.1997).



En el siguiente recuadro, reproducimos los acuerdos aplicables en virtud de la legislación y los reglamentos de la UE y que se pueden utilizar dependiendo de si la persona ha estado trabajando en situaciones del tipo A o del tipo B.

- **Siempre ha estado asegurado en un país del que no es ciudadano nacional:** El importe de su pensión de invalidez se calculará de conformidad con la legislación de dicho país, de la misma forma que para los ciudadanos nacionales.
- **Ha estado sujeto a dos o más legislaciones de tipo A solamente:** Su prestación se calculará de conformidad con la legislación aplicable en el momento en que esté incapacitado para trabajar, siendo completamente responsable la institución competente en virtud de dicha legislación. De este modo, tendrá derecho al importe total pagado por la institución competente del último país en el que haya trabajado, cualquiera que haya sido el período cubierto por su seguro social en dicho país, y sin implicar a las autoridades de otros países en los que haya estado asegurado previamente.
- **Ha estado sujeto exclusivamente a la legislación de tipo B:** En este caso, recibirá pensiones separadas de cada uno de los países en los que haya estado asegurado, sobre una base de pro rata determinada por la duración de sus cotizaciones.
- **Ha estado asegurado primero bajo la legislación tipo A y después bajo la legislación tipo B:** En este caso, recibirá dos pensiones por separado correspondientes básicamente a los períodos de seguro completados en los diferentes países en los que haya estado asegurado. Se aplican las mismas reglas que rigen las pensiones de vejez y las prestaciones por defunción (ver Flash nº 3). De este modo, las instituciones de cada país en el que haya estado asegurado calculan una pensión nacional y una pensión pro rata, comparan los dos resultados y le dan el importe que es más favorable para la persona.
- **Ha estado sujeto sucesivamente a la legislación de tipo B y después a la legislación de tipo A:** En este caso, deben distinguirse dos posibilidades. En general, recibirá dos pensiones, como en la situación precedente. Se utilizan dos métodos de cálculo. En primer lugar, la prestación se calcula sobre la base de la ley nacional aplicable, independientemente de otras legislaciones a las que haya estado sujeto. Se calcula entonces un importe pro rata. Se comparan los dos importes y la persona tendrá derecho al mayor de los dos. Sin embargo, en determinados casos cubiertos por la legislación comunitaria, puede ser que en lugar de dos pensiones, reciba sólo una, pagada por el último país en el que haya estado asegurado. El efecto neto es el mismo que si hubiese estado asegurado siempre bajo la legislación de tipo A solamente.

Fuente: “Libertad de movimiento y seguridad social: Los derechos de los ciudadanos cuando se trasladan dentro de la Unión Europea” – Boletín nº No 5, p. 3, 2000

6. Ayudas a la dependencia y cuidados de larga duración

Estas prestaciones normalmente entran dentro de las funciones de cuidados a largo plazo y de mayores en MISSOC y SEEPROS. La importancia de estas prestaciones en las decisiones de participar en el mercado de trabajo y de conciliar la vida familiar y laboral pueden ser de extrema importancia para las mujeres (u hombres) con adultos dependientes (hijos discapacitados o adultos enfermos crónicos) bajo sus cuidados. Sin embargo, en esta área encontramos que la legislación europea, conforme está actualmente, no permite exportar las prestaciones no contributivas, y en este momento, este tipo de prestaciones no se pueden reclamar si la persona se traslada a otro Estado Miembro. Ésta es claramente una de las áreas que se ha identificado que necesita cambios, ya que ha sido un “tema sobre el que la Comisión recibe muchas quejas y solicitudes de información” ((COM (2002)694 final, p. 12) y es también causa de una gran cantidad de litigios.



6.1. Efectos sobre el mercado de trabajo

En teoría, estas prestaciones deben permitir a otros miembros del hogar aumentar sus incentivos para buscar empleo remunerado, ya que en muy pocos casos (ver la Tabla 5 en el capítulo precedente) las prestaciones están sujetas a impuestos y no son sólo monetarias sino que también incluyen ayuda en el hogar y otras prestaciones en especie. Sin embargo, hay algunos estudios que muestran que estos hogares son más propensos al desempleo y/o a la inactividad y que se ven más afectados por situaciones de pobreza. En principio, los mismos efectos que se aplican a la discapacidad pueden también aplicarse aquí, pero es importante observar que el acontecimiento para recibir la prestación es en este caso la residencia o la suscripción a la prestación (en otras palabras, se derivan de la persona que ha estado empleada y que ha abonado un plan de seguro) y sólo en algunos casos éstas son para los cuidadores (Tabla 14). No obstante, señalamos que en la mayoría de los países (ver la tabla 5 en el capítulo precedente) se basan en la residencia (no contributivas).

Tabla 14. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Área: dependencia y cuidados de larga duración

ÁREA: DEPENDENCIA Y CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN
Efectos sobre el mercado de trabajo
La participación del cuidador puede aumentar si se pueden pagar cuidados externos.
Permite el mantenimiento de la renta pero puede restringir la entrada de otros miembros en la fuerza de trabajo dependiendo de las reglas para las personas dependientes.
Pueden presionar a las mujeres que ya están empleadas o reducir las posibilidades de aquellas que no lo están.

6.2. Efectos sobre la movilidad geográfica

La principal consideración para un hogar en el contexto de la movilidad geográfica, y en particular para el cuidador principal, que es en la mayoría de los casos una mujer, será la exportabilidad de estas prestaciones. Por otro lado, el establecimiento de la persona que recibe la prestación en otro Estado Miembro, cuando la prestación se basa en la residencia, debe tener un efecto positivo que depende del importe recibido y si cubre adecuadamente las necesidades de cuidados de la persona (Tabla 15).

Tabla 15. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Área: dependencia y cuidados de larga duración (2)

ÁREA: DEPENDENCIA Y CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN
Efectos sobre la movilidad geográfica
Dependerá de la exportabilidad de las prestaciones
La cobertura en todos los países aumenta los incentivos para trasladarse
El cálculo de las prestaciones en un Estado Miembro debe incluir los años de trabajo en otro Estado Miembro. Esto también es un signo alentador para trasladarse.



CAPÍTULO III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: EFECTOS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y SOBRE EL ACCESO A LOS DERECHOS



1. Introducción

Un trato igualitario entre hombres y mujeres y la no discriminación por razones de sexo son principios fundamentales de la ley comunitaria. El enfoque de la Unión Europea sobre la igualdad ha evolucionado notablemente con el paso del tiempo, de forma que el énfasis inicial sobre igualdad salarial y sobre evitar las distorsiones de la competencia entre los Estados Miembros se ha visto reemplazado por una preocupación por la igualdad como un **derecho fundamental**. El Tratado de la Comunidad Europea consagra el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres como una de las tareas esenciales de la Comunidad y requiere que la Comunidad tenga como objetivo eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades. También confiere al Consejo el poder de adoptar acciones apropiadas para combatir la discriminación en una serie de terrenos, incluido el sexo. El borrador del Tratado Constitucional hace del fomento de la igualdad entre hombres y mujeres un objetivo de la Unión como un todo.

La legislación ha venido tratando a través de los años las cuestiones de la igualdad salarial entre hombres y mujeres⁵¹ y de un trato igualitario en el empleo, en las ocupaciones, en la formación continua y en las áreas relacionadas⁵², de forma que la discriminación por razones de sexo en el mercado de trabajo ha sido tratada de forma integral y es bien conocida. Sin embargo, resulta claro que la discriminación por razones de sexo no se produce solamente en el mercado de trabajo, sino también en muchas otras áreas de la vida diaria y que, a pesar de los progresos realizados en los últimos treinta años, la discriminación por razones de sexo sigue produciéndose en muchas áreas de la vida dentro y fuera del empleo⁵³. De hecho, como se mostrará a continuación, en muchos casos, las reglas que rigen algunas prestaciones sociales no sólo reflejan sino que también mantienen vivas las disparidades basadas en el sexo de las personas y limitan el acceso de las mujeres a algunos derechos y prestaciones.

Como se comentaba en capítulos previos, las políticas relativas a la seguridad social y a los impuestos tienen efectos directos e indirectos sobre la participación de hombres y de mujeres en el mercado de trabajo y, por lo tanto, en las formas en que concilian sus vidas familiares y laborales. Este capítulo va más allá y busca en la literatura otro tipo de efectos de estas políticas, y las reglas que las rigen, a saber, sus efectos sobre el acceso de los hombres y mujeres a diferentes derechos. La primera sección reproduce brevemente la evolución en la literatura de diferentes modelos de familia y su relación con el marco nacional institucional respectivo; se sigue con un debate en la segunda sección sobre la individualización de los derechos sociales en los diferentes modelos de familia. Las dos secciones siguientes plantean dos aspectos sobre los que deben prestar atención las políticas sociales: las nuevas estructuras de la familia que ganan progresivamente importancia cuantitativa y cualitativa (tercera sección) y la necesidad de que los individuos hayan estado empleados en el mercado de trabajo para tener derecho a algunas prestaciones sociales, y las consecuencias que este requisito tiene para las mujeres (sección cuarta). La última sección, finalmente, manifiesta la relevancia de las reglas que gobiernan las prestaciones sociales específicas sobre el acceso de las mujeres a algunas prestaciones y derechos.

⁵¹ Directiva del Consejo 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975.

⁵² Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo de 23 de septiembre de 2002 que enmienda la Directiva del Consejo 76/207/CEE sobre la implementación del principio de trato igualitario para hombres y mujeres con respecto al acceso al empleo o a la formación continua y a la promoción, y a las condiciones de trabajo.

⁵³ Memorando explicatorio a la propuesta para una Directiva del Consejo que implemente el principio de trato igualitario entre hombres y mujeres en el acceso y oferta de bienes y servicios. COM (2003) 657 final.



2. Marcos nacionales institucionales y modelos de familia

Durante los años cincuenta, T.H. Marshall tipificó los derechos implicados en su concepto de ciudadanía como derechos civiles (tales como la libertad individual, el derecho a la libre expresión y el derecho a tener propiedades y a contraer acuerdos contractuales, desarrollados principalmente durante el siglo dieciocho), derechos políticos (como el derecho a participar en el proceso político, como un elector o como un participante activo, desarrollados durante el siglo diecinueve) y derechos sociales, descritos como el derecho a participar de la herencia cultural de la sociedad y a experimentar un “modicum” de seguridad económica y bienestar, basado en los estándares predominantes. Marshall alegó que cualquier sociedad industrial democrática civilizada y avanzada desarrollaría estos elementos de ciudadanía. Sin embargo, una de las principales críticas tanto de la escuela feminista como del *mainstreaming* es que la suposición de Marshall de que los derechos civiles, políticos y sociales existen y de que pueden utilizarse libremente por todos los ciudadanos ignora la naturaleza de las relaciones de poder y de género dentro de la sociedad y deja a un lado la esfera privada y sus implicaciones para la ciudadanía femenina⁵⁴. Kessler-Harris plantea el concepto de “ciudadanía económica”, ya que sin la capacidad de auto-sustentarse, uno no puede “alcanzar ese estatus independiente y relativamente autónomo que proporciona el acceso al poder y a la influencia que define la participación en una sociedad democrática”⁵⁵.

Ciertamente, la familia, el trabajo y el estado del bienestar están conectados en las vidas diarias de las mujeres. La escuela feminista evalúa la necesidad de una política y una legislación sobre la igualdad que tenga en cuenta tanto las fuentes privadas de desigualdad como las públicas. *La posición de las mujeres en la familia determina, y no puede separarse de, su relación con la esfera pública y su estatus como ciudadanas* (Hanmer et al. 1994). La situación familiar afecta no sólo a las vidas privadas de las mujeres sino también a sus responsabilidades y opciones públicas.

Por otro lado, una de las principales críticas feministas al trabajo sobre los cambios de los estados del bienestar y al *mainstreaming* era que se centraban en la relación entre el estado y el mercado de trabajo, y que *la posición de las mujeres se consideraba solamente cuando desempeñaban un trabajo remunerado*. Esta escuela resalta la contradicción inherente en políticas que se centran en los europeos como trabajadores en lugar de como ciudadanos, de ahí los esfuerzos por aumentar la autonomía de las mujeres concentrándose solamente en las trabajadoras remuneradas como ciudadanas (Duchen, 1992; Leira, 1996; Lewis, 2002). Estas feministas preferirían lo que a menudo se considera que es una estrategia de “igualdad en la diferencia”, mediante la cual las actividades domésticas y de cuidados tradicionales de las mujeres se valorarían y servirían como base para los derechos cívicos y la posición política. La mayoría de las feministas estarían de acuerdo en que el empleo en el modelo masculino no puede servir para la igualdad de los géneros para la mayoría de las mujeres trabajadoras⁵⁶.

Sin embargo, los estados del bienestar europeos se basan, como se ha señalado repetidamente en otras partes de este estudio, en el modelo de una familia “típica” de forma que la política pública se diseña para apoyar a la familia nuclear y exhibe características institucionales que

⁵⁴ Gayner Bramhall, 2003, “Derechos sociales, ciudadanía y exclusión social”

⁵⁵ Kessler-Harris, 2001, “En busca de la equidad: Mujeres, hombres y la búsqueda de la ciudadanía económica en la América del siglo veinte”

⁵⁶ En Ann Shola Orloff (2002): “El empleo de las mujeres y los regímenes de bienestar. Globalización, orientación de la exportación y política social en Europa y Norteamérica”. Política social y Desarrollo. Documento programático N° 12, junio de 2002. Instituto de Investigación sobre Desarrollo Social de las Naciones Unidas.



derivan del supuesto de que la esposa todavía soporta la responsabilidad fundamental en el cuidado y la labor reproductora, funcionando sólo ocasionalmente como un segundo perceptor de renta⁵⁷. Los diferentes modelos de relación entre los estados del bienestar y el género se pueden clasificar en tres categorías: en primer lugar, “la estrategia del perceptor de renta universal” (*universal breadwinner strategy*) que tiene como objetivo integrar a las mujeres en el mercado de trabajo mediante los servicios de apoyo a la familia proporcionados por el estado; en segundo lugar, el “modelo de paridad del cuidador” (*caregiver-parity model*) que sitúa los servicios de cuidado a la par que el trabajo asalariado en términos de derechos sociales, donde el estado provee de subsidios a los cuidadores; y en tercer lugar, el “modelo de cuidador universal” (*universal caregiver model*), que es una combinación de los otros dos modelos y que defiende los derechos de las mujeres y de los hombres de compartir las tareas de cuidado y el salario de forma igualitaria⁵⁸. Este último modelo será el más conveniente para la igualdad de los géneros⁵⁹; y necesitaría de cambios en los puestos de trabajo para acomodarlos a las tareas de cuidados, y necesitaría también de sistemas que aseguren unos ingresos que garanticen que las personas puedan tomarse el tiempo necesario para cuidar y tener acceso a los servicios de cuidados. Animar a que los hombres ofrezcan cuidados es esencial, al igual que fomentar la integración de las mujeres en el mercado laboral (Orloff, 2002).

León (2002) hace uso de las variaciones de Sainsbury (1999) del modelo de perceptor de renta masculino (*male breadwinner model*) y del examen de los marcos institucionales nacionales para establecer un marco de referencia de cuatro regímenes de política de géneros (ver Tabla 16):

- **El perceptor de renta masculino o el apoyo familiar general:** Este modelo alienta la conciliación parcial entre el trabajo y la familia, asumiendo el estado un cierto grado de responsabilidad por la familia y facilitando los deberes de asistencia mediante subsidios y deducciones fiscales. Las disposiciones sobre permisos parentales son relativamente largas y las disposiciones para el cuidado de los niños con menos de tres años son relativamente escasas, dado que las mujeres tienen la responsabilidad principal de cuidar, de forma que sus tasas de actividad/empleo son medias/bajas y acceden al mercado de trabajo a tiempo parcial (corto), a menudo como segundos perceptores de renta. En términos generales, este modelo se adapta mejor a Europa continental.
- **Papeles de género separados u orientados al mercado:** Bajo este modelo, propio de los países anglo-sajones, la familia se considera privada y el estado no regula la relación entre esferas pública y privada, con escasa pequeña provisión pública de servicios de cuidado infantil público o permisos parentales. Bajo este modelo, las tasas de empleo son altas pero las mujeres tienden a dejar el mercado de trabajo para el nacimiento de los hijos, lo que tiene efectos negativos para las carreras profesionales de las mujeres en términos de ingresos y derechos sociales.
- **Cuidador-perceptor de renta individual o dos perceptores de renta:** Básicamente, los países escandinavos bajo este régimen, en el que la conciliación entre la familia y el trabajo se considera como una cuestión social y pública, de forma que se pone gran énfasis en los servicios públicos para el cuidado de los niños y en disposiciones sobre

⁵⁷ Ann-Charlotte Stahlberg (2001), “Género y seguro social. Lecciones desde Europa.”

⁵⁸ Béatrice Manjón d’Intignano (1999): “Igualdad entre hombres y mujeres: aspectos económicos”

⁵⁹ Fraser, N. (1997), *Justice interruptus*. Reflexiones críticas sobre la condición post-socialista.



permisos parentales largos. Las altas tasas de empleo femenino y la continuidad coexisten con la segregación en el mercado de trabajo, principalmente en lo que respecta al tiempo completo o parcial y al empleo público o privado.

- **“Reuniendo migajas”**: La intervención pública en, típicamente, los países mediterráneos es bastante limitada como resultado del bajo compromiso político y social, y de los bajos recursos públicos, en los que se da a la familia implícitamente un papel muy importante. El principal ingreso de la familia lo proporciona el cónyuge masculino, y las mujeres siguen manteniendo su papel de cuidadoras a tiempo completo. Los individuos agrupan fuentes menores de ingresos de varios tipos de prestaciones y ganancias tanto de la economía formal como de la informal. El resultado son bajas tasas de nacimientos y de empleo femenino, aunque crecientes, gracias al apoyo familiar informal y a estrategias individuales.

Aunque existen grandes variaciones entre países, y surgen dificultades cuando se trata de clasificar algunos de ellos⁶⁰, la tabla muestra características interesantes de cada modelo que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y a otros derechos. A primera vista, la tabla señala diferencias de género significativas en derechos y en su base, en los beneficiarios de prestaciones así como en las tareas de cuidados. Como se mostrará en las siguientes secciones, estas diferencias limitan de hecho el acceso de las mujeres a determinados derechos.

⁶⁰ León (2002) señala a Francia, Portugal y los Países Bajos como países difíciles de clasificar a la luz de sus tasas de participación femenina.



Tabla 16: Cuatro regímenes de género

	Perceptor de renta masculino o apoyo familiar general	Papeles de género separados u orientados al mercado	Cuidador-perceptor de renta individual o dos perceptores de renta	“Reuniendo migajas”
Localización	Europa Continental	Países anglo-sajones	Países escandinavos	Europa mediterránea
Modelo de conciliación	Combinación	Elección	Continuidad	Elección sin apoyo
Ideología	Esposo=perceptor de renta Esposa=cuidadora	División “flexible” del trabajo Esposo=perceptor de renta Esposa= ½ perceptora de renta/cuidadora	Tareas compartidas Padre=cuidador-perceptor de renta Madre=cuidadora-perceptora de renta	División “borrosa” del trabajo Padre=perceptor de renta Madre=cuidadora-perceptora de renta
Derechos	Desigual entre los esposos	Diferenciados por el rol de género	Igualdad	Desigual entre esposos y trabajadores
Base de los derechos	Principio de mantenimiento	Responsabilidades familiares	Ciudadanía o residencia	Principio de mantenimiento / de necesidad
Beneficiario de prestaciones	Cabeza de familia + suplementos para las personas dependientes	Los hombres como proveedores de la familia; las mujeres como cuidadoras	Individual	Individual
Imposición fiscal	Imposición fiscal conjunta Deducción por personas dependientes	Imposición fiscal conjunta Deducción por personas dependientes	Imposición fiscal por separado Desgravación fiscal igualitaria	Deducciones individuales menores
Políticas de empleo	Prioridad para el principal proveedor de ingresos. Flexibilidad para los trabajadores secundarios	Segmentadas A tiempo completo / a tiempo parcial	Dirigidas a ambos sexos A tiempo completo / a tiempo parcial Sector público / sector privado	Duales Sin flexibilidad
Participación femenina en la fuerza de trabajo	Media / baja Discontinuidad elevada Trabajos a tiempo parcial en períodos cortos	Media / alta Discontinuidad elevada Trabajo a tiempo parcial corto / medio	Alta Continuidad elevada Trabajo a tiempo parcial largo	Baja Continuidad elevada A tiempo completo
Esfera de los cuidados	Implicación estatal parcial	Implicación estatal débil	Implicación estatal fuerte	Implicación estatal débil
Tareas de cuidados	Componente remunerado a los cuidadores en el hogar	Componente remunerado a los cuidadores en el hogar	Componente remunerado a los cuidadores en el hogar y fuera del hogar	No remunerado
Tendencia política	Corporativista/conservadora	Liberal	Social-demócrata	Corporativista-izquierda

Fuente: León, M. (2002), Conciliando el trabajo y la familia: Impacto sobre el género y la familia, basado en Sainsbury (1999), Trifiletti (1999), León (2000) y Daly (2000).



