

# LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN EUROPA



Por José Manuel Reinares Llanos

Asesor Jurídico de ANPE-RIOJA. Secretario Estatal de Acción Social

LOS pasados días 12 a 14 de Septiembre se ha celebrado en Bruselas el Seminario "Favorecer la natalidad. Hombres y Mujeres ante la vida profesional y familiar", organizado por la Academia Europa, centro de formación e investigación de la CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes), en la cual está integrada ANPE, al que hemos asistido unos 130 representantes sindicales europeos y que ha contado con la participación de destacados ponentes del mundo político, universitario, empresarial y sindical belga y europeo.

Dicho Seminario, que cierra el triple encuentro de la Academia Europa en 2007 sobre el desafío demográfico europeo, siendo antecedentes el Seminario de Berlín del mes de febrero sobre el futuro de la jubilación y el Seminario de Sevilla de mayo sobre integración de los jóvenes y mayores en el mercado laboral; ha tenido por objeto analizar las distintas medidas de conciliación laboral y familiar existentes en Europa.

Ante todo se ha visto la necesidad de unificar criterios para potenciar dicha conciliación, pues resulta

demostrado que es la vía adecuada e imprescindible para favorecer la natalidad en Europa y, con ello, la forma de asegurar el relevo generacional y la garantía del sistema de pensiones, con lo que se convierte en una necesidad social o en un “auténtico derecho de ciudadanía”, en palabras de Nicolás Fernández Guisado, Presidente de ANPE y Vicepresidente de la Academia Europa, que acertadamente presentó y justificó el Seminario.

No obstante, no todas las opiniones son uniformes en los medios para conseguir la conciliación, ya que, por un lado, algunas intervenciones, como la de M. Daniel Ducarme, Ministro de Estado Belga, resaltaron que los países que mejores tasas de natalidad presentan, caso de Francia, no son los que más prestaciones sociales