Durante los últimos años, las investigaciones han revelado hasta qué punto el modelo de perceptor de renta masculino no describe ya el comportamiento de una parte significativa de las familias. Sin embargo, estas familias no se han vuelto totalmente individualizadas, con ambos cónyuges dedicados al empleo remunerado y totalmente independientes el uno del otro. El modelo anterior ya no se acopla bien, pero las mujeres todavía siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado y los hombres apenas han cambiado con respecto a su relación con el trabajo remunerado. Mientras que el patrón del trabajo remunerado entre hombres y mujeres es ahora mucho más difícil de predecir, los patrones del trabajo no remunerado no han cambiado tanto⁶¹.

Dependiendo del punto de arranque de cada país, se pueden lograr de manera diferente los objetivos de aumentar el empleo de las mujeres, de reducir la vulnerabilidad económica y de garantizar el apoyo a las actividades de asistencia. En los países anglo-sajones, en los que el empleo y las oportunidades de las mujeres están bien establecidos, son los cuidados los que necesitan atención, con permisos paternales más generosos y una provisión más amplia de servicios, particularmente entre los trabajadores con sueldos bajos; en Escandinavia y Francia, con un apoyo excelente a los cuidadores, pero en el que los empleadores discriminan sobre la base de las responsabilidades de los cuidados, el objetivo debe centrarse en el empleo de las mujeres en lugar de simplemente en su participación en la fuerza de trabajo, a la vez que se siga dejando claro que los hombres deben ser también cuidadores. Finalmente, en muchos sistemas europeos con baja participación de las mujeres en el trabajo remunerado y un apoyo elevado al trabajo de cuidadora de las mujeres en la familia, deben acrecentarse la provisión de servicios, los permisos parentales que fomentan el empleo de las mujeres, y las mejoras de las oportunidades de empleo.⁶² (Orloff, 2002).

3. Las políticas sociales desde la perspectiva de la individualización de los derechos

El concepto de individualización de los derechos está relacionado tanto con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo como con los cambios que se han producido en las estructuras familiares tradicionales. Sin embargo, en la mayoría de los países de la Unión Europea, el sistema de seguridad social se basa en el modelo de perceptor de renta como organización social de la familia, y no ha podido adaptarse a estos cambios.

La individualización de los derechos hace referencia a la necesidad de considerar a cada adulto como autónomo e independiente de los lazos familiares en lo que respecta a los derechos sociales y a los impuestos sobre la renta⁶³. De este modo se elimina cualquier referencia a la situación de la familia cuando se trata de derechos a prestaciones sociales, tal como están instrumentalizados actualmente, dado que la situación familiar puede afectar al importe de las prestaciones y a la asistencia que pueden reclamar, tanto positivamente mediante, por ejemplo, los complementos para personas dependientes, como negativamente (por ej.: una reducción de las prestaciones de desempleo en el caso de cohabitación en Bélgica). El concepto de individualización de los derechos sociales se opone de este modo a la noción de dependencia y de derechos derivados⁶⁴.

⁶¹ Lewis (2002), Género y Estado del Bienestar.

⁶² En Ann Shola Orloff (2002)

⁶³ De Villota (2001), El impacto del sistema impositivo y de prestaciones en el trabajo de las mujeres.

⁶⁴ Jepsen et al. (1997), Individualización de los derechos sociales y fiscales y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



En efecto, es importante diferenciar entre los derechos sociales **individuales** y los **derivados**. Mientras que los primeros se adquieren mediante las cotizaciones que el individuo realiza al sistema de la seguridad social en virtud de su trabajo remunerado, los últimos hacen referencia a las prestaciones que no dependen de las cotizaciones sino que se deben exclusivamente a la relación que una persona tiene con otra. El titular de los derechos derivados recibe las prestaciones sociales en virtud de su relación con el titular del derecho individual⁶⁵.

Esta característica de los derechos sociales define dos modelos de estado del bienestar que resumen los cuatro modelos presentados más arriba, a saber el modelo de **familia** y el **modelo individual en el estado del bienestar**⁶⁶. En el modelo de familia, el derecho de la esposa a las prestaciones en el sistema de seguridad social se basa generalmente en su estatus como un miembro de la familia dependiente y en el derecho al seguro de su marido. Por el contrario, en el modelo con un solo perceptor de renta o en el modelo con dos perceptores de renta, tanto el seguro social como el sistema impositivo se basan en el individuo y no ofrecen ni desgravación fiscal ni asignación especial para una esposa que trabaja en casa.

La coexistencia de estos dos tipos de derechos en los países de la UE genera una discriminación indirecta:

- Aunque no se pueda decir que los derechos derivados son directamente discriminatorios, porque se aplican tanto a los hombres como a las mujeres, de hecho, la diferente situación socio-económica de las mujeres, incluyendo entre otras su acceso al mercado de trabajo y su participación también diferente en la esfera doméstica, entraña una discriminación indirecta debida a la existencia de prestaciones fiscales y sociales derivadas.
- La discriminación ante nuevas estructuras familiares, ya que los derechos derivados en raras ocasiones se pueden extender a las personas que no están ligadas mediante estructuras familiares tradicionales.
- La discriminación contra las familias con dos perceptores de renta, ya que las familias con dos perceptores de renta pagarán una cantidad doble de contribuciones a la seguridad social en comparación a un solo perceptor de renta, mientras que las prestaciones sociales y los derechos derivados son similares en ambos casos. Esto produce un desincentivo para que las mujeres trabajen en una economía formal sin protección social *individual*, sino *derivada*.

La **no individualización** de los derechos perpetúa el modelo de familia del estado del bienestar, obstruyendo tanto la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo como su independencia en términos de prestaciones sociales. Por el contrario, la **individualización de los derechos sociales** implicaría de hecho un nuevo concepto de trabajo, que incluye el trabajo no remunerado, en el que los años pasados proporcionando cuidados cuentan como cotizados a la seguridad social, y no generan derechos derivados, sino individuales. Sin embargo, esta individualización de los derechos sin ninguna compensación, si acaso, debería afianzarse gradualmente con el fin de evitar ciertos peligros, que se reflejan actualmente en las disparidades entre hombres y mujeres en cuanto a las pensiones por vejez o jubilación⁶⁷.

⁶⁵ de Villota, (2001), *ibidem*

⁶⁶ Stahlberg (2001), *ibidem*

⁶⁷ de Villota (2001)



Como Steinhilber (2004)⁶⁸ plantea, la individualización del derecho a prestaciones y un vínculo más estrecho entre cotizaciones y prestaciones resulta ventajoso para los hombres y mujeres con mayores ingresos, pero perjudica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con menos ingresos. En un sistema basado en la acumulación individual de los derechos de pensión, las desigualdades de género tienen un impacto sustancial sobre los derechos de pensión y el futuro nivel de las prestaciones. Las mujeres tienen ingresos menores que los hombres por término medio y tienden a tener vidas laborales más irregulares con pausas más largas.

4. Nuevas estructuras de la familia en la Unión Europea

Existe consenso sobre los cambios experimentados por las formas familiares en las últimas décadas que afectan tanto a las instituciones matrimoniales como a la paternidad⁶⁹. Menos matrimonios y más tardíos, más rupturas matrimoniales, un aumento marcado de las uniones no maritales y un incremento de los nacimientos fuera del matrimonio son signos de transformaciones rápidas.

Además del modelo tradicional del padre perceptor de renta en el que las mujeres se quedan en casa para cuidar la casa y el hogar, que sigue siendo todavía un estereotipo muy popular (aunque está disminuyendo en términos cuantitativos), particularmente en los países del sur, otras formas han estado adquiriendo importancia cualitativa y cuantitativa en los últimos años. Desde el punto de vista del acceso a los derechos, el reconocimiento o no de estas nuevas estructuras familiares facilitarán o limitarán los derechos a una creciente parte de la población. Así, **el reconocimiento de las parejas de hecho**, creciente en la UE (ver la Tabla 17), varía muchísimo en toda la UE, con países que no cuentan con un método oficial de registrar las parejas de hecho y otros, como España, que cuenta con registros de las parejas de hecho. La **unión homosexual** se reconoce como un estatus marital sólo en algunos países de la UE (Holanda), aunque en otros, como España, cuentan con el mencionado registro. Dado que su paternidad raras veces se reconoce, cuando las parejas homosexuales se separan, sólo se tienen en cuenta los derechos individuales en la decisión sobre la custodia del niño o los derechos de visita. Después de las rupturas parentales, más frecuentes en un contexto de creciente esperanza de vida, que podría dar lugar a una “**monogamia en serie**”, surgen las **familias políticas**, que son económica y legalmente complejas cuando hay niños implicados. Ha habido un aumento marcado en el número de hogares formados por un adulto y al menos un hijo (**familias monoparentales**), en los que la inmensa mayoría de estos adultos son mujeres. Paralelamente a estos cambios, la mayor mortalidad del hombre y la mayor longevidad de la mujer está dando lugar a una proporción creciente de personas que viven solas, de las que más de un tercio son mujeres.

Por un lado, la individualización de los derechos ayuda a estas estructuras familiares que ya no son atípicas a beneficiarse de las prestaciones sociales como individuos; sin embargo, como se ha planteado más arriba, el reconocimiento de las nuevas estructuras familiares mejoraría el acceso a los derechos de todos los miembros de la familia como tal. Sin embargo, los sistemas de seguridad social en la UE han fracasado en la mayoría de los casos

⁶⁸ Silke Steinhilber (2004): “Dimensiones de género de las reformas de la seguridad social en los países en transición”, presentado en el Simposio Regional sobre Transversalidad de Género o Mainstreaming en las Políticas Económicas, enero de 2004.

⁶⁹ Berit Bareksten y Al. (2002): Mujeres y la familia en la Unión Europea.



a la hora de adaptarse a esta nueva situación, en particular con respecto a prestaciones, tales como permisos parentales o pensiones de supervivientes⁷⁰.

Tabla 17: Población que vive en hogares por tipo de hogar (%)

	UE-15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
Población total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Año 2000																
1 adulto sin hijos dependientes	12	12	17	16	8	5	13	7	9	10	14	12	5	17	20	13
Hombre	5	5	8	7	3	2	5	4	3	4	6	5	1	7	10	6
Mujer	7	8	9	9	5	3	8	4	6	5	8	8	3	10	10	7
2 adultos sin hijos dependientes	24	25	28	29	22	17	25	14	18	19	29	23	16	26	25	27
3 o más adultos sin hijos dependientes	14	11	8	10	21	23	8	13	21	12	10	15	18	5	1	11
1 adulto con hijos dependientes	4	5	3	4	2	2	5	3	2	3	3	3	3	5	7	8
2 adultos con hijos dependientes	35	40	35	33	34	34	42	39	36	44	35	33	38	41	45	32
3 o más adultos con hijos dependientes	11	7	10	7	13	20	8	24	13	12	9	14	20	6	1	8
Año 1998																
1 adulto sin hijos dependientes	10	11		15	6	3	11	6	8	9	11		4			10
2 adultos sin hijos dependientes	21	21		25	18	13	22	13	18	21	23		15			25
3 o más adultos sin hijos dependientes	14	10		14	15	17	9	12	18	16	11		15			16
1 adulto con hijos dependientes	3	3		3	2	1	3	3	2	2	3		2			4
2 adultos con hijos dependientes	38	46		33	42	37	46	46	40	38	41		34			35
3 o más adultos con hijos dependientes	14	8		10	18	29	9	21	14	15	10		29			11

Fuente: Eurostat- Encuesta europea sobre la fuerza de trabajo 2000 y 1998. Panel sobre los hogares de la Comunidad Europea. La situación social en la Unión Europea, 2003.

5. El acceso a las prestaciones sociales a través del empleo

Según lo comentado más arriba, y se verá con más detalle en las siguientes secciones, la participación en el mercado de trabajo determina el nivel de acceso a diferentes prestaciones sociales que requieren cotizaciones al sistema de la seguridad social tanto para los hombres como para las mujeres. Teniendo en cuenta las diferencias en la participación de los hombres y de las mujeres en el mercado de trabajo, se puede concluir que este mecanismo refuerza los derechos sociales masculinos dado que un número mayor de mujeres quedan excluidas de estas prestaciones. En este contexto, debe revisarse la dicotomía entre la individualización de

⁷⁰ La información sobre el acceso disponible a través de MISSOC no permite un análisis de este aspecto de las prestaciones sociales basado en los países.



las prestaciones por desempleo y la consideración de la familia como la unidad para servicios sociales.

Asimismo, además de la diferente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, es necesario evaluar su aceptación de las condiciones de trabajo atípicas que imperan con más frecuencia entre las mujeres, como la jornada laboral (más tiempo parcial), el tipo de contrato (más contratos temporales) o el número de años o meses cotizados.

Las siguientes secciones examinarán los derechos a los que las mujeres y los hombres a tienen acceso (o no) a través de su participación (o falta de participación) en el mercado de trabajo y la forma en que lo hacen. Se revisarán las reglas para acceder a las diferentes prestaciones junto con los efectos teóricos de dichas condiciones.

6. Relevancia de las reglas del estado de bienestar en el acceso de las mujeres a las prestaciones

Como corolario de las secciones anteriores, podemos concluir que hay varias formas en las que el acceso a las prestaciones sociales está más limitado para las mujeres, en comparación a los hombres. Depende más de las reglas de las prestaciones que de las prestaciones en sí, en particular:

- Dependiendo de si el derecho a las prestaciones sociales se basa en el estatus de las mujeres como un miembro independiente de la familia o en su derecho al seguro de su esposo, es decir, si hablamos de derechos individuales o de derechos derivados;
- Dependiendo de si el derecho a las prestaciones sociales requiere la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en cómo afectan las formas atípicas de trabajo más ampliamente utilizadas por las mujeres en los derechos que les corresponden.
- Dependiendo de si las nuevas estructuras familiares se tratan de manera similar a las tradicionales⁷¹.

Las prestaciones de protección social revisadas en el marco de este estudio tratan de la conciliación de la vida familiar y laboral y se identifican como: prestaciones de protección frente al desempleo y formación; familia, nacimiento y cuidado de los hijos; accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; y apoyo para personas dependientes (cuidados a largo plazo). Las siguientes secciones hacen uso de la información presentada en el Capítulo I sobre las diferentes características principales de las diversas prestaciones analizadas.

6.1. Protección por desempleo y formación

Como se indicaba en el Capítulo I, las principales prestaciones consideradas en este área son las prestaciones por desempleo, bien en sus versiones contributivas (seguro) o de asistencia. Las prestaciones por desempleo son derechos individuales, aunque algunos países tienen complementos que dependen de la composición de la familia.

En todos los países el acceso a las prestaciones por desempleo requiere estar asegurado, lo que en algunos es obligatorio y en otros es voluntario (Tabla 3). Asimismo, requiere un período mínimo de cotizaciones a la seguridad social, que van desde los 6 a los 18 meses. El

⁷¹ La información disponible a través del MISSOC no permite un análisis del acceso de las nuevas estructuras familiares a las prestaciones sociales en los diferentes países. Sólo queremos plantearlo aquí como el tercer elemento de posible discriminación.



importe de las prestaciones contributivas percibidas está relacionado con las ganancias previas, y en algunos países (España, Reino Unido, Finlandia, Portugal, Irlanda, Francia, Alemania) las prestaciones asistenciales (no contributivas) pueden estar condicionadas al nivel de ingresos. La duración de las prestaciones depende también del tiempo trabajado previamente.

Estas reglas cualificadoras tienen como objetivo evitar los abusos, pero pueden tener efectos negativos para las mujeres. El requisito de un período previo de pago de cotizaciones discrimina a las mujeres, para las que esta condición es más difícil de cumplir como promedio. Si la duración de las prestaciones contributivas está relacionada con el período de cotizaciones previas, la desventaja para las mujeres va en la misma dirección. En algunos países, existe el requisito de un mínimo de horas de trabajo, lo que va nuevamente contra las mujeres que trabajan a tiempo parcial (el caso de España es un caso en concreto).

Según se muestra en el Capítulo II, un **sistema de prestaciones relacionado con los ingresos**, ligado por tanto al empleo, puede ser más satisfactorio para hacer del empleo remunerado una opción atractiva que un sistema de protección básica abonado igualitariamente a todos los ciudadanos o residentes de un país. Sin embargo, este tipo de prestaciones reproduce las diferencias en el trabajo remunerado de hombres y mujeres. Las mujeres en Europa tienen menos ingresos que los hombres, de forma que las prestaciones que reciben como media son también más bajas. Esto se debe a que trabajan menos horas que los hombres (tienden a trabajar más a tiempo parcial y a pasar con más frecuencia períodos de tiempo en el desempleo), pero también se debe a que tienen salarios por hora inferiores. Las mujeres también trabajan a menudo en trabajos poco remunerados y en puestos inferiores que los hombres. Todo esto se refleja en las prestaciones que están relacionadas con los ingresos. Según señala Stahlberg (2002) si hay un techo para las prestaciones, se produce una determinada nivelación ya que es bastante más común que los hombres tengan ingresos por encima del techo que las mujeres. Muchos países de la UE tienen establecidos techos para la parte contributiva de sus prestaciones de desempleo (Bélgica, Alemania, España, Francia, Países Bajos, Luxemburgo, Austria).

Otra consecuencia en términos de desigualdades entre hombres y mujeres se refiere al acceso a las **pensiones por vejez o jubilación relacionadas con los ingresos**. Bien se calculen sobre el ciclo de vida o utilizando un número seleccionado de años, reproducen las desigualdades encontradas en el mercado de trabajo. Los hombres reciben pensiones por vejez más elevadas, ya que éstas reflejan las diferencias de salario. Además, las tasas de sustitución son inferiores para las mujeres, ya que las mujeres pasan menos años y menos horas trabajando. Normalmente más mujeres tienen derecho a pensiones asistenciales por vejez o jubilación ya que no cumplen las condiciones cualificadoras para las contributivas.

Por el contrario, **las prestaciones asistenciales condicionadas al nivel de ingresos** tienen la ventaja de que son más precisas en términos de efectos redistributivos. Sin embargo, la reducción de la asignación cuando aumenta la renta puede tener un impacto negativo sobre la participación en el mercado de trabajo, según se indicó en el Capítulo II, especialmente entre los trabajadores a tiempo parcial y menos cualificados. En algunos países, los trabajadores tienen derecho a prestación asistencial por desempleo condicionada al nivel de ingresos sólo cuando se han agotado las prestaciones contributivas; mientras el desempleo a largo plazo afecta más gravemente a las mujeres, éstas serán más propensas a hacer uso de estas prestaciones y a verse atrapadas en la pobreza que pueden generar, especialmente si están poco cualificadas o trabajan a tiempo parcial, ya que no pueden mejorar sus ingresos de manera sustancial a través del trabajo remunerado. Independientemente del hecho de que se trata de una herramienta muy valiosa para la seguridad social particularmente para las



mujeres, con el fin de alentar la igualdad de géneros, los subsidios condicionados al nivel de ingresos deben entrañar incentivos para acceder a un empleo remunerado.

Un punto importante a tratar en el contexto del empleo y de la protección social hace referencia al tratamiento del trabajo a tiempo parcial, utilizado más por las mujeres que por los hombres. Ya se ha dicho que el requisito de una cantidad fija de tiempo trabajado para acceder a algunas prestaciones sociales y a prestaciones relacionadas con las ganancias va en contra de las mujeres. En al menos dos países, Francia y España, los trabajadores a tiempo parcial reciben el mismo trato que los trabajadores a tiempo completo⁷², al menos en el acceso a algunas prestaciones sociales⁷³.

6.2. Familia, nacimiento y cuidado de los hijos

Todos los países proporcionan una serie de prestaciones en metálico y prestaciones en especie:

6.2.1. Prestaciones por hijos

Según lo manifestado en el Capítulo I, las prestaciones por hijos en los países miembros de la UE difieren considerablemente según los elementos que las definen. En términos de los modelos tratados más arriba, el demandante de estas prestaciones es típicamente la familia con hijos, y no el padre o la madre del niño⁷⁴. Sin embargo, según la información disponible, dos países (Irlanda y Suecia) dan prioridad a que la madre solicite las prestaciones, a menos que el niño viva y sea mantenido por el padre. Las condiciones que dan derecho a estas prestaciones (ver Tabla 1, en el Capítulo I) en algunos países hacen referencia a la residencia del beneficiario o a estar pagando cotizaciones a la seguridad social; en al menos cuatro de los quince países de la UE, también se aplica la condición más restrictiva de estar empleado. En tanto que la participación de las mujeres en las cotizaciones a la seguridad social y en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres, su acceso a estas prestaciones podría estar limitado, en comparación al de los hombres. Cuando estos subsidios no se relacionan con los ingresos del hogar, se logra un efecto de redistribución entre hogares con hijos y hogares sin hijos. En algunos países y en algunas circunstancias, estas prestaciones se relacionan con los ingresos, que, como se ha mencionado más arriba, es incluso mejor en términos de sus efectos re-distributivos y, cuando se impone la condición de estar empleado, no disuade a la gente de entrar en el mercado de trabajo.

En la mayoría de los países, excepto en tres (España, Francia e Italia), según la información, no hay ningún límite de ingresos cuando se solicita esta clase de prestaciones. Aunque teóricamente el límite podría tener efectos re-distributivos significativos, incluso más significativos para las mujeres que para los hombres habida cuenta de su menor nivel medio de ingresos, si este techo es demasiado bajo (por ejemplo, 8.264,28€ al año en España), el resultado es la exclusión de esta medida de un gran porcentaje de beneficiarios potenciales.

⁷² O'Reilly y Spee, (1997): "Trabajo de reglamentación bienestar para el futuro: ¿hacia un nuevo contrato social o un nuevo contrato de géneros?" Documento de debate, WZB.

⁷³ Ver el Capítulo V sobre Buenas Prácticas, el caso español sobre el tratamiento del trabajo a tiempo parcial. .

⁷⁴ Korpi (2000) clasifica dieciocho países de la OCDE según su nivel de "apoyo al modelo de familia" "apoyo al modelo individual": Los países nórdicos (Dinamarca, Suecia y Finlandia) se adaptan peor al "apoyo al modelo de familia" pero mejor al "apoyo al modelo individual"; por el contrario, Bélgica, Alemania o Francia se clasifican en la parte superior de la lista de países de "apoyo al modelo de familia" y en la mitad de la parte inferior del "apoyo al modelo individual".



6.2.2. Permisos parentales

El Capítulo I, Tabla 2, mostró la variedad de formas en las que se establecen los permisos parentales en los países de la UE. El permiso parental remunerado tiene en algunos países de la UE un componente contributivo, es decir, se requieren cotizaciones previas y las prestaciones están relacionados con las ganancias previas; y también un subsidio, normalmente no relacionado con los ingresos, para las personas aseguradas que no tengan derecho a esa prestación parental: Alemania, Luxemburgo y el Reino Unido. En otros países, Finlandia, Suecia y Dinamarca, hay un “subsidio parental” abonado después de la expiración del permiso parental.

La duración del permiso parental varía desde las 14 a las 18 semanas y la tasa de sustitución varía también mucho.

En el caso del Reino Unido, una condición para que la madre tenga derecho al permiso legal por maternidad es que haya estado trabajando para el empleador durante 26 semanas al final de la 15ª semana antes de dar a luz y tenga ganancias que alcancen como media al menos 75 libras esterlinas (115 euros) a la semana. El derecho al subsidio por maternidad, cuando no hay derecho al permiso legal por maternidad, requiere haber estado empleada de manera continua o auto-empleada durante al menos 26 semanas durante el período de 66 semanas antes de que nazca el niño y gane al menos 30 libras esterlinas (46 euros) a la semana como media. Teniendo en cuenta la participación más irregular de las mujeres en el mercado de trabajo, la primera condición en ambos casos (empleo continuo) parece una desventaja para las mujeres; el segundo (requisitos de ganancias mínimas) parece más anti-distributivo, y discriminatorio, no sólo para las mujeres, sino también para las mujeres con bajos ingresos. Mientras que el objetivo buscado es evitar que las mujeres con bajos ingresos queden atrapadas en el desempleo (ver más arriba), esta condición de elegibilidad pone a las mujeres en clara desventaja, ya que se ven frecuentemente forzadas a cambiar de trabajo durante el período en que tienen niños pequeños.

Estas prestaciones constituyen generalmente un **ingreso de sustitución**, cuya tasa varía mucho entre los países. Normalmente están relacionados con las ganancias previas, que, como se ha comentado más arriba, ofrecen el incentivo de retomar un trabajo remunerado pero refleja las disparidades encontradas en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

Con respecto a la **duración del permiso parental**, largos períodos de ausencia del mercado de trabajo pueden ocasionar dificultades para el beneficiario cuando vuelve a su puesto (Capítulo II). Aun cuando son adecuados para conciliar la vida familiar y laboral, debe ponerse el énfasis en la necesidad de tomar medidas para facilitar un retorno fluido al puesto de trabajo previo al disfrute del permiso.

Desde el punto de vista de la **persona con derecho** a esta prestación, merece la pena destacar que el derecho al permiso parental es un derecho individual y pertenece a la madre, siempre que haya trabajado previamente. Todos los países prevén la posibilidad de que los hombres compartan el permiso parental con las mujeres, pero no pueden tener ese derecho *individualmente*. Esta posibilidad no garantiza el derecho del padre a coger el permiso, estando sujeto a acuerdo dentro de la familia y, en cualquier caso, en detrimento del derecho de la madre. Además, el derecho del padre a coger el permiso sencillamente no existe cuando la madre no ha trabajado previamente⁷⁵. Muy pocos países, según lo manifestado en la Tabla

⁷⁵ En una decisión muy reciente, la autoridad en Seguridad Social en España ha concedido este permiso al padre a la muerte de la madre que no estaba empleada en el momento de dar a luz.



2, en el Capítulo I, cuentan con el **permiso de paternidad, es decir, exclusivamente** para hombres, como un derecho individual.

La evidencia muestra que los padres todavía usan su derecho al permiso parental compartido mucho menos que las madres, en ambos casos. A menos que se prevean disposiciones especiales para alentar o forzar a los hombres a reclamar el derecho al permiso, no hay ninguna razón para pensar que se reducirán las disparidades. En este contexto, mayores niveles de reembolso para permisos parentales permitirán a más padres tomar esta opción; además, un permiso de más larga duración facilitaría más el que las familias compartiesen el permiso.

6.2.3. Subsidios para la crianza de los hijos y otras prestaciones

Los subsidios para la crianza de los hijos son prestaciones abonadas bien a la madre o al padre en caso de interrupción del trabajo (excedencia) o reducción del horario de trabajo con el fin de criar a un hijo. Según la información disponible, sólo en seis países de la UE tendrían derecho los padres/madres al pago de estas prestaciones (ver la Tabla 18).

De conformidad con la Directiva europea 96/34/CE sobre permiso parental, cualquier hombre o mujer con empleo remunerado tiene derecho a un permiso parental sobre la base del nacimiento o adopción de un hijo, con el fin de permitirles cuidar de dicho hijo durante al menos tres meses. Puede ser tomado por la madre, el padre o ambos padres a la vez, y se les garantiza la recolocación en su puesto o en un puesto comparable después del período de permiso. En muchos países, este permiso no se paga. Es importante en este contexto si el período pasado cuidando al niño se reconoce en las cotizaciones de la seguridad social de la persona, típicamente mujeres, como un período trabajado⁷⁶.

Según lo comentado más arriba, hay que prestar atención al retorno de las madres (o padres en menor medida) al mercado de trabajo después de un largo período de permiso para el cuidado de sus hijos. Los países que favorecen la opción de que la madre o el padre interrumpen el trabajo o reduzcan el horario de trabajo para cuidar a sus hijos deben considerar complementarlos con el fin de garantizar una participación normalizada en el mercado de trabajo después del permiso.

⁷⁶ La información del MISSOC no permite este análisis.

**Tabla 18: Subsidio para la crianza de los hijos**

País	Beneficiarios	Requisito de período mínimo en el empleo	Relacionado con las ganancias	Condicionado al nivel de ingresos
Bélgica	Ningún subsidio			
Dinamarca	Padres con niños menores de 9 años	-	No. 60% seguro de desempleo	No
Alemania	Madres o padres que no trabajan o que trabajan a tiempo parcial	-	No	Límite de ingresos
Grecia	Ningún subsidio			
España	Ningún subsidio			
Francia	Familias con al menos 2 niños, de las cuales uno con menos de 3 años y el padre reduce o interrumpe la actividad	Prueba de actividad previa	No	
Irlanda	Ningún subsidio			
Italia	Ningún subsidio			
Luxemburgo	Persona que se encarga de la crianza de un niño menor de 2 años	-	No	Límite de ingresos
Países Bajos	Ningún subsidio			
Austria	Padres con derecho a prestación por hijo (1)	Independientemente de desempleo previo o seguro obligatorio	No	Límite de ingresos
Portugal	Ningún subsidio			
Finlandia	Subsidio parcial para el cuidado de los hijos a los padres de niños menores de 3 años que reducen las horas de trabajo.	Sí	No	No
Suecia	Ningún subsidio			
Reino Unido	Ningún subsidio			

(1) En casos excepcionales, también sin esta condición. Fuente: MISSOC

En lo que respecta a los subsidios **para el cuidado de los hijos**, según la información consultada⁷⁷, solamente Dinamarca, Francia, Finlandia y el Reino Unido cuentan con subsidios específicos. El Capítulo II ha revisado los efectos de los elementos alternativos de los subsidios para el cuidado de los niños sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Desde el punto de vista del acceso a los derechos, parece que el desafío depende de garantizar el acceso a estos subsidios a todas las estructuras familiares nuevas, especialmente a familias monoparentales.

⁷⁷ MISSOC, Sistema de Información Mutua sobre Protección Social.



De hecho, muy pocos países tienen prestaciones específicas para familias monoparentales, y la mayoría se limitan a aumentar algunos suplementos a las prestaciones ordinarias para hijos. Sólo siete países reconocen esta nueva posibilidad, de los cuales cuatro meramente prevén suplementos. Los tres países restantes (Dinamarca, Francia e Irlanda) proporcionan ayuda específica a familias monoparentales que mantengan a sus hijos. Según lo planteado repetidamente en este estudio, es importante que las prestaciones se adapten a las nuevas formas de la familia.

6.2.4. Prestaciones en especie

El Consejo de Barcelona tuvo en cuenta la solicitud de medios para el cuidado de los hijos, haciendo referencia al Consejo de Lisboa, que estableció el objetivo de aumentar la tasa de empleo femenina a más del 60% para 2010. En línea con los patrones nacionales, los estados miembros deben proporcionar cuidados para los hijos a al menos el 90% de los niños entre tres años y la edad escolar obligatoria y al menos al 33% de los niños menores de tres años para la misma fecha, 2010.

Según lo reconocido por la Comisión Europea en su Informe Borrador Conjunto sobre el Empleo 2003/2004, “*el cuidado de los hijos es una prioridad política en prácticamente todos los Estados Miembros, aun cuando el enfoque varíe en su centro de atención y ambición. (...) sólo SE, DK y BE (Flandes) alcanzan el objetivo para el grupo de menor edad. Para niños por encima de tres años, la situación mejora, pero muchos países excluyen los servicios de cuidados después de la escuela, que tienen un papel decisivo sobre la posibilidad de que los padres accedan a un empleo. Los países con mayores desafíos en relación al cuidado de niños, especialmente para los niños de 0 a 3, son IT, DE (antiguos Länder), AT, LU, el Reino Unido, ES, EL, IE y PT. Algunos Estados Miembros establecen objetivos nacionales de incremento en la provisión de servicios para el cuidado de niños (BE, FR, EL, IE, PT, el Reino Unido). Las políticas carecen a menudo de vínculos entre el cuidado de los hijos y las necesidades del mercado de trabajo, y se presta poca atención a la calidad y a la asequibilidad. Las potenciales trampas de algunas políticas que refuerzan los roles de género, tales como los subsidios para el cuidado de los hijos o del hogar, no parecen atraer la atención suficiente. Al cuidado de otras personas dependientes generalmente le falta iniciativas concretas*”⁷⁸. La cobertura del cuidado de los hijos para hijos pequeños va del 7% en Italia y Alemania al 28,3% en Bélgica y el 73% en Suecia. En cuanto a los hijos por encima de los tres años, la cobertura en el Reino Unido es del 29,4% y sube hasta el 100% en España y Bélgica⁷⁹.

Hay grandes diferencias entre los Estados Miembros con respecto al número y tipos de servicios ofrecidos. Algunos estudios han informado de hasta 136 tipos de servicios, de los que Grecia sólo enumera 4 y el Reino Unido 14 tipos diferentes. No se satisfacen todas las necesidades de la familia, y existen pruebas de que hay muy pocos servicios que funcionan a tiempo completo y pocos servicios para niños con necesidades especiales (generalmente niños con discapacidades). Parece que el desafío reside en garantizar una amplia gama de

⁷⁸ COM (2004), 24 final/2, Borrador del informe conjunto sobre el empleo. Resulta significativo el párrafo que resume la evaluación de la Comisión Europea: “Algunos [países] todavía consideran *la conciliación como una cuestión femenina*, mientras que otros reconocen el papel de los hombres en el cuidado y en las responsabilidades familiares, principalmente alentando la toma o mejora de planes de permiso por paternidad”.

⁷⁹ COM (2004), 24 final/2, Borrador del informe conjunto sobre el empleo.



servicios de alta calidad con precios razonables y variados para el cuidado de los hijos orientados a las necesidades locales⁸⁰.

6.3. Cuidados a largo plazo

Estas provisiones incluyen tanto las prestaciones en metálico como aquellas en especie para personas que no pueden realizar las actividades básicas de la vida diaria. Las condiciones de acceso a estas prestaciones pueden dar origen igualmente a disparidades entre hombres y mujeres.

Al igual que otras prestaciones, en muchos casos, se requiere un período previo de cotización para tener derecho a prestaciones en metálico o en especie. Como se ha argumentado más arriba, mientras la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siga siendo irregular y trabajen menos que los hombres, su acceso a estas prestaciones está entorpecido. Además, cuando están condicionadas por el nivel de renta, teniendo en cuenta que las ganancias de las mujeres son menores que las de los hombres, las mujeres nuevamente están en desventaja, ya que es probable que abandonen o no participen en el trabajo remunerado.

Según lo planteado en el capítulo I, algunos países consideran como beneficiarios de las prestaciones no a la persona a la que se cuida, sino al cuidador, como en Irlanda (prestación para el cuidador empleado y asegurado que cuidan de una persona dependiente durante un período entre 6 semanas y 15 meses; o subsidio para cuidadores de personas enfermas de más de 16 años) y en el Reino Unido (subsidio para el cuidado de inválidos, en los que no hay ningún período cualificador para el cuidador, pero la persona que recibe los cuidados debe estar recibiendo una prestación específica por incapacidad). En estos casos, y con el fin de no perpetuar las diferencias entre hombres y mujeres, son importantes dos elementos: por un lado, cuando el cuidador tiene derecho a las prestaciones, entonces deben asegurarse las cotizaciones a la seguridad social durante el período en el que él o ella estén fuera del mercado de trabajo, con el fin de no poner en peligro el acceso del cuidador a las pensiones por vejez o jubilación o a otras prestaciones. En segundo lugar, también se necesitan medidas que faciliten la transición de vuelta al mercado de trabajo, una vez que haya terminado la necesidad de los cuidados. Hay que prestar atención igualmente si la prestación está condicionada al nivel de ingresos, con el fin de evitar que el cuidador entre en la trampa de la pobreza.

6.4. Accidentes laborales y enfermedades profesionales

Con respecto a las prestaciones de esta sección, descritas en la Tabla 4 y en la Tabla 5 del Capítulo I, y sus efectos sobre el acceso a los derechos, la primera observación es que se consideran en este caso los derechos individuales. Los comentarios realizados en las secciones previas que hacen referencia a un acceso más limitado de las mujeres si se requiere un período contributivo previo también se aplican aquí. De manera similar, cuando las prestaciones en metálico están relacionadas con las ganancias, entonces se fomenta la participación en el empleo, aunque se reflejarán las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

⁸⁰ Parlamento Europeo, Comité sobre los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres (2004), Informe sobre conciliación de la vida familiar y la laboral 2003/2129 (A5-0092/2004).



CAPÍTULO IV. FISCALIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL



I. Introducción

El sistema impositivo, junto con el sistema de seguridad social, juega un importante papel en las decisiones de los padres sobre cómo distribuir su tiempo entre el trabajo remunerado y el cuidado de los hijos. De hecho, la literatura señala que el sistema fiscal influye de manera significativa en dos decisiones: la de participación en el mercado de trabajo, sobre todo en el caso de las mujeres, y la del número de horas que se dedica al trabajo retribuido.

Aunque es cierto que el nivel educativo, las condiciones generales del mercado de trabajo y las actitudes culturales son los principales determinantes de la participación laboral de las mujeres, algunos análisis empíricos han mostrado también la importancia de ciertos aspectos fiscales y de ciertas prestaciones sociales. De hecho, los resultados obtenidos para 17 países de la OECD indican que, en la última década, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha estado también muy influenciada por el tratamiento del segundo perceptor de renta en el hogar, por los incentivos a compartir el trabajo remunerado entre los dos miembros de la pareja, por los subsidios para el cuidado de los niños y por los permisos parentales (Jaumotte, F. 2003).

Pero además de tener una importante influencia sobre la distribución individual del tiempo diario entre trabajo remunerado y no remunerado y sobre la decisión de participación laboral de las mujeres, el sistema impositivo es también una herramienta básica de política social. A través de los denominados beneficios sociales se apoya la provisión privada de determinados bienes o servicios de carácter social o se ofrece un trato favorable a determinadas situaciones familiares. De hecho, la mayoría de los EM combina las prestaciones sociales, a las que se ha hecho amplia referencia en el capítulo I de este trabajo, con beneficios fiscales que, sobre todo, apoyan la institución de la familia como agente redistributivo de renta y cuidados personales.

En este capítulo se discuten las relaciones entre el sistema impositivo y el status de dependencia de las mujeres, la conciliación de vida familiar y laboral de hombres y mujeres. Asimismo se aborda el papel que el sistema impositivo tiene como instrumento de política social, sobre todo a través de un tratamiento especial a la familia .

II. El nivel impositivo y las mujeres

2.1. Los efectos del sistema impositivo sobre el status de dependencia de las mujeres y la conciliación de vida familiar y laboral

El sistema fiscal es un destacado instrumento de la política macroeconómica y de la política de redistribución de rentas (de equidad), pero además puede ser también un instrumento al servicio de la equidad de género.

Los efectos del sistema impositivo sobre el status de dependencia económica de las mujeres y sobre la conciliación de vida familiar y laboral se canalizan principalmente a través del mercado de trabajo. Las relaciones entre los impuestos y el trabajo retribuido de las mujeres se sintetizan en tres importantes aspectos:

a) Los impuestos reducen el salario neto de las mujeres y, por tanto, afectan de forma negativa a su oferta de trabajo. Es cierto que hay un gran número de factores que afectan la oferta de trabajo de las mujeres, pero el salario es el factor principal. La racionalidad económica de la familia, como unidad de toma de decisiones, considera como principal argumento a favor de la incorporación de la mujer al empleo, el incremento de renta neta para el hogar. A medida que este incremento se reduce, la decisión de participación se hace también menos atractiva. En otros casos, el intento de maximizar el incremento de renta neta



para el hogar favorece la aceptación de empleos irregulares o en el sector informal de la economía.

Por otra parte, como se analiza con más detalle en próximos apartados, el impuesto sobre la renta, que es el impuesto más importante de los sistemas impositivos, en algunos EM tiene elementos en su diseño que penalizan la existencia de un segundo perceptor de renta en el hogar. Además algunos beneficios sociales, como se vio en el capítulo I, están condicionados a un límite de renta máximo o su cuantía está negativamente relacionada con la renta del hogar. Todo ello implica que en ausencia de servicios para el cuidado de los niños gratuitos y con desgravaciones inadecuadas para los gastos por el cuidado de niños o adultos dependientes en el Impuesto sobre la renta, el aumento salarial neto obtenido por la incorporación de las mujeres al empleo puede resultar excesivamente bajo o negativo, lo que desincentiva la incorporación de la mujer al empleo.

b) En segundo lugar, los impuestos, si se dedican a fines que implican la expansión del sector servicios, contribuyen a la demanda de empleo femenino. Se observa una correlación positiva entre el nivel impositivo de un país y la tasa de empleo de las mujeres mientras que el empleo de los hombres parece ser independiente del nivel impositivo (Löfström, 2001). La expansión del gasto social (educación, sanidad, servicios sociales, ...) tiene un efecto positivo sobre la demanda de trabajo femenino porque en toda la UE el empleo en estos sectores presenta un alto grado de feminización. Además este efecto tiende a expandirse o ampliarse porque la incorporación de la mujer al empleo propicia también la creación de nuevos empleos en el sector servicios. La elasticidad de nuevos empleos en el sector servicios frente al aumento del empleo femenino se ha cifrado en 0,15 (Esping-Andersen, 1999); es decir, por cada 100 mujeres que se incorporan al trabajo remunerado se crean 15 nuevos empleos en el sector servicios, sobre todo en los sectores de educación, sanidad y servicios sociales.

c) Por último, los impuestos que se dedican a mejorar las infraestructuras y los beneficios sociales, especialmente los dedicados al cuidado de niños y adultos dependientes favorecen la participación de las mujeres en el empleo. En este sentido, cabe señalar dos aspectos de interés. En primer lugar, el precio de los servicios para el cuidado de los niños influye de manera significativa en la oferta de trabajo de las mujeres, sobre todo, en las de menor nivel educativo. Por todo ello la subvención directa de los servicios para el cuidado de los niños se considera una medida de gran valor, al menos en la intención de aumentar la oferta de trabajo de las mujeres en todos los grupos sociales (Blau & Robins, 1988). La mejora de infraestructuras sociales favorecen también la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para hombres como para mujeres.

Los impuestos sobre la renta tienen implicaciones negativas sobre la oferta de trabajo de las mujeres y positivas sobre la demanda de trabajo femenino, pero es difícil a priori señalar qué efecto domina. Cuando se consideran los factores que determinan las relaciones como un todo, no se aprecia que el efecto total de los impuestos sobre la tasa de actividad femenina sea negativo. Al contrario, en los países de la UE hay una relación positiva entre nivel impositivo y actividad femenina, lo que indica que la política fiscal no es neutral respecto al género (Löfström, 2001).



III. El tratamiento fiscal de las familias

3.1. Los gastos fiscales

El gasto social en sentido amplio incluye el conjunto de recursos que desde los sectores público, privado o no lucrativo se destinan a fines sociales. Bajo esta definición, el gasto social tiene tres componentes principales: el gasto público en protección social, el gasto privado en bienes y servicios sociales y el gasto fiscal⁸¹ con finalidad social. Este último no es más que la reducción de impuestos que un ciudadano obtiene por cumplir con los criterios que recogen una determinada situación objetiva (tener hijos dependientes, cuidar a personas adultas dependientes, etc.)

Las prestaciones sociales y los beneficios fiscales presentan elementos diferenciales con implicaciones muy señaladas. Los beneficiarios directos de las prestaciones sociales, por ejemplo, no coinciden necesariamente con los de los gastos fiscales. Para poder beneficiarse de estos últimos el ciudadano debe ser contribuyente en el impuesto en el que se recogen. Además, cuando las bonificaciones se establecen en relación a la renta, el ahorro fiscal es mayor en los contribuyentes de mayor renta.

Cuando se da la coexistencia de prestaciones sociales y gastos fiscales, ambos instrumentos deberían estar integrados para reforzarse mutuamente en los objetivos sociales.

La importancia que el gasto fiscal ha adquirido como instrumento de política social en los distintos EM ha estado determinada por razones históricas e institucionales así como por la existencia de diferentes modelos de hacienda pública y de sistemas impositivos. Los avances realizados hacia la individualización de derechos en los sistemas de protección social y en el sistema fiscal dejan sin sentido algunos gastos fiscales como los asociados al cuidado de familiares dependientes.

En general, aún considerando la pérdida de importancia asociada a la individualización de las obligaciones y derechos fiscales, la mayoría de los EM hacen uso de estos instrumentos para abordar problemas que se consideran de interés social (hijos y atención de personas dependientes, acceso a la vivienda, etc.). Por tanto, la visión global del gasto social requiere la consideración no sólo de los gastos de protección social sino también de los gastos fiscales⁸². Sin embargo, el análisis comparativo, entre países, del gasto fiscal cuenta con notables obstáculos⁸³:

- a) El esfuerzo realizado a través del gasto público social es relativamente fácil de identificar y de cuantificar. Por el contrario, el gasto fiscal con finalidad social no es tan transparente y no es fácil cuantificarlo ni valorar su eficacia.
- b) Dada la complejidad de la cuantificación, sólo algunos países hacen estimaciones públicas de su cuantía, pero éstas no son tampoco comparables debido a la falta de homogeneidad en los criterios de contabilización.
- c) Hay disparidad en el concepto que se utiliza como gasto fiscal. En un sentido amplio, éste debería incluir cualquier tipo de beneficio fiscal que se le otorga al contribuyente en virtud de

⁸¹ Nos referimos a este concepto como gasto fiscal y como beneficio fiscal, dependiendo del agente al que hace referencia, ya que es un gasto para la Administración y un beneficio para el contribuyente.

⁸² En este sentido véase el artículo de Ruiz-Huerta (2004) en el que se recoge la polémica que tuvo lugar en España a finales del 2003 entre el gobierno y una parte de la comunidad académica en relación con la evolución del gasto social en la última década y la divergencia con la UE.

⁸³ De Villota, P. (2001)



una situación objetiva. Se incluirían, por tanto, exenciones (renta que no se incluye en la base imponible del impuesto, y, por tanto, que no tributa), reducciones (aminoraciones de la base imponible bruta), deducciones (aminoraciones de la cuota íntegra a pagar en el impuesto), rebajas de tipos impositivos y aplazamientos en el pago de impuestos.

d) No hay una metodología única para cuantificar los costes fiscales. Hay tres métodos principales de cálculo: la recaudación perdida, el incremento de recaudación que se obtendría si se aboliesen los beneficios fiscales⁸⁴ y el coste equivalente de la provisión directa de los servicios sociales que se apoyan mediante el gasto.

Las dificultades señaladas hacen casi imposible las comparaciones entre países, aunque es imprescindible considerar el esfuerzo hecho por cada país, a través del sistema fiscal, en el destino de recursos a temas de naturaleza social⁸⁵.

3.2. Tratamiento fiscal de las prestaciones sociales

En párrafos anteriores se ha señalado la necesidad de una cierta integración entre los gastos de protección social y los gastos fiscales de manera que ambos se refuercen en la consecución de los objetivos sociales. Un aspecto particular de dicha coordinación es el tratamiento fiscal que se le otorga a las prestaciones sociales, especialmente a las monetarias. En particular, cabe preguntarse en qué medida los sistemas fiscales las consideran parte de base imponible del contribuyente. En caso de no hacerlo, se dice que las prestaciones sociales están exentas de tributación. Si se consideran parte de la base imponible, las prestaciones monetarias se gravan al igual que la renta procedente de otras fuentes y hay que diferenciar el importe neto del importe bruto de la prestación social.

Como se señaló en el Capítulo I, el tratamiento fiscal de las prestaciones sociales monetarias es muy dispar entre EM y depende también del tipo de prestación. Hay países en los que las prestaciones están exentas en su totalidad, en otros se gravan como cualquier otra renta y en la mayoría se establecen unos determinados límites de exención y por encima de ellos se les da un tratamiento ordinario (Tabla 19).

A pesar de las importantes diferencias entre países, en general se puede afirmar que las prestaciones relacionadas con la dependencia y los cuidados de larga duración están exentas en casi todos los EM mientras que, por ejemplo, las asignaciones por hijo a cargo tributan como renta normal en la mayoría de ellos.

⁸⁴ De estos dos primeros métodos se obtienen resultados diferentes ya que uno realiza una valoración ex post y el otro ex ante.

⁸⁵ De Villota (2004)



Tabla 19. Tratamiento fiscal de ciertas prestaciones sociales monetarias. Existencia de un límite exento (no sujeto a tributación)

	Prestación por hijo a cargo	Permisos parentales	Incapacidad permanente	Situación de dependencia y cuidados a largo plazo
B	Sí	Sí	No	Sí
DK	No	No	No	Sí
D	Sí	Sí	No	Sí
EL	No	Sí	Sí	Sí
E	No	No	Sí	Sí
F	No	Sí	Sí	Sí
IRL	Sí	No	Sí	No
I	No	Sí	Sí	Sí
L	No	No	No	Sí
NL	No	-	-	Sí
A	Sí	Sí	Sí	Sí
P	Sí	Sí	Sí	Sí
FIN	No	No	Sí	Sí
S	No	No	No	Sí
UK	Sí	Sí	-	No

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del MISSOC

3.3. Beneficios fiscales relacionados con el estatus marital y los hijos

La mayoría de los países occidentales reconocen el importante papel redistributivo que juega la familia entre sus miembros, tanto compartiendo las rentas procedentes de trabajo remunerado como los beneficios del trabajo no remunerado. Con objeto de potenciar este papel redistributivo, la mayoría de los EM considera ciertos beneficios fiscales estándares relacionados tanto con el estatus marital como con la existencia de hijos dependientes (Tabla 20 y Tabla 21). Estos beneficios se concretan en reducciones de la base imponible en función del estatus marital del contribuyente y de las características del hogar en el que éste está integrado y en deducciones fiscales por hijo dependiente que, en algunos países, se incrementan con el número de hijos o en el caso de hijos con discapacidad.



Tabla 20. Beneficios fiscales estándares relativos al estatus marital y a la existencia de hijos dependientes, 2001

	Estatus marital	Hijos dependientes
Austria	Deducciones para familias con un solo perceptor de renta (si está casado) o para hogares monoparentales.	Deducciones fiscales por cada hijo.
Bélgica	La cantidad de la deducción básica depende del estatus marital del contribuyente. Hay deducciones ligadas a situaciones familiares particulares, por ejemplo las que tienen personas dependientes que no son sus hijos, cónyuge sin renta o con discapacidad y hogares monoparentales.	Deducciones fiscales por cada hijo. La cantidad a deducir se dobla en el caso de hijos con discapacidad.
Dinamarca	Cada persona se aplica una reducción personal, que se convierte en deducción no recuperable mediante la aplicación del tipo marginal del primer tramo de renta. Si una persona casada no puede aplicarse su reducción personal, la puede transferir al cónyuge.	No
Finlandia	No	No
France	La prima por empleo (“prime pour l’emploi”) es una deducción para los trabajadores de bajos salarios: el límite básico para su obtención varía con el estatus familiar. Se considera también un suplemento por esposa/o inactiva/o o por hogar monoparental.	El propio sistema o modo de imposición, “quotient familial”, implica beneficios para los contribuyentes con hijos. Si el contribuyente tiene hijos dependientes, la cantidad de la “prima por empleo” aumenta.
Alemania	Reducciones fiscales para los padres solos.	Deducción fiscal por hijo cuya cantidad depende del número de hijos.
Grecia	No	Deducción fiscal por hijo cuya cantidad depende del número de hijos.
Irlanda	Los contribuyentes casados se benefician de una deducción adicional igual a la deducción básica. Las familias monoparentales tienen derecho a una reducción equivalente a la deducción básica.	Límite de renta exento para los contribuyentes de baja renta. El límite de la exención se incrementa con una cantidad fija por hijo para los dos primeros hijos y con cantidades más elevadas para el tercer y subsiguientes hijos.
Italia	Deducción por esposa dependiente: si la renta de la esposa no supera una cierta cantidad. La cantidad de la deducción es calculada de acuerdo con unos tramos de renta.	Deducción fiscal por hijo cuya cantidad depende del número de hijos.
Luxemburgo	Se prevé una deducción extra para las esposas que reciben un salario.	Deducción fiscal por hijo dependiente. La cantidad es fija.
Holanda	Todos los contribuyentes tienen derecho (al menos) a una deducción general. La deducción es recuperable. Si uno de los cónyuges o miembro de la pareja no tiene renta suficiente para aplicarse completamente su deducción y el otro tiene un excedente se pueden compensar; Los padres solos pueden tener derecho, bajo ciertas condiciones, a una deducción específica;	Un padre solo o el perceptor principal de una pareja recibe una deducción si el contribuyente mantiene a un hijo menor de 16 años o si su renta no excede una cierta cantidad. - Si una persona recibe la deducción por hijo ordinaria y la declaración conjunta no excede una cierta cantidad, el otro cónyuge puede aplicarse la deducción adicional por hijo.



	Un padre solo con derecho a deducción específica recibe una deducción adicional del 4.3% de su renta procedente del trabajo, con un máximo.	- Un contribuyente con un hijo menor de 12 años tiene derecho a una deducción especial si la renta individual del trabajo excede un límite específico.
Portugal	La deducción básica que puede aplicarse el contribuyente depende del estatus de la familia. La unidad impositiva es la familia.	Deducción por hijo dependiente. La cantidad se incrementa en un 50% si el hijo tiene discapacidad.
España	Los contribuyentes casados pueden aplicarse una reducción (el doble de la reducción básica) si el cónyuge no tiene renta. Una reducción se aplica también a los padres solos (aproximadamente 1,64 veces la reducción básica).	Reducción por hijo para los dos primeros hijos dependientes menores de 25 años. La cantidad se incrementa a partir del tercer hijo. Reducción complementaria para los hijos de entre 3 y 16 años para cubrir parte de los costes de educación.
Suecia	No	No
Reino Unido	No	La deducción por hijos (Children's Tax Credit) es una deducción para familias que tienen al menos un hijo menor de 16 que aún vive en el hogar. Deducción para familias trabajadoras "Working Families' Tax Credit (WFTC)": Deducción recuperable para familias de renta media y baja en las que un perceptor de renta trabaja al menos 16 horas a la semana y que tiene al menos un hijo de menos de 16 (o 19 si aún está en educación no superior). La cantidad depende de las horas trabajadas y del número y la edad de los hijos.

Fuente: Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 OECD/OCDE 2003



Tabla 21. Asignaciones monetarias relacionadas con los hijos dependientes, 2001

Austria	Asignación familiar por cada hijo: el pago mensual depende del número de hijos. La asignación se incrementa para hijos menores de 10 años y para los estudiantes.
Bélgica	La cantidad anual depende del número de hijos (hasta el tercero) y de sus edades.
Dinamarca	Las asignaciones dependen de la edad de los hijos, con independencia de la renta de los padres. Cuantías especiales para los hogares monoparentales. Asignación estatal particular por cada hijo dependiente en el caso de que el “padre ausente” no contribuya al sostenimiento de la familia.
Finlandia	Asignación por hijo dependiente. La cantidad depende del número de hijos. Se incrementa en el caso de hogares monoparentales.
Francia	Asignación por hijo dependiente. La cantidad depende del número de hijos. Hay una transferencia especial para los niños menores de 3 años.
Alemania	No
Grecia	No
Irlanda	Asignación por hijo menor de 16 años (o de 19 años, si aún está estudiando o tiene cierta discapacidad). Asignación para familias de baja renta: pagable cuando el perceptor principal de renta y /o su cónyuge están en un empleo a tiempo completo. La cuantía depende de la renta familiar y del número de hijos.
Italia	Asignación por hijo dependiente. Tiene en cuenta tanto la renta familiar como el número de personas dependientes: la cuantía se reduce con la renta.
Luxemburgo	Asignación por hijo dependiente: la cuantía depende del número de hijos.
Holanda	Asignación por hijo exenta de impuestos. La cuantía depende del número y la edad de los hijos.
Portugal	Asignación por cada hijo dependiente. La cantidad depende de la renta familiar, de la edad de los hijos y del número de hijos. Hay una asignación especial por hijo con discapacidad.
España	Asignación por hijo dependiente para familias con bajos niveles de renta.
Suecia	Asignación por hijo dependiente. La asignación depende del número de hijos.
Reino Unido	Asignación familiar por hijo menor de 16 años (o 19 si aún es estudiante). La cuantía depende del número de hijos. Prestación complementaria para el primer hijo de los hogares monoparentales. Las prestaciones están fiscalmente exentas.

Fuente: Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 OECD/OCDE 2003

Note: Not all cash transfers for children are included in the tax equations because of the age of the children to which they apply. Also, no additional cash transfers for disabled people are included in the tax equations.



Un estudio reciente de la OCDE⁸⁶ aproxima el impacto que los beneficios fiscales referidos al estatus marital y a los hijos dependientes y que las asignaciones por hijos tienen en el tratamiento fiscal de los distintos tipos de familia. Los resultados muestran que el tratamiento fiscal real, el que se aproxima a través de lo que el contribuyente efectivamente paga, varía ampliamente (Tabla 22) en función de:

- la presencia o no de los dos padres en el hogar,
- la existencia o no de hijos,
- el nivel de renta y
- la existencia de uno o dos perceptores de renta.

A los hogares monoparentales se les otorga un tratamiento favorable en todos los países de la UE, salvo Grecia, aunque el ahorro fiscal resultante varía ampliamente, entre el 35% del coste laboral en el Reino Unido y el 5,1% de España. A continuación, en relación con los tipos de familia, son las parejas con hijos y un solo perceptor de renta las que se benefician de mayores ahorros fiscales. En general, el ahorro fiscal disminuye con (1) la incorporación de un segundo perceptor de renta y (2) el aumento de renta de este segundo perceptor. Este resultado apunta a que los sistemas fiscales están penalizando la incorporación de la mujer al empleo, especialmente a tiempo completo. Aún así, el tratamiento fiscal de una pareja con hijos es, en todos los países, más favorable que el de una pareja sin hijos de igual nivel y número de perceptores de renta.

No obstante, si consideramos exclusivamente los beneficios que se instrumentan a través del sistema fiscal, sin considerar las prestaciones monetarias, el ahorro fiscal es mucho menor y no son tan acusadas las diferencias entre tipos de familias (Gráfico 11). De hecho, los países nórdicos, los que más avances han realizado en la individualización de los derechos fiscales, no realizan ningún tratamiento especial. Sólo Alemania y el Reino Unido, en el caso de los hogares monoparentales parecen estar realizando un tratamiento especial a la familia a través de los beneficios estrictamente fiscales.

⁸⁶ Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 OECD/OCDE 2003



Tabla 22. Tratamiento fiscal de la familia, 2001. Incremento en la cuota fiscal (1) (como % del coste laboral) que se produciría si se anulasen el tratamiento fiscal favorable a la familia.

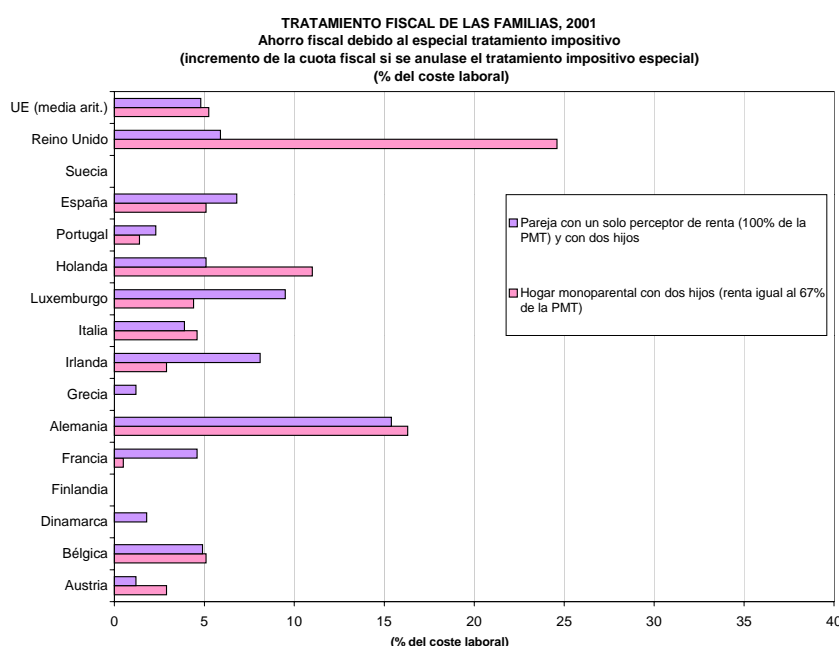
	Hogar monoparental (renta igual al 67% de la PMT)	Pareja con hijos (renta igual al 100% y 0% de la PMT)	Pareja con hijos (renta igual al 100% y 33% de la PMT)	Pareja con hijos (renta igual al 100% y 67% de la PMT)	Pareja sin hijos (renta igual al 100% y 33% de la PMT)
Austria	24,4	15,5	10,8	8,6	0,0
Bélgica	16,1	12,2	6,6	5,2	-0,5
Dinamarca	25,6	8,5	6,3	4,0	1,4
Finlandia	14,3	7,1	5,3	4,3	0,0
Francia	7,5	8,9	10,0	9,1	4,6
Alemania	16,3	15,4	13,4	12,9	6,8
Grecia	0,0	1,2	1,0	0,8	0,0
Irlanda	18,9	13,0	11,6	13,3	7,9
Italia	16,5	10,7	3,0	2,0	0,0
Luxemburgo	23,7	22,4	22,0	22,1	9,8
Holanda	18,1	9,8	4,2	3,4	0,0
Portugal	10,4	6,3	4,9	5,0	-0,2
España	5,1	6,8	1,2	1,7	0,0
Suecia	11,1	7,4	5,6	4,5	0,0
Reino Unido	35,3	11,3	6,9	5,4	0,0
UE (media arit.)	16,2	10,4	7,5	6,8	2,0

Fuente: Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 OECD/OCDE 2003

La cuota fiscal se ha calculado como el impuesto pagado sobre la renta más las contribuciones sociales a cargo del empleado y del empleador y menos las prestaciones sociales monetarias y esta cuota está expresada como porcentaje del coste laboral (salario bruto más cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empleador)



Gráfico 11. Tratamiento fiscal de las familias. 2001



Fuente: Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 OECD/OCDE 2003

IV. El impuesto sobre la renta y el empleo femenino

La elección de la unidad contribuyente en los Impuestos Personales de carácter progresivo (sobre la renta, sobre el patrimonio, sobre sucesiones) ha sido un tema tratado ampliamente en la literatura, aunque el análisis se ha centrado especialmente en el Impuesto sobre la Renta por la importancia que este impuesto tiene en la mayoría de los países.

El debate se ha centrado en las ventajas e inconvenientes de las dos posibilidades de tratamiento de la unidad familiar: la tributación individual de cada miembro de la familia que es sujeto pasivo (por la obtención de renta, la posesión de patrimonio, etc.) de un determinado impuesto o la tributación conjunta de todos ellos. Una buena parte del análisis se ha dedicado a la sobre tributación que la progresividad del impuesto introduce en el caso de acumulación de las rentas de los distintos miembros de la unidad familiar y que se conoce también como “impuesto matrimonial”

La elección de la unidad contribuyente teóricamente debe responder a los siguientes criterios⁸⁷ (Meade, 1980):

1. Neutralidad del impuesto frente al estado civil del contribuyente, que no afecte a la decisión de contraer matrimonio.
2. Las familias con los mismos ingresos familiares deben pagar los mismos impuestos.
3. Las consideraciones fiscales familiares no deben afectar a las decisiones individuales de obtención de renta de cada miembro de la familia. (Neutralidad del impuesto frente a la participación en el empleo)
4. Las consideraciones fiscales no deben determinar la organización económica de la familia.

⁸⁷ Tomado de Álvarez & Prieto



5. Neutralidad frente a la fuente principal de renta de la familia. El sistema fiscal debe tratar igual a familias de igual renta familiar, con independencia de que ésta provenga principalmente del trabajo o del capital.
6. La capacidad de pago de dos personas que viven juntas y comparten gastos es mayor que la de dos que viven separadas.
7. La elección de la unidad fiscal no debe suponer importantes pérdidas de recaudación.
8. El sistema elegido debe ser comprensible y de fácil administración.

Aunque los criterios anteriores son casi unánimemente aceptados, en la práctica no hay ningún impuesto progresivo que los satisfaga de forma simultánea. El principal conflicto se produce entre el criterio de igualdad de trato a familias iguales y el de neutralidad ante el matrimonio. En la práctica la elección de un sistema para el tratamiento de la unidad familiar ha supuesto la renuncia a uno de ellos.

El problema de la tributación de las unidades familiares se centra en dos cuestiones fundamentales:

1. Cómo tratar los rendimientos obtenidos por los distintos miembros de la unidad familiar; es decir, optar por un sistema de tributación individual o de tributación conjunta, y
2. cómo tratar las cargas familiares que recaen sobre el sujeto pasivo y cómo aplicar el principio de capacidad de pago a familias de distinto tamaño y composición.

4.1. Sistemas fiscales y tratamiento del segundo perceptor de renta

La complejidad que implica la elección de la unidad contribuyente en relación con la familia descansa en gran medida en la contraposición de los principios de equidad horizontal (igualdad de trato fiscal para familias con igual capacidad de pago) y neutralidad frente al estado civil de los individuos. Como ya se ha señalado, la elección del sistema de tributación individual o del sistema de tributación conjunta supone en gran parte la renuncia a uno u otro principio.

El sistema de tributación conjunta favorece el principio de igualdad de trato a familias con igual capacidad de pago pero afecta a las decisiones familiares, principalmente a las relacionadas con el mercado de trabajo. Otros argumentos, adicionales a la equidad horizontal, de este sistema inciden en los aspectos siguientes⁸⁸:

1. Las decisiones sobre el uso de los recursos (y tiempos) en la familia se toman habitualmente de forma conjunta.
2. El impuesto es más sencillo puesto que no requiere la asignación de los derechos de propiedad del patrimonio que genera rentas ni plantea el complejo tratamiento de las donaciones intra familiares.

La tributación individual, la consideración de cada miembro de la familia como un sujeto pasivo individual e independiente, es neutral frente a la decisión de contraer matrimonio aunque afecta negativamente a la equidad entre familias. Los argumentos a favor de este sistema se centran en:

- a) Su neutralidad frente al estado civil del sujeto pasivo y, por tanto, frente a las nuevas formas de familias.

⁸⁸ Álvarez y Prieto (2003)



- b) Su no discriminación de los segundos perceptores de renta, lo que significa, de hecho, su neutralidad frente a las decisiones de participación en el empleo de las mujeres casadas.
- c) Sus menores costes de administración.

En los últimos años, la mayoría de los países de la UE han modificados sus sistemas de tributación hacia el modelo de tributación individual y en la actualidad sólo cuatro de los quince EM mantienen el modo de tributación conjunta (Tabla 23). Esta evolución responde en gran medida a que el modo individual se adapta mejor a la situación social actual, en la que se están generalizando las familias con los dos cónyuges ocupados, han aumentado de forma significativa las nuevas formas de familia y, desde distintas perspectivas (jurídica, económica y social), se ha agudizado la necesidad de corregir los desincentivos al trabajo asalariado del segundo perceptor de renta, en la mayoría de los casos mujeres.

Tabla 23. Evolución de los sistemas de imposición de la renta de las personas físicas, 1970-1999

	Modo de imposición		
	1970	1990	1999
Austria	Conjunto	Individual	Individual
Bélgica	Conjunto	Conjunto	Individual
Dinamarca	Conjunto	Individual	Individual
Finlandia	Conjunto	Individual	Individual
Francia	Conjunto	Conjunto	Conjunto
Alemania	Conjunto	Conjunto	Conjunto
Grecia	Individual	Individual	Individual
Irlanda	Conjunto	Conjunto	Opcional/Conjunto
Italia	Conjunto	Individual	Individual
Luxemburgo	Conjunto	Conjunto	Conjunto
Holanda	Conjunto	Individual	Individual
Portugal	Variable	Conjunto	Conjunto
España	Conjunto	Opcional	Individual (Conjunto)
Suecia	Conjunto	Individual	Individual
Reino Unido	Conjunto	Individual	Individual

Fuente: Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2001)

Sin embargo, el modo de tributación en la renta de las personas físicas no determina por sí solo el grado de incitación al trabajo remunerado de otros miembros del hogar, diferentes al perceptor principal de renta. Los beneficios fiscales y las prestaciones sociales determinan que países con modos diferentes de tributación graven de forma similar al segundo perceptor de renta.



La variable relevante para la participación de la mujer en el trabajo remunerado es el tipo medio efectivo⁸⁹ del segundo perceptor de renta. La observación de esta variable en los EM nos permite señalar algunos aspectos de interés (Tabla 24):

1. En la mayoría de los países el segundo perceptor de renta soporta un tipo medio superior a lo que le correspondería si tributase a nivel individual (si obtuviera esa misma renta en un hogar unipersonal) Sólo Grecia, Finlandia y Suecia le dan un tratamiento idéntico al que le darían a título individual. En el caso de Suecia, es incluso más favorable.
2. El diferencial oscila entre el 10% y el 130%; es decir, un segundo perceptor de renta puede llegar a pagar 2,3 veces lo que pagaría a nivel individual.
3. El diferencial impositivo depende además de la estructura de rentas en el hogar. En general, la discriminación del segundo perceptor es mayor a mayor diferencia entre los ingresos de los dos perceptores de renta del hogar. En el caso de que los dos ingresen cantidades similares, el tratamiento fiscal del segundo perceptor es más neutral⁹⁰ (véase en la Tabla 2 cómo el ratio entre los tipos impositivos medios que se aplican al segundo perceptor, en relación con un tratamiento individual, es menor cuando las ganancias de la mujer se acercan al 100% de la Producción Media por Trabajador en todos los EM). Este resultado apunta a la posibilidad de que la discriminación del segundo perceptor sea mayor para los trabajadores de menor cualificación, lo que penalizaría adicionalmente la entrada de mujeres de baja cualificación en el mercado de trabajo.
4. El modo de tributación, por sí solo, no determina la discriminación del segundo perceptor de renta. Como se observa en la Tabla 24, el tratamiento es similar en países que tienen modos diferentes de tributación (por ejemplo: Alemania y Bélgica)

⁸⁹ Los tipos medios efectivos nos indican el porcentaje medio de impuesto que realmente se paga por unidad de renta. A diferencia de los tipos nominales, los efectivos ya consideran todas las posibles desgravaciones fiscales (por características de la unidad familiar, por determinados gastos e inversiones, etc.) que la unidad contribuyente puede aplicarse.

⁹⁰ Este resultado es contradictorio con los obtenidos en análisis empíricos anteriores que mostraban menor discriminación cuando el segundo perceptor tenía una renta baja. De ello se deducía el incentivo al empleo a tiempo parcial del segundo perceptor (de las mujeres).



Tabla 24. Comparación de la cuota fiscal de una persona soltera y un segundo perceptor de renta, 2000-2001 (1)

	Mujeres que ganan el 67% de la Producción media por trabajador (PMT), 2001			Mujeres que ganan el 100% de la PMT, 2000		
	Segundo perceptor	Soltero	Ratio segundo perceptor/soltero	Segundo perceptor	Soltero	Ratio segundo perceptor/soltero
Austria	25	22	1,1	29	28	1,1
Bélgica	51	34	1,5	53	42	1,3
Dinamarca	50	41	1,2	51	44	1,2
Finlandia	26	26	1,0	34	34	1,0
Francia	26	21	1,2	26	27	1,0
Alemania	50	34	1,5	53	42	1,3
Grecia	16	16	1,0	18	18	1,0
Irlanda	24	10	2,3	31	20	1,5
Italia	38	24	1,6	39	29	1,4
Luxemburgo	20	19	1,0	28	27	1,1
Holanda	33	27	1,2	41	36	1,1
Portugal	17	13	1,3	20	18	1,1
España	21	13	1,6	23	18	1,3
Suecia	30	30	1,0	28	33	0,9
Reino Unido	24	19	1,3	26	24	1,1

Fuente: Jamonet, F (2003)

(1) El tipo impositivo relevante para la decisión de una mujer casada de participar o no en el mercado de trabajo es el tipo medio del segundo perceptor de renta, definido como la proporción de renta de ese perceptor que se destina al pago de impuestos y que equivale al incremento de la cuota fiscal que soporta ese hogar. Se supone que el marido gana el 100% de la producción media por trabajador y que la pareja tiene dos hijos. Este tipo impositivo se compara con el tipo medio de un individuo soltero con las mismas ganancias brutas que el segundo perceptor. La cuota fiscal incluye incluyen las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empleado y se han incluido también, con signo negativo, las prestaciones sociales monetarias. No incluye: cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empleador, impuestos indirectos, beneficios monetarios no condicionados a la renta.



4.2. La progresividad del impuesto sobre la renta de las personas físicas

El impuesto sobre la renta de las personas físicas tiene un tipo impositivo progresivo en los EM y este hecho introduce los efectos de sobre gravamen cuando se acumulan las rentas de dos o más perceptores en el hogar; pero, además, la progresividad afecta también a otros dos aspectos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional:

- a) la decisión sobre el número de horas que cada individuo destina al trabajo remunerado y
- b) el tratamiento fiscal de las mujeres en su conjunto frente al de los varones.

En relación con el primer punto hay que señalar que la progresividad del impuesto afecta de forma negativa a la cantidad de horas que voluntariamente se dedican al trabajo remunerado, lo que “a priori” favorece un reparto más equilibrado de tiempos entre empleo y familia.

El tratamiento fiscal diferencial de las mujeres como grupo está muy ligado al hecho de que no sólo su ganancia salarial media es inferior a la de los hombres sino que además la distribución salarial se concentra en ciertos tramos intermedios de renta, mientras que la de los hombres tiene una distribución más homogénea. Dado que la ganancia neta para el hogar es la variable determinante de la participación de la mujer en el empleo, es conveniente que desde la fiscalidad se preste atención a tres aspectos complementarios al tratamiento del segundo perceptor:

1. El tratamiento relativo que se otorga a los intervalos de renta en los que se concentran las mujeres y la relación con el empleo no declarado.
2. La consideración del efecto potencial que sobre la oferta de trabajo de las mujeres tendría una reducción de los tipos medios efectivos de los tramos salariales medios-bajos (Graversen & Smith, 1998).
3. La consideración detallada sobre cómo afecta a estos tramos, e indirectamente a la oferta de trabajo de las mujeres, cualquier variación que se introduce en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. La incorporación de este criterio puede alterar la elección entre distintas opciones de reforma (Frederiksen, Krogh & Smith, 2001).



CAPÍTULO V. BUENAS PRÁCTICAS



1. Criterios de elección

Este capítulo es el resultado de la visión de conjunto realizada sobre la enorme cantidad de programas, prácticas y diferentes prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral en la UE-15. Una tarea previa para la elección de buenas prácticas es el debate y la decisión sobre los criterios que deben guiar la investigación de dichas buenas prácticas. Finalmente, se han seguido cuatro criterios:

1. Las prestaciones deben incentivar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la participación de los hombres en las tareas domésticas. Según la definición de conciliación de la vida familiar y laboral utilizada en este estudio, la conciliación significa que, por término medio, las mujeres trabajen más y los hombres cuiden más.
2. Lo que significa que las prestaciones deben fomentar la existencia de dos perceptores de renta en la familia. Según lo manifestado previamente en este estudio, la independencia económica de las mujeres es una condición necesaria para lograr el estatus independiente y relativamente autónomo que proporciona un acceso completo al poder y a la influencia que define la participación en una sociedad democrática (Kessler-Harris, 2001).
3. Las políticas fiscales y las prestaciones sociales deben ser neutrales con respecto al tipo de familia, prestando atención también a las nuevas estructuras familiares, en particular a las familias con un solo progenitor.
4. Deben responder a un modelo individualizado de derechos y obligaciones sociales y fiscales que garanticen la igualdad en el acceso a los derechos.

En ocasiones, algunos de estos criterios pueden presentar cierta rivalidad e incluso la selección de una determinada buena práctica podría no ajustarse a todos ellos. En general, la individualización de derechos y obligaciones fiscales se considera positiva porque no perjudica la existencia de un segundo preceptor de renta, hecho que habitualmente va ligado al acceso de la esposa al empleo. Asimismo, la existencia de ciertas prestaciones monetarias condicionadas a la renta del hogar puede desincentivar también la incorporación de las mujeres al empleo y, sobre todo, a una jornada a tiempo completo. Sin embargo, aunque estos principios se mantienen para la población en su conjunto, pueden relajarse para ciertos colectivos muy particulares en los que los efectos desincentivadores del empleo femenino no tienen sentido o pasan a un segundo plano en función de las circunstancias objetivas del hogar. Es el caso, por ejemplo, de los hogares monoparentales, que no se ajustan a la discusión sobre el segundo preceptor de renta, o los hogares beneficiarios de prestaciones por dependencia, un gran porcentaje de los cuales está compuesto por personas mayores que están fuera del mercado de trabajo.

Las “buenas prácticas” que se presentan en este capítulo son una muestra de los cambios que se están introduciendo en los sistemas de protección social para recoger las nuevas realidades sociales –es el caso de las prestación para hogares monoparentales en Francia-; para incentivar una mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares –permiso paternal en Suecia-; para liberar parte del tiempo que las mujeres dedican a la familia –prestaciones para la dependencia en Austria-; y para evitar los desincentivos de las prestaciones monetarias y de los sistemas fiscales sobre la actividad laboral de las mujeres –subsido español para el cuidado de los hijos menores de 3 años o el impuesto sobre la renta



de las personas físicas finlandés-. Pero entre estas buenas practicas se han seleccionado también programas y medidas –tratamiento del trabajo a tiempo parcial en España y de la incapacidad permanente en Irlanda- que, en cierta medida, compensan las desigualdades de las mujeres en los sistemas de protección social, desigualdades que son fruto de su menor participación en el trabajo remunerado, de una trayectoria profesional más irregular que la de los hombres y de una menor dedicación horaria.



2. Subsidio español para el cuidado de los hijos: 100 €/mes

Las madres trabajadoras españolas con hijos con edad inferior a tres años tienen derecho ahora a una reducción fiscal de 1.200 euros al año en su declaración sobre la renta. De manera alternativa, pueden pedir un pago anticipado igual a 100 euros al mes.

Las características más importantes de esta prestación social son:

- Es un derecho **individual** para las **mujeres**;
- Sólo tienen derecho las mujeres **trabajadoras**;
- Las ganancias tienen que superar el salario mínimo: el límite de esta prestación son las contribuciones realizadas al impuesto personal sobre la renta;
- Trabajo contributivo previo de, al menos, 15 días durante el mes inmediatamente anterior (30 días si es a tiempo parcial) .

Han aparecido críticas al límite mínimo de ganancias impuesto así como a la condición de que la madre esté ocupada. La ampliación del colectivo a las mujeres trabajadoras con rentas inferiores sería una medida importante, con pocos costes adicionales, para compensar y ayudar a las mujeres que trabajen a tiempo parcial, con duración determinada con períodos frecuentes de desempleo, etc., que son con toda probabilidad las que no llegan al mencionado techo.

La mejora de la medida también para mujeres sin empleo, aunque con costes más elevados, sería también un paso importante para ayudarlas en su búsqueda de trabajo.



3. Prestación para hogares monoparentales en Francia

En Francia los hogares monoparentales, en los que reside un solo progenitor con uno o más hijos a cargo, tiene derecho a una prestación monetaria denominada “Allocation de parent isolé (API)” cuya finalidad es la de garantizar una renta mínima en este tipo de hogares.

Esta prestación la puede obtener cualquier persona viuda, divorciada, separada de derecho o de hecho, o soltera que resida en Francia y que esté embarazada o que tenga a su cargo al menos un hijo. Se permite compatibilizar la prestación con un trabajo remunerado.

La cuantía máxima de la prestación se sitúa en 707,19 euros mensuales para una madre o padre solo con un/a hijo/a a cargo y de 530,39 euros para una mujer embarazada. Por cada hijo adicional, la prestación se complementa con 176,80 euros. Estos importes se van reduciendo en función de los recursos del/la beneficiario/a.

La prestación tiene una duración de 12 meses; pero, si hay niños menores de 3 años la duración se prolonga hasta el cumplimiento de los tres años.

En nuestra opinión esta prestación puede ser señalada como buena práctica porque:

a) Los hogares monoparentales son una realidad creciente en toda la UE que parecen presentar dificultades mayores que otros tipos de familias. Estas dificultades están ligadas a las limitaciones que el progenitor, que se ha hecho responsable del cuidado diario de los hijos, tiene para acceder a un empleo, especialmente a tiempo completo, a los dispositivos de formación continua y en la continuación de su carrera profesional. Las menores oportunidades laborales y de formación se ven agravadas en algunos casos por el incumplimiento del otro progenitor en el pago de las pensiones de alimentos. Como resultado, los hogares monoparentales presentan en la UE un riesgo de pobreza muy superior al riesgo medio⁹¹.

b) Se centra en un tipo de familia, los hogares monoparentales, que no ha sido el modelo de familia “referente” en el que se ha apoyado el diseño de los sistemas de seguridad social y fiscales. Por ello, no siempre las respuestas de estos sistemas son adecuadas a sus realidades, aunque en las últimas décadas se han ido introduciendo modificaciones para, cuando menos, tratar con neutralidad a este tipo de familias.

⁹¹ Eurostat, *Panel de Hogares de la Unión Europea*



4. Permiso paternal para padres en Suecia

En Suecia, uno de los objetivos de las políticas familiares es apoyar el papel de la paternidad. Una de las medidas introducidas ha sido alentar a los padres para que tomen permisos paternales. El permiso paternal en Suecia se abona durante 390 días al 80% de la renta cualificadora del padre (se garantiza un mínimo de 150 coronas suecas/día) más 90 días adicionales a un tipo fijo de 60 coronas suecas por día. Tiene varias características que vale la pena señalar:

- Todos estos 480 días se dividen igualmente entre los padres, 240 para cada uno, es decir, se trata de **derechos individuales**, aunque un progenitor puede transferir hasta 180 de sus días al otro progenitor. Esto daría lugar a demasiados pocos padres que hayan utilizado este derecho individual al permiso.
- Con el fin de **forzar** a los padres que cojan su permiso, hay un período de permiso paternal pagado, que se anima al padre a que lo tome y **no se puede transferir a la madre**. Esto significa que el padre debe tomar 30 días de permiso paternal pagado; de otro modo, los padres perderán su derecho de compensación para dicho mes.

Por consiguiente, no discrimina a los padres, en los casos en los que la madre no haya realizado previamente trabajo remunerado, ya que es el propio padre el que tiene el derecho a tomar la mitad del período de permiso. Además, **fuerza** a los padres a tomar un mes de permiso por lo menos, sin la posibilidad de transferirlo a las madres. Desde el punto de vista del empleador, estas dos posibilidades deben contribuir a situar a los hombres y a las mujeres en una situación más similar con respecto a la paternidad.

Asimismo, el Consejo Nacional de Seguridad Social ha llevado a cabo varias campañas publicitarias y de información a través de los años con el fin de destacar la importancia de que ambos padres reclamen su prestación paternal. Se distribuye material escrito a todos los padres resaltando la importancia del contacto precoz y cercano entre padre e hijo. Se invita a todos los padres a reuniones informativas sobre el plan de seguro paternal antes de tener su hijo.



5. Trabajo a tiempo parcial en España

El contrato de empleo se considera un contrato a tiempo parcial cuando los servicios ofrecidos durante un número dado de horas por día, semana, mes o año es inferior al tiempo de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, o salvo eso, inferior al período de tiempo de trabajo legal máximo. La protección social en virtud de los contratos a tiempo parcial se rige por el principio de establecer la comparación de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo.

Con el fin de fomentar el uso todavía limitado de este tipo de contratos, diferentes reglamentaciones han mejorado la protección social que los contratos a tiempo parcial entrañan para los trabajadores. Consecuentemente, los trabajadores dependientes a tiempo parcial (es decir, no autónomos), independientemente de la duración del período de trabajo, están protegidos frente a todas las situaciones previstas para los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, con el fin de facilitar su acceso efectivo a las prestaciones, se han establecido reglas específicas: las contribuciones a la seguridad social se basan en las ganancias realmente percibidas por el trabajador, sean horas ordinarias o complementarias (las horas complementarias ocasionan contribuciones similares que las horas ordinarias); para determinar los períodos de contribución necesarios para tener derecho a las prestaciones sociales, el equivalente de las horas realmente trabajadas por el trabajador a tiempo parcial se calcula en términos de días completos. Para determinar el **número de días teóricos de contribuciones**, las horas de trabajo se dividen por cinco, equivalente a dividir 1.826 horas de trabajo anual entre los 365 días del año. Finalmente, con el fin de facilitar la determinación de los períodos de contribución mínimos y garantizar por lo tanto el derecho a la pensión de jubilación y de incapacidad permanente para la pensión de trabajo, este número de días teóricos de contribución se multiplica por un coeficiente de 1,5.

Aunque el empleo a tiempo parcial en España está poco desarrollado en comparación a otros países de la UE, hay que encontrar las razones en otra parte⁹², y tal como está protegido en España, podría ser una herramienta valiosa no sólo para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino también para fomentar la participación de los hombres en la esfera doméstica, sin descuidar la necesidad de una protección social completa y adecuada.

⁹² Se ha aceptado ampliamente que las razones tras el bajo desarrollo del trabajo a tiempo parcial en España residen en los cambios en la definición del trabajo a tiempo parcial que han afectado a las reglamentaciones legales pertinentes, al nivel de las ganancias, a la seguridad del empleo, a expectativas menores de crecimiento de la carrera, al predominio de contratos temporales y a la cultura empresarial prevaleciente. Gómez, S et al (2002), “Trabajo a tiempo parcial: su evolución y sus resultados”.



6. Prestación por incapacidad permanente en Irlanda

Pueden ser beneficiarios de esta prestación los trabajadores en activo y los trabajadores en formación, siempre que estén asegurados.

La cuantía de la prestación por incapacidad permanente depende del grado de incapacidad, no depende de las ganancias salariales del beneficiario. El importe se incrementa en función de la existencia o no de niños o adultos dependientes en el hogar del beneficiario. Asimismo, se permite la acumulación de esta prestación con otras pensiones.

En relación con el tratamiento fiscal, hay que señalar que se establece un límite fiscalmente exento, y que el tratamiento efectivo que se le da a estas rentas está muy condicionado por el tipo de hogar.

En nuestra opinión, se pueden considerar los siguientes argumentos a favor de la consideración de esta prestación como una buena práctica:

1. La cuantía de la prestación no está sujeta al período de cotización ni a las ganancias salariales del beneficiario. En general, cuando se fija la cuantía en relación con esas dos condiciones las mujeres trabajadoras cobran cuantías inferiores debido a su menor ganancia salarial media y al mayor número de interrupciones en su trayectoria laboral. El riesgo que cubre esta prestación, un determinado grado de incapacidad permanente, origina costes materiales y morales idénticos en hombres y mujeres y, por tanto, consideramos positivo que perciban prestaciones similares.
2. Además, que se permita su acumulación con otro tipo de pensiones y sobre todo que se otorgue a esta prestación un tratamiento fiscal favorable, a través del establecimiento de un mínimo exento de gravamen, son hechos que se valoran también de forma positiva por cuanto el sistema fiscal viene a reforzar los objetivos de la prestación mediante un tratamiento favorable de la misma.



7. Las prestaciones para la dependencia en Austria

Las prestaciones sociales dirigidas a atender las situaciones de dependencia en Austria incluyen prestaciones en especie y prestaciones monetarias, a través de beneficios fiscales⁹³.

Pueden ser beneficiarios de estas prestaciones los residentes que no puedan realizar con normalidad las tareas de la vida diaria. En el caso de la prestación monetaria, el beneficiario debe tener una necesidad de cuidados y ayuda de más de 50 horas por mes y que esta necesidad se vaya a prolongar por, al menos, 6 meses.

No se establece ningún límite de edad para poder ser beneficiario de las prestaciones. Y los dos tipos de prestaciones (monetarias y en especie) son acumulables con otras prestaciones sociales o beneficios fiscales.

Entre las prestaciones en especie se incluyen los servicios de ayuda a domicilio (asistencia cualificada, servicios de acompañamiento, ayudas vecinales organizadas, servicios de movilidad terapéutica, ayuda familia y asesoramiento a familiares, servicios de lavandería, de comidas y de transporte), servicios de cuidados en establecimientos colectivos, por ejemplo, centros de día y servicios de enfermería a domicilio.

Consideramos que algunos elementos que definen estas prestaciones son argumentos a favor de su consideración como buena práctica:

- a) La condición de residente es suficiente para acceder a las prestaciones, esta condición mejora el acceso de todos los ciudadanos con necesidad de estos cuidados.
- b) La no exigencia de un período mínimo de cotización para poder ser beneficiario de la misma permite que los colectivos que han tenido una menor participación en el mercado de trabajo a lo largo de su vida puedan tener acceso también a estas prestaciones.
- c) Los beneficios fiscales complementan las prestaciones en especie.
- d) Estas prestaciones no están sujetas a tributación, lo que indica cierta coordinación entre prestaciones sociales y beneficios fiscales.

⁹³ Acuerdo Federal de beneficios fiscales para cuidados de larga duración (Bundespflegegeldgesetz, BPGG)



8. Impuesto sobre la renta de las personas físicas en Finlandia

Al igual que otros países europeos, Finlandia ha cambiado en los últimos 30 años el modo de tributación de las rentas familiares, pasando de un modo de tributación conjunta a un modo individual. Ello implica que ahora la unidad impositiva es el individuo y no la familia. La consideración de cada miembro de la familia como un sujeto pasivo individual e independiente presenta, al menos, dos aspectos muy positivos en relación con la conciliación de vida familiar y profesional:

- a) Su neutralidad frente al estado civil del sujeto pasivo y, por tanto, frente a las nuevas formas de familias.
- b) Su no discriminación de los segundos perceptores de renta, lo que significa, de hecho, su neutralidad frente a las decisiones de participación en el empleo de las mujeres casadas.

Sin embargo, hay dos criterios adicionales que apoyan la elección del sistema fiscal finlandés como buena práctica.

- c) Ya se ha señalado que el modo de tributación por sí mismo no es determinante sino que la variable relevante, desde la perspectiva fiscal, en la participación de las mujeres en el empleo es el tipo medio efectivo que se aplica al segundo perceptor de renta en el hogar. En este sentido el sistema finlandés da idéntico tratamiento fiscal a dos individuos que ganan la misma renta, aunque uno sea soltero y otro esté integrado en una unidad familiar en la que además es segundo perceptor de renta⁹⁴ (Jaumotte, 2003). Otro aspecto muy importante es que esta neutralidad frente al estado civil del contribuyente se mantiene con independencia de la renta que obtenga. Esta característica, significa de hecho:
 - neutralidad frente a la elección de un empleo a tiempo completo o a tiempo parcial.
 - neutralidad frente a la cualificación (y, por tanto, frente a los ingresos potenciales) del segundo perceptor de renta. No discrimina la incorporación de mujeres de baja cualificación.
- d) Por último, el impuesto sobre la renta finlandés favorece la participación de los dos miembros de la pareja en el trabajo remunerado. El ahorro fiscal es mayor cuando un determinado nivel de renta familiar se obtiene a través de los dos miembros de la pareja que cuando lo obtiene uno solo (Jaumotte, 2003).

⁹⁴ Su renta es menor que la del perceptor principal



**CAPÍTULO VI. PRINCIPALES RESULTADOS, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**



La identificación de los vínculos entre los sistemas de seguridad social e impositivo y la conciliación de la vida familiar y laboral en los Estados Miembros de la UE15 es una tarea sumamente compleja. Esta complejidad ha estado presente a lo largo de este estudio y hasta su finalización y se puede resumir de la manera siguiente:

1. El gran número de prestaciones que se encuentran en los sistemas de seguridad social del conjunto de la UE15 (observemos que, como ejemplo, hay más de 140 prestaciones diferentes en el área del nacimiento y cuidado de los hijos, ver la base de datos MISSOC).
2. Las diferencias sustanciales entre los Estados Miembros a la hora de cubrir las mismas situaciones objetivas o que tengan objetivos de protección social similares. Esta característica unida a la mencionada en primer lugar obliga a un elevado grado de síntesis y sistematización de la información disponible con el fin de obtener una visión ordenada de la situación.
3. La calidad de la información disponible no es siempre la ideal. Sería muy aconsejable, en este caso, realizar una inversión sustancial para tener una base de datos fiable y actualizada (basada en el actual MISSOC). Éste es un aspecto fundamental con el fin de monitorizar el impacto de los sistemas de seguridad social sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, y también con el fin de facilitar la investigación que aumente el conocimiento de los vínculos entre estas dos áreas.
4. Los vínculos entre la seguridad social y la conciliación de la vida familiar y laboral tienen múltiples dimensiones; por consiguiente, el enfoque de la cuestión debe ser holístico. Además, las diferentes variedades de situaciones vitales que se contemplan en los sistemas de seguridad social requieren un alto grado de especialización. Esto requiere el uso de equipos multi-disciplinarios, dado el impacto que los efectos de las diferentes prestaciones producen sobre temas muy diferentes, y hace que sea necesario un análisis de los derechos y que los vínculos con el sistema impositivo sean muy importantes.

Dicho esto, la primera y principal conclusión de este estudio es que los sistemas de protección social e impositivo en los países de la UE están obsoletos en su mayoría y están mostrando poca agilidad a la hora de adaptarse a los cambios socio-económicos, como una creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y de ahí el número creciente de hogares con dos perceptores de renta; y la existencia de nuevas estructuras familiares, en particular familias con un solo progenitor. El antiguo modelo de “perceptor de renta masculino”, y sus posibles variaciones, se encuentra en muchos casos en la base de este desajuste.

En este contexto, podría sugerirse la necesidad de una determinada armonización entre los países de la UE en lo que respecta a prestaciones sociales. Sin embargo, la mejora del modelo arriba mencionado parece más urgente con el fin de facilitar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y garantizar un acceso igualitario de hombres y mujeres a los derechos y servicios. La referencia a los individuos, y no a la familia, parece esencial para este proceso de transformación, aunque hay que tener en cuenta especialmente de manera transitoria a las mujeres de más edad, en particular a las menos cualificadas, y en particular en países con tasas de empleo femenino bajas. La individualización de los derechos podría poner obstáculos al acceso de estas mujeres a las pensiones por vejez.

En este estudio, la conciliación de la vida familiar y laboral se ha entendido como un elemento que aumenta, por término medio, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado por un lado; y por el otro, como un elemento que aumenta la participación de los hombres en las cuestiones familiares. El estudio sugiere la necesidad de revisar los sistemas impositivos y de prestaciones sociales con el fin de eliminar los efectos perversos que



algunos de ellos tienen sobre la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y su acceso a algunos derechos. Por otro lado, el estudio también manifiesta la necesidad de adoptar medidas que faciliten, o fuercen, la participación de los hombres en las actividades de cuidados, como el permiso paternal para los padres en Suecia. Nuevamente, la individualización de los derechos parece una solución válida para este propósito. Además, parece necesario tomar en consideración la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral desde el punto de vista del ciclo de vida, es decir, prestando atención a las diferentes situaciones a lo largo del ciclo de vida, cuando las familias tienen que cuidar a los hijos, cuando tienen personas mayores dependientes, etc.

Las siguientes secciones desarrollan estas ideas generales, explicando cada una de ellas los principales hallazgos del capítulo correspondiente del estudio.

La situación de las mujeres en Europa

Este informe aborda la conciliación de la vida familiar y laboral **a nivel individual**. Esto implica que dicha conciliación significa, para cada persona, una distribución relativamente equilibrada del tiempo dedicado al trabajo remunerado y a las responsabilidades familiares, en particular a aquellas relacionadas con el cuidado de los hijos y de los adultos dependientes. Así, para determinadas personas la mejora vendrá de dedicar más horas al trabajo remunerado y reducir su dedicación a las tareas familiares, mientras que para otras, esta mejora significará exactamente lo contrario.

Situación de la conciliación de la vida familiar y laboral en la UE

Las diferencias por sexo en el uso del tiempo diario resaltan que las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y de la familia. Por el contrario, su dedicación al trabajo remunerado es menor. Además de esto, las diferencias en el uso del tiempo diario entre los países sugiere una relación positiva entre la tasa de empleo de las mujeres y una distribución más igualitaria del tiempo entre los sexos. Esto último es probablemente uno de los pilares que sustenta los avances en la conciliación, aunque los factores culturales subyacentes dificultan alcanzar logros a corto plazo.

A pesar de los avances de las últimas décadas, el empleo sigue siendo una remota realidad para muchas mujeres europeas. Si tomamos en cuenta la tasa de empleo (el porcentaje de personas en edad de trabajar que tienen un trabajo) para el tramo de edad de 25 a 54 años, observamos que las diferencias entre los Estados Miembros son relativamente pequeñas para los hombres, pero son muy importantes para las mujeres. De hecho, en este tramo de edad, el 87% aproximadamente de los hombres europeos en edad de trabajar está ocupado y las disparidades entre los Estados Miembros son relativamente pequeñas. Sin embargo, el porcentaje de mujeres empleadas en el mismo tramo de edad desciende al 67% para el conjunto de la UE15 y las diferencias entre los Estados Miembros son también muy significativas y van desde el 54% en España, Italia o Grecia, al 82% en Suecia.

Otro de los elementos característicos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo europeo es la importancia del empleo a tiempo parcial. Mientras que sólo el 7% de los hombres ocupados tiene empleo a tiempo parcial, en el caso de las mujeres, este porcentaje sube al 33%. Además, el indicador muestra una amplia variación que oscila del 8%, valor de Grecia, al 73%, de Holanda. El empleo con duración determinada también afecta a las mujeres más ampliamente que a los hombres en Europa. En casi todos los EM, las mujeres tienen posiciones más desfavorables en cuanto a temporalidad, aunque estas posiciones no son tan marcadas en comparación a otros indicadores del mercado de trabajo.



La desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo también se puede encontrar en los salarios. El salario medio por hora de las mujeres es aproximadamente el 85% del de los hombres en la UE15. Además del fenómeno de la “segregación ocupacional por sexos”, podemos encontrar aspectos ligados a la política de retribución en años recientes, la reestructuración del sector público, y la discriminación en la retribución salarial (por el mismo tipo de trabajo). Finalmente, las tasas de escolarización en los niveles medio y alto resaltan, para la mayoría de los países, posiciones bastante igualitarias en términos de género. La participación de los adultos en otros mecanismos de formación⁹⁵, ligados a la vida laboral, también alcanza valores muy similares tanto para hombres como para mujeres en la UE15 (aproximadamente un 10%). Sin embargo, el porcentaje de personas que abandonan sus estudios prematuramente y que no siguen ningún tipo de educación o formación sitúa a las mujeres en peor posición con un 21% en la UE15, y un 16% para los hombres.

Las prestaciones sociales y las mujeres en la UE15

La literatura más reciente señala claramente la influencia de los sistemas de seguridad social en la conciliación de la vida familiar y laboral y más precisamente en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. No hay ninguna duda tampoco sobre las importantes diferencias en protección social entre los EM. Estas diferencias se centran tanto en el gasto dedicado a las diferentes prestaciones como a su definición en cada EM. Sin embargo, la falta de datos homogéneos y comparables relativos a variables como los beneficiarios por sexo de las diferentes prestaciones, no permite un análisis más detallado de esta dimensión de la desigualdad.

Las reglas que gobiernan las prestaciones sociales, es decir, el conjunto de condiciones ligadas a dicho derecho, la duración y la cuantía neta, afecta en gran medida a dos aspectos significativos: la incorporación y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la movilidad de los trabajadores entre EM. El estudio profundiza en las reglas de definición de las prestaciones más ligadas a la conciliación de la vida familiar y laboral y concluye:

- Las prestaciones más generalizadas e importantes relativas a los hijos son las **prestaciones para el cuidado de los hijos y los permisos parentales**, principalmente permisos maternales. Las prestaciones por hijo en los diferentes EM muestran un importante nivel de heterogeneidad, lo que dificulta la movilidad de los trabajadores y reduce la transparencia de los sistemas de protección social en el contexto de la libertad de movimiento dentro de la UE. Los permisos parentales también muestran un importante grado de heterogeneidad. La misma situación da origen a prestaciones de duración y cuantía neta muy diferentes. Por otro lado, la posibilidad de que los padres participen más ampliamente en estos permisos significa una mayor igualdad entre los sexos y un avance en la conciliación de la vida familiar y laboral, pero actualmente, esto es sólo una posibilidad real en un número reducido de EM.
- Las reglas que rigen las **prestaciones por desempleo** también muestran diferencias notables en los diferentes EM: los criterios de elegibilidad incluyen en todos los países el requisito de estar asegurado, pero en algunos países, este seguro es obligatorio para todos los trabajadores; el acceso a esta prestación está condicionado a un período mínimo de cotización que va desde los 6 a los 18 meses dependiendo de los EM; el período de duración es otro elemento muy heterogéneo; en algunos EM la cuantía de esta prestación varía según el país y dependiendo de la edad del

⁹⁵ Este indicador se define como el porcentaje de mujeres (hombres) de edad comprendida entre 25 y 64 años que han participado en cualquier programa educativo o de formación cuatro semanas antes (de la entrevista).



beneficiario o del período de tiempo trabajado; la situación familiar se toma en cuenta en algunos EM mediante un complemento familiar a la prestación de desempleo y/o mediante la posibilidad de tener acceso a la llamada prestación por desempleo de carácter asistencial.

- Situaciones objetivas similares relacionadas con **accidentes laborales y enfermedades** dan origen a diferentes derechos y prestaciones en los EM. Además, la compleja definición de estas prestaciones hace significativamente difícil su transparencia en el contexto de la libertad de movimiento.
- Las prestaciones dedicadas al cuidado en situaciones de dependencia se denominan también **prestaciones para “cuidados a largo plazo”**. Estas prestaciones, especialmente las monetarias, son relativamente recientes y se están volviendo sumamente importantes debido al envejecimiento de la población europea y a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. La definición de estas prestaciones difiere ampliamente entre los EM, así como la cuantía de los recursos asignados a las mismas. Las diferencias más notables se centran en los aspectos siguientes: la condición de beneficiario está limitada en algunos EM a la condición de persona asegurada, mientras que en otros países estas prestaciones tienen un carácter universal; la posibilidad de que el beneficiario pueda ser el cuidador de la persona dependiente es una innovación introducida recientemente en las prestaciones de algunos países; hay un límite en cuanto al período mínimo de cotización en el sistema público de seguridad social requerido en determinados EM pero no requerido en otros; las prestaciones en especie, ya sean ayuda a domicilio, alojamientos o dispositivos de acogida diurna, están muy generalizadas. Sin embargo, las prestaciones monetarias para el cuidado de las personas dependientes son muy diferentes en cuanto al acceso y las cuantías.

La situación de las mujeres en relación con los sistemas de protección social refleja en parte su posición desigual en el mercado de trabajo, pero la definición de determinadas prestaciones puede estar afectando también la decisión de participación de las mujeres en el empleo. Las pruebas muestran que hay una relación positiva entre la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y el gasto asignado a las prestaciones sociales ligadas al nacimiento y crianza de los hijos y a la dependencia. Los países que gastan más en estas dos áreas de protección social son también aquellos con tasas de actividad y empleo de las mujeres más elevados.

Las prestaciones sociales y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la movilidad geográfica

En el Capítulo 2 se han analizado los efectos de algunas de las prestaciones de la seguridad social que son el punto central de este estudio sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la libertad de movimiento. La literatura señala algunos efectos muy marcados de las reglas de las prestaciones de desempleo y de las prestaciones familiares sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, pero hay menos investigación disponible sobre las implicaciones de las prestaciones por incapacidad y la ayuda financiera para los cuidadores. Hay también escasa literatura sobre los efectos de todas estas prestaciones sobre la movilidad geográfica.

Los desincentivos principales a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el área del desempleo y la formación proceden de una mayor propensión a recibir salarios más bajos y también a realizar trabajos a tiempo parcial. Si no se toma esto en consideración, algunas de las reglas sobre el derecho a recibir prestaciones de desempleo que se aplican al



hogar y no al individuo pueden tener efectos negativos sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En el área de las prestaciones familiares, las mujeres encuentran también que la duración de los permisos puede tener efectos negativos sobre sus oportunidades de carrera y sobre los pagos futuros de pensiones u otras prestaciones que dependan de la acumulación de tiempo para la determinación del nivel de los pagos. En cuanto a los subsidios para el cuidado de los hijos, la literatura señala dos efectos principales, dependiendo de si el apoyo es en metálico o en especie. Las prestaciones en metálico parecen tener un efecto negativo sobre la participación, especialmente en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo parcial. Los cuidados en especie de los hijos parecen tener mejores resultados sobre la participación de las mujeres y también reducen el alcance del trabajo informal que puede ser también dañino para las mujeres en relación con la falta de derechos a otras prestaciones de la protección social. Además, estas prestaciones están orientadas, en su mayor parte, a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, pero están más centradas en las mujeres que en los hombres. Esto muestra que todavía queda mucho por hacer en términos de sensibilización de los EM y también de las empresas para cambiar el *status quo* del uso del tiempo en términos de género.

Con respecto a las prestaciones por incapacidad, la posición de las mujeres como cuidadoras en el hogar y su mayor propensión a recibir salarios más bajos o tener empleos a tiempo parcial pueden reducir sus incentivos para trabajar, ya que la carga económica de tener una persona incapacitada en el hogar puede llevar a caer en la trampa de la pobreza, ya que los costes de entrar en el mercado de trabajo pueden no cubrir en su totalidad los costes extra de cuidados especializados para la persona incapacitada (bien esté en casa o en una institución).

Las prestaciones que cubren los cuidados a largo plazo o la dependencia pueden resolver, si son suficientes, los posibles efectos desincentivadores de las prestaciones de incapacidad mencionadas más arriba. Dada la mayor propensión de los hogares con adultos dependientes a su cuidado de estar en una situación de pobreza o de exclusión social, el apoyo en especie o metálico debe ser suficiente para contrarrestar los efectos de la renta que pueden llevar a desincentivar la realización de un trabajo remunerado por parte de los otros miembros de la familia, en particular, de las mujeres.

En cuanto a la libertad de movimiento, estos cuatro tipos diferentes de prestaciones también pueden tener efectos incentivadores o desincentivadores. La literatura sobre este punto es escasa y el estudio ha realizado importantes esfuerzos para identificar los posibles efectos. Pero es casi imposible *a priori* realizar un cálculo objetivo de los costes y beneficios de trasladarse a otro EM debido tanto a la complejidad de las reglas para recibir prestaciones como al elevado coste de obtención de toda la información.

Aún cuando se considera que las prestaciones de desempleo e incapacidad tienen efectos positivos en el sentido de que cubren a los trabajadores casi lo mismo que en su propio país, las diferencias en la duración y el nivel de las prestaciones puede disuadir a aquellos que se trasladen a un EM con menor cobertura. Por otro lado, las prestaciones que cubren el nacimiento y el cuidado de los hijos podrían tener efectos negativos si se basan en la residencia de los hijos y no del trabajador. Esto es particularmente importante en el caso de hogares con ubicación dual, pero podría tener efectos globales positivos en el caso de familias con dos perceptores de renta en las que las prestaciones más altas o más amplias en otro EM puedan ser un incentivo añadido para trasladarse. Estas cuestiones parecen afectar menos a las parejas en las que ambos tienen carrera, ya que su movilidad queda aliviada de algún modo por el apoyo de sus propias empresas y las preocupaciones principales consisten en el reconocimiento de las cualificaciones en los EM y en poder trasladar sus planes de pensiones privados de un EM a otro y desde una empresa o otra.



Las prestaciones sociales y el acceso igualitarios a los derechos

La coexistencia de derechos individuales y derivados en los países de la UE generan discriminación de género debido a la diferente situación socio-económica de las mujeres y a su diferente participación en las actividades domésticas no remuneradas, perpetuando el modelo de familia del estado de bienestar; también discrimina a las nuevas estructuras familiares y a las familias con dos perceptores de renta. Mientras que la completa individualización de los derechos disminuiría estas desigualdades, sin una completa igualdad en el mercado de trabajo (incluida la retribución), y sin ninguna compensación, podría aportar disparidades con respecto, por ejemplo, a las pensiones por vejez.

Los modelos de seguridad social han fracasado a la hora de adaptarse a las nuevas estructuras familiares, a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y a los cambios en los papeles que ahora desempeñan los miembros de la familia. La estrategia de un país cuando tiene como objetivo aumentar el empleo de las mujeres, apoyar las actividades de cuidados y fomentar la igualdad de oportunidades depende de su punto de partida y de su marco institucional. En los países anglo-sajones, en los que el empleo y las oportunidades de las mujeres están bien establecidos, son los cuidadores los que necesitan atención, con permisos paternales más generosos y una provisión de servicios más amplia, particularmente entre los trabajadores con salarios bajos; en Escandinavia y en Francia, con un excelente apoyo a los cuidadores, pero en los que los empleadores discriminan sobre la base de las responsabilidades de los cuidados, el objetivo debe centrarse en el empleo de las mujeres, en lugar de en su participación en el mercado de trabajo simplemente, a la vez que se sigue dejando claro que los hombres deben ser también cuidadores. Finalmente, en muchos sistemas europeos con baja participación de las mujeres en el trabajo remunerado y un elevado apoyo al trabajo de cuidadora de las mujeres en la familia, deben acrecentarse la provisión de servicios, la protección de permisos que permitan el empleo de las mujeres, y la mejora de las oportunidades de empleo (Orloff, 2002).

Un sistema de seguro relacionado con la renta ligado al empleo podría ser más satisfactorio a la hora de que valga la pena trabajar, pero reproduce disparidades entre el trabajo remunerado de los hombres y de las mujeres que se reflejan, por ejemplo, en las pensiones por vejez. Por el contrario, la asistencia condicionada al nivel de ingresos es más precisa en cuanto a la redistribución, aunque puede engendrar la llamada trampa de la pobreza, disuadiendo a las mujeres a entrar en el mercado de trabajo

Aunque todos los países de la UE prevén la posibilidad de que el padre comparta el permiso paternal con las mujeres, no tienen derecho al mismo a nivel *individual*. Esta posibilidad no garantiza su derecho a coger el permiso, estando sujeto al acuerdo dentro de la familia y, en cualquier caso, en detrimento del derecho de la madre. Además, el derecho del padre a tomar el permiso simplemente no existe cuando la madre no ha trabajado con anterioridad. Muy pocos países cuentan con un permiso paternal, es decir, exclusivamente para los padres, como un derecho individual. Los permisos más largos y las tasas de reembolso más elevadas permitirían además a más padres escoger esta opción. Debe ponerse el énfasis en la necesidad de que se adopten medidas que faciliten la transición desde los largos permisos de maternidad a un empleo remunerado.

Los países que favorecen la opción de que la madre o el padre interrumpan el trabajo o reduzcan su horario laboral con el fin de cuidar de sus hijos o de otras personas dependientes deben considerar complementarlos con el fin de garantizar una participación normalizada en el mercado de trabajo después del permiso o de la reducción de la jornada laboral. También es importante en este contexto si el período pasado cuidando de los hijos o de otras personas



dependientes se reconoce en las contribuciones de la seguridad social de la persona, típicamente mujeres, como un período trabajado.

Hay grandes diferencias entre los EM con respecto al número y tipos de servicios ofrecidos. Algunos estudios han informado de hasta 136 tipos de servicios, de los que Grecia enumera sólo 4 y el Reino Unido 14 tipos diferentes cada uno. No se satisfacen todas las necesidades de las familias y existen evidencias de que hay muy pocos servicios que funcionan a tiempo completo y pocos servicios para los niños con necesidades especiales (generalmente niños con discapacidades). Parece que el desafío reside en garantizar una amplia gama de servicios variados y de elevada calidad para el cuidado de los niños a precios razonables y orientados a las necesidades locales⁹⁶.

En países en los que el beneficiario de los cuidados a largo plazo no es la persona cuidada sino el cuidador, típicamente un miembro femenino de la familia, surgen dos cuestiones importantes con el fin de evitar la perpetuación de las disparidades de género: deben garantizarse las contribuciones a la seguridad social durante el período en el que el cuidador está fuera del mercado de trabajo; además, se necesitan medidas que faciliten su transición al mercado de trabajo una vez que haya terminado la necesidad de cuidados. Debe prestarse atención si la prestación está condicionada al nivel de ingresos, con el fin de evitar que el cuidador caiga en la trampa de la pobreza, especialmente entre aquellos con ingresos bajos.

Los impuestos y la conciliación de la vida familiar y laboral

El sistema impositivo puede ser un instrumento importante al servicio de la igualdad de géneros. Las relaciones entre los impuestos y la conciliación de la vida familiar y laboral se establecen a partir de los efectos potenciales que tienen los primeros sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a la hora de compartir el tiempo entre trabajo remunerado y familia.

En la medida en que los impuestos y las prestaciones sociales alteran el salario neto, afectan a la decisión de la mujer con respecto a su participación en el mercado de trabajo. En este sentido, a nivel individual, hay una relación negativa entre los impuestos, sobre todo el impuesto personal sobre la renta, y el empleo femenino. Sin embargo, a nivel agregado, podemos ver una relación positiva entre el nivel impositivo medio y la tasa de empleo de las mujeres; es decir, los países con impuestos más elevados también son aquellos con un porcentaje más alto de mujeres trabajadoras. Esta contradicción aparente se explica por los efectos positivos que tiene el gasto público sobre la demanda y oferta de la mano de obra femenina. Unos impuestos más altos permiten un gasto público mayor en servicios como salud, educación o servicios sociales que se consideran trabajos típicos de la mujer. Pero, además de esto, los niveles impositivos más elevados se asocian a infraestructuras sociales más elevadas, especialmente en el caso de los hijos y adultos dependientes que favorecen la oferta de mano de obra femenina.

La elección de la unidad impositiva en los impuestos directos, especialmente en el impuesto sobre la renta ha sido un tema ampliamente tratado en la literatura. La elección de la unidad individual o de la unidad familiar como unidad impositiva está condicionada por la contraposición de dos criterios importantes a tener en cuenta en relación con este impuesto: la igualdad horizontal (las familias con los mismos ingresos familiares pagan los mismos impuestos) y la neutralidad impositiva frente a la participación en el mercado de trabajo (el

⁹⁶ Parlamento Europeo, Comité sobre los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres (2004), Informe sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada 2003/2129 (A5-0092/2004).



tratamiento fiscal de la familia no deben afectar la decisión individual de participar en el mercado de trabajo). El modelo de imposición conjunto, en el que la unidad impositiva es la familia, se enfrenta mejor al criterio de igualdad horizontal; pero el modelo impositivo separado introduce menos distorsiones en la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo y en la organización y reparto del tiempo familiar.

La importancia alcanzada en todos los EM por los hogares con dos perceptores de renta, el aumento de las nuevas formas familiares y la consideración del empleo de la mujer como un objetivo social y político son tres factores determinantes para la evolución observada en los EM en relación con el modelo impositivo o el tratamiento de la unidad familiar. En los últimos treinta años, la mayoría de los EM han pasado de un modelo impositivo conjunto a un modelo individual.

El modelo impositivo es importante para las diferentes concepciones del papel de la mujer que subyace a una u otra modalidad, pero no es determinante en sí mismo. En algunos casos, la individualización de los derechos fiscales ha sido sólo formal, dado que todavía persisten determinadas deducciones fiscales y prestaciones sociales asignadas a la familia y condicionadas a la renta familiar. La variable relevante, desde un punto de vista fiscal, en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, es la tasa media efectiva aplicada al segundo perceptor de renta en el hogar. Los datos más recientes señalan que la mayoría de los EM todavía penalizan al segundo perceptor de renta, ya que este último soporta tasas impositivas superiores entre el 10% y el 130% que aquellas soportadas si se tratase de un individuo soltero. Sin embargo, también podemos observar en la mayoría de los EM avances significativos hacia un tratamiento más neutral del segundo perceptor de renta.

Otros aspectos ligados a la progresividad del impuesto sobre la renta requieren un seguimiento continuo, de forma que este impuesto favorezca o al menos no impida el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. En este sentido, debemos señalar la necesidad de observar el tratamiento relativo concedido a los tramos de renta en los que se concentran las mujeres y a los incentivos introducidos, de forma que ambos cónyuges, compartan el trabajo remunerado e indirectamente el trabajo no remunerado.



Recomendaciones

La revisión de los sistemas de seguridad social y fiscales efectuada en este estudio pone de manifiesto que el modelo de familia que sustentó su diseño -matrimonio heterosexual en el que el hombre realizaba un trabajo remunerado y la mujer se dedicaba al cuidado del hogar y la familia- ha perdido vigencia en todos los países de la UE. El surgimiento de nuevas realidades sociales como la incorporación de la mujer al trabajo remunerado o los nuevos tipos de hogares (parejas de hecho, parejas homosexuales, hogares monoparentales,...) no ha encontrado una respuesta ágil en los sistemas de protección social, lo que ha determinado su obsolescencia.

Aunque a lo largo de los últimos veinte años se han realizado reformas importantes, especialmente en los sistemas fiscales, que buscaban una mejor adecuación a la realidad social, éstas han sido insuficientes. Parece necesario acelerar la revisión de los sistemas de protección social europeos con objeto de eliminar sus efectos negativos sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de que contribuyan en mayor medida a la conciliación de vida familiar y laboral de hombres y mujeres. Hay tres aspectos principales que pueden explicar, y en ciertos casos justificar, que los avances en la revisión señalada hayan sido lentos:

- a) Algunas medidas concretas que pueden hacer los sistemas de protección social más amigables a la conciliación, como la supresión de la condición de recursos en las prestaciones sociales o de la relación negativa de sus importes con la renta, se contraponen en muchos casos a la equidad de los sistemas.
- b) La coexistencia del modelo tradicional con los nuevos tipos de hogares no siempre permite reformas radicales porque podría perjudicar la cobertura social de una parte muy significativa de la población (p.e. la eliminación de los derechos derivados podría afectar negativamente a las mujeres de mayor edad y de menor cualificación, con menores oportunidades de acceder al empleo y de generar sus propios derechos)
- c) La generalización y mejora de ciertas prestaciones, aspecto que favorecería la conciliación, están limitadas frecuentemente por las restricciones presupuestarias.

Los tres elementos anteriores dificultan también el establecimiento de recomendaciones generales que guíen la reforma de los sistemas, dificultad que se ve además reforzada por las importantes diferencias existentes entre los sistemas de protección social de los Estados Miembros. Aún así, considerando los resultados de la revisión realizada en este estudio, se pueden señalar una serie de **recomendaciones generales**:

1. Es necesario **mejorar la información relacionada con los sistemas de protección social en los Estados Miembros**. El actual MISSOC debería mejorarse mediante una mayor precisión y actualización de la información referida a las prestaciones y mediante la homogeneización de términos. No obstante, las mayores carencias están en la información estadística referida a los beneficiarios, con detalle por sexo y edad, tanto de prestaciones sociales como de beneficios fiscales. La mejora de la información es clave para la toma de decisiones y para el seguimiento del impacto de las políticas y reformas llevadas a cabo.
2. Se debe **profundizar en la armonización** de los sistemas de protección social, **centrándose** especialmente en los temas más relacionados con la conciliación de vida familiar y laboral. La revisión de los sistemas debe considerar la conciliación como objetivo central, además de como complementaria para alcanzar los objetivos de Lisboa.



3. Los **Estados aspirantes** a incorporarse a la UE, así como los recién incorporados, deben hacer también esfuerzos para **armonizar sus sistemas con el objetivo** de reforzar la **conciliación** de vida familiar y laboral.

4. Se deberían realizar esfuerzos para **fomentar la investigación** sobre la relación entre los sistemas de **protección social y movilidad** de ciudadanos entre Estados Miembros, ya que sobre este aspecto hay muy poca literatura.

5. Los Estados Miembros deben desarrollar **planes de acción** en este campo que incluyan la revisión de los aspectos que más perjudican la conciliación, la selección y difusión de buenas prácticas e incorporar sistemas de evaluación continua apoyados en las encuestas del uso del tiempo diario y en los indicadores de conciliación.

6. Entre las **líneas directrices** que deberían estar presentes en las reformas de los sistemas para hacerlos más amigables a la conciliación cabe destacar:

- a) La conciliación debe abordarse desde un enfoque holístico y con recursos suficientes. No se trata sólo de tener prestaciones definidas correctamente para no provocar efectos adversos, sino que además el abanico de prestaciones debe afectar a amplios colectivos y contar con una dotación presupuestaria adecuada. En otro caso su impacto es muy limitado. Asimismo, debe cuidarse la coordinación entre programas e instrumentos, como es el caso de los beneficios sociales y fiscales, con objetivos similares.
- b) El gasto social en prestaciones relacionadas con el nacimiento y la crianza de los hijos y con la dependencia (o cuidados de larga duración) tiene una relación positiva con las tasas de actividad y de empleo femenino. Por tanto, Los EM con menores tasas de empleo femenino deberían incrementar el gasto destinado a estas prestaciones, especialmente a través de una mayor provisión de servicios para el cuidado de niños y personas dependientes a precios asequibles.
- c) Es necesario seguir avanzando en el desarrollo de un modelo individual de protección social que se apoye en la individualización de derechos y obligaciones. La individualización evita la discriminación de las nuevas estructuras familiares y de las familias con dos perceptores de renta. No obstante, las reformas deberían ser graduales para no perjudicar la cobertura de un importante número de mujeres que nunca se ha incorporado al empleo remunerado.
- d) El tratamiento fiscal adecuado del segundo perceptor de renta del hogar determina un reparto del tiempo más equitativo entre hombres y mujeres.
- e) En términos generales, la vinculación de las prestaciones sociales a los ingresos del hogar o de sus miembros desincentiva la participación de las mujeres en el empleo remunerado.
- f) Los sistemas de protección social deben ser incluyentes con los nuevos tipos de familia (parejas de hecho, hogares monoparentales,...). Ello implica, (1) suprimir cualquier discriminación derivada de la definición de los beneficios sociales o del tratamiento fiscal pero también, en casos concretos, (2) completar las medidas anteriores con la definición de prestaciones específicas que mejoren la protección de los grupos más vulnerables.
- g) Sería conveniente avanzar en la simplificación de las reglas cualificadoras de las prestaciones y de los beneficios fiscales como medida que favorece la transparencia de los sistemas de protección social y la movilidad geográfica entre Estados Miembros.



h) Deben coordinarse los beneficios sociales y los beneficios fiscales con objetivos similares.

A continuación se realiza también una serie de **recomendaciones o propuestas más concretas**⁹⁷ que pueden alentar las reformas en la dirección señalada para evitar ciertos efectos negativos de los sistemas de protección social y fiscales sobre la participación laboral de las mujeres y pueden favorecer una mayor dedicación de los hombres a las responsabilidades familiares:

1. Las prestaciones monetarias relacionadas con la crianza y el cuidado de los hijos no deberían estar condicionadas a la renta y su cuantía debe ser también independiente de la renta.
2. Los permisos parentales de larga duración deberían acompañarse con medidas de formación y de orientación laboral que faciliten el retorno a un empleo remunerado.
3. Se deberían generalizar los permisos paternales como derecho individual del padre, que no pueda transferirse a la madre. Para aumentar su atractivo, es importante también que la retribución de estos permisos sea similar al salario y que se acompañen de campañas de publicidad y de apoyo.
4. Las prestaciones por desempleo no deberían vincularse a la renta familiar o de otros miembros de la familia.
5. Las prestaciones por incapacidad deberían poder acumularse con otros ingresos y no deberían estar condicionadas a la renta familiar.
6. La aparición de nuevas prestaciones en el área de los cuidados de larga duración, como las prestaciones para cuidadores mejoran la capacidad de elección de los ciudadanos, que por ejemplo pueden optar por cuidar a un familiar renunciando a un trabajo remunerado. Pero es importante que estas prestaciones se acompañen de la formalización del empleo (posibilidad de cotizar a la seguridad social) cuando el cuidador procede de la inactividad o con el mantenimiento de las cotizaciones y derechos laborales cuando el cuidador abandona temporalmente su empleo.
7. Deben tomarse medidas que agilicen la acumulación de los períodos de cotización realizados bajos legislaciones diferentes (o en Estados diferentes).
8. Debe suprimirse el tratamiento fiscal desfavorable que aún se le otorga al segundo percceptor de renta en la mayoría de Estados Miembros.
9. El tratamiento neutral del segundo percceptor debe mantenerse con independencia de los ingresos de éste; lo que de hecho significa neutralidad frente a la elección de un empleo a tiempo completo o a tiempo parcial y frente a la baja cualificación del segundo percceptor.
10. Los sistemas fiscales deben ser neutrales frente al estado civil del sujeto pasivo y, por tanto, frente a las nuevas formas de familia.

⁹⁷ Dadas las importantes diferencias en la situación de los sistemas de los distintos Estados Miembros, algunos de ellos ya tienen medidas en vigor que responden a estas actuaciones concretas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Alvarez S and Prieto, J, Tributación de la familia y la equidad horizontal en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (Family taxation and horizontal equity on personal income tax), 2003.

Orloff, A. S. “Women’s employment and welfare regimes. Globalisation, export orientation and social policy in Europe and North America”. Social Policy and Development. Programme Paper Number 12, June 2002. United Nations Research Institute for Social Development, 2002.

Ann-Charlotte Stahlberg , “Gender and Social Insurance. Lessons from Europe”, World Bank, ASEM project on social policy, 2001.

Bachu, A. and Smith, K. E., “Women's Labor Force Attachment Patterns and Maternity Leave: A Review of the Literature” Population Division Working Paper No. 32, Population Division U.S. Bureau of the Census Washington, D.C. January 1999 <http://www.census.gov/population/www/documentation/twps0032/twps0032.html>.

Manjón d’Intignano, B. “Egalité entre femmes et hommes: aspects économiques”, 1999.

Becker, G.S. ‘A theory of the allocation of time’, *The Economic Journal*, Vol. 75, Issue 299 (September), pp. 493-517, 1965

Bareksten, B., Women and the family in Europe in Women in the European Union, 2002.

Bingley, P. and Walker, I. “Household unemployment and the labour supply of married women”, Working paper series No. W97/1, institute for Fiscal Studies, ESRC Research Centre for the Micro-Economic Analysis of Fiscal Policy, London, 1997.

Blau, D.M. and Robins P.K. Child care costs and family labor supply. Review of economics and statistics. Vol 70, p. 374-381, 1998.

Callan, T, Dex, S, Smith, N and Vlasblom JD Taxation of spouse: A cross country study of the effects on married women’s labor supply. Working paper 99-02, Centre for Labour Market and Social Research, University of Aarhus, 1999.

Calmfors, L. (ed) *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, Oxford, Oxford University Press, 1990.

De Villota, P. y Ferrari, I. The Impact of The Tax-Benefit System On Women’s Work, 2001.

Delsen, L. “Employment opportunities for the Disabled” in *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* Jacqueline O’Reilly and Klaus Schömann, eds., Cheltenham, Edward Elgar, pp. 520-550, 1996

Duxbury, L., Higgins, C. and Johnson, K. An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada, 1999.

Edin, P-A., and Gustavsson, M. “Time out of work and skill depreciation, mimeo, Uppsala University, 2001.

Esping-Andersen, G., *Social Foundation of post-industrial economies*, Oxford University Press, 1999.

European Commission, proposal for Communication “Strengthening the social dimension of the Lisbon strategy: Streamlining open coordination in the field of social protection”, COM (2003)yyy final.

-----, “Commission's Action Plan for skills and mobility”, COM(2002)72.

-----, “Free movement of workers . achieving the full benefits and potential”, COM (2002) 694 final.



- , “Commission's Action Plan for skills and mobility”, COM(2002)72.
- , “Free Movement and social security: Citizen’s rights when moving within the European Union. Newsletter no. 1, 2001.
- , “Free Movement and social security: Citizen’s rights when moving within the European Union. Newsletter no. 6, 2000.
- , “Free Movement and social security: Citizen’s rights when moving within the European Union – Bulletin No 5, 2000.
- , “Report from the Commission to the Council and the European Parliament. Results of the third Phase of SLIM and follow-up of the implementation of the recommendations of the first and second Phases, 1999.
- , Proposal for a “Council Directive implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services”, COM (2003) 657 final.
- , Communication “Towards a community framework strategy on gender equality (2001-2005)”, COM(2000) 335 final
- , “Report on equality between women and men, 2004”, COM(2004) 115 final
- European Parliament, Committee on Women’s rights and equal opportunities (2004), *Report on reconciling professional, family and private lives 2003/2129 (A5-0092/2004)*.
- Eurostat Feasibility Study on the availability of comparable child care statistics in the European Union. Working Papers and Studies, Luxembourg, 2002.
- Time Use at Different Stages of Life. Results From 13 European Countries, July 2003. Working Papers and Studies, Luxembourg. 2003
- Eurostat, Statistics in Focus, “Social Protection: cash family benefits in Europe”, Theme 3 – 19/2003
- Fraser, N., Justice interruptus. Critical reflections on the postsocialist condition. 1997
- Frederksen, A., Krogh, E. and Smith, N. (2001): *Overtime work, dual job holding and taxation*,
- Fultz, E., Ruck, M. and Steinhilber, S. Eds., The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland, ILO Sub regional Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2003.
- Gaynor Bramhall, , “*Social rights, citizenship and social exclusion*”. In Module Papers, European Modules. Social Policy Social Work, 2003. http://cms.euromodule.com/servlet/PB/menu/1017709_12
- Gómez S. at al. (2002): “*Part-time work: its evolution and results*”, IESE Business School Research Papers, RP 476
- Graversen, E. and Smith, N. 1998 Labour Supply, Overtime Work and Taxation in Denmark, CLS working Paper 98-06, Centre for Labour Market and Social Research, The University of Aarhus and the Aarhus School of Business.
- Green, A. ‘Changing labour processes’, *Migration Processes and Patterns*, Volume I, Research Progress and Prospects, Edited by Tony Champion and Tony Fielding, 1992, pp. 105-118.
- Jaumotte, F., “Female Labour Force Participation: Past trends and main Determinants in OECD Countries”, *Economics Department Working Papers* n° 376, OECD, 2003.



- Jepsen, B., Individualisation of the social and fiscal rights and the equal opportunities between women and men, 1997.
- Kessler-Harris, K., In pursuit of Equity: Women, men and the Quest for economic citizenship in twentieth-century America., Oxford University Press, 2001
- Layard, R. and Nickell, S.J., "Unemployment in Britain", *Economica*, Vol. 53, pp. S121-S169, 1986
- Leibowitz, A. and Klerman J... "Explaining Changes in Married Mothers' Employment over Time." *Demography*. 32(3): 365-378, 1995.
- León, M. , *Reconciling work and family: Impact on Gender and Family*. Robert Schuman Center for Advanced Studies. EUI Working Papers. RSC No. 2002/41
- Letho, A-M and Sutela, H., Efficient, more Efficient, Exhausted. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977-1997, Labour Market 1999:8, Statistics Finland, 1999.
- Letho, A-M and Sutela, H., *Gender Equality in Working Life*, Labour Market 1999:22, Statistics Finland, 1999.
- Lewis, J., *Gender and Welfare State Change in European Societies*, Vol. 4, no.4, pp 331-357, 2002.
- Löfström, A. A report on gender equality and economic growth. Umea University 2001.
- Missoc, "Evolution of social protection in the European Member States and the EEA", Missoc-Info 02/2001, pp. 3-9.
- Musgrave, R. and Musgrave, P. *Hacienda Pública Teórica y Aplicada*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 1983.
- Newell and Symons, "Wages and Unemployment in OECD countries", London School of Economics Centre for Labour Economics, Discussion paper No. 219, 1985.
- O'Reilly, J. and Spiess, C.K., "Regulation work and welfare of the future: towards a new social contract or a new gender contract?", Discussion Paper, WZB, 1997.
- Olsson Hans "Social Security, Gender Equality and economic growth", European Commission, 2002
www.europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2003/index_chapitre12_en.
- Ondrich, J. Spiess, C.K., Yang Q. and Wagner, G.G. "The liberalization of maternity leave policy and the return to work after childbirth in Germany", Institute for the Study of Labour, Discussion Paper No. 21, Bonn, Germany, 1998.
- Organisation for Economic Co-operation Development, OECD Meeting of national account experts, Satellite Account papers presented by member country statistical offices, various years
- OCDE, Perspectives de l'emploi 2001, Paris, 2002
- Organisation for Economic Co-operation Development, OECD, Taxing Wages 2001-2002/Les impôts sur les salaires 2001-2002 ,Paris, 2003
- Organisation for Economic Co-operation Development, OECD,- *Starting Strong. Early childhood education and care*, Paris, 2001.
- Owen, D. and Green, A. ' Migration patterns and trends', *Migration Processes and Patterns, Volume I, Research Progress and Prospects*, Edited by Tony Champion and Tony Fielding, pp. 17-38, 1992



Rubery, J. Smith, M. and Fagan, C., *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, London and New York, Routledge, 1999.

Ruhm, C.J. "The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1, February, pp. 285-317, 1998.

Savage, M., 'The missing link: The relationship between spatial and social mobility', *British Journal of Sociology*, Vol. 39, No.4, pp. 554-77, 1998.

Steinheilber, S. "Gender dimensions of social security reforms in transition countries", presented in Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, January 2004.

Taylor, L. "Environmental and Gender Feedbacks in Macroeconomics," *World Development* , 23(11), November, 1995.

Toharia, L. Cebrián, I, García, C, Muro, J. and Villagómez, E. The influence of unemployment benefits on unemployment duration, evidence from Spain, *Labour*, Vol. 10, No. 2, pp 239-267, 1995.



Relación de tablas

Tabla 1. Prestaciones sociales relacionadas con el nacimiento y crianza de los hijos. Prestaciones por hijo	29
Tabla 2. Prestaciones sociales relacionadas con el nacimiento y crianza de los hijos. Permisos parentales.....	31
Tabla 3. Prestaciones sociales relacionadas con la formación y el empleo	33
Tabla 4. Prestaciones sociales relacionadas con la salud y la prevención de discapacidades.....	35
Tabla 5. Prestaciones sociales relacionadas con la salud y la prevención de discapacidades (2).....	36
Tabla 6. prestaciones sociales relacionadas con las situaciones de dependencia y los cuidados de larga duración.....	38
Tabla 7. Prestaciones sociales y participación de la mujer en el mercado de trabajo. Correlaciones de Pearson y de Spearman	40
Tabla 8. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE.....	50
Tabla 9. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Empleo y formación (2)	53
Tabla 10. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Maternidad y beneficios familiares	56
Tabla 11. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE . Maternidad y beneficios familiares (2)	58
Tabla 12. Identificación de los efectos sobre los mercados de trabajo en la UE. Salud y prevención de discapacidades	59
Tabla 13. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE . salud y prevención de discapacidades (2)	61
Tabla 14. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Área: dependencia y cuidados de larga duración	63
Tabla 15. Identificación de los efectos sobre la libertad de movimiento de los trabajadores y los mercados de trabajo en la UE. Área: dependencia y cuidados de larga duración (2)	63
Tabla 16: Cuatro regímenes de género	69
Tabla 17: Población que vive en hogares por tipo de hogar (%)	73
Tabla 18: Subsidio para la crianza de los hijos.....	79
Tabla 19. Tratamiento fiscal de ciertas prestaciones sociales monetarias. Existencia de un límite exento (no sujeto a tributación).....	87
Tabla 20. Beneficios fiscales estándares relativos al estatus marital y a la existencia de hijos dependientes, 2001	88
Tabla 21. Asignaciones monetarias relacionadas con los hijos dependientes, 2001	90
Tabla 22. Tratamiento fiscal de la familia, 2001. Incremento en la cuota fiscal (1) (como % del coste laboral) que se produciría si se anulasen el tratamiento fiscal favorable a la familia.	92
Tabla 23. Evolución de los sistemas de imposición de la renta de las personas físicas, 1970-1999	95
Tabla 24. Comparación de la cuota fiscal de una persona soltera y un segundo perceptor de renta, 2000-2001 (1).....	97



Relación de gráficos

Gráfico 1. Uso del tiempo diario.....	13
Gráfico 2. Tasa de actividad (población de 25 a 54 años). 2002	15
Gráfico 3. Tasas de empleo (población de 25 a 54 años). 2002.....	17
Gráfico 4. Empleo a tiempo parcial. 2002	17
Gráfico 5. Abandono prematuro de la enseñanza. 2002	19
Gráfico 6. Niños de 0 a 3 años en dispositivos de acogida. 2001	21
Gráfico 7. Gasto en protección social. Nacimiento y crianza de los hijos. 2000.....	23
Gráfico 8. Gasto en protección social. Formación y empleo. 2000	24
Gráfico 9. Gasto en protección social. Salud y prevención de discapacidades. 2000.....	25
Gráfico 10. Gasto en protección social. Dependencia y cuidados de larga duración.....	26
Gráfico 11. Tratamiento fiscal de las familias. 2001	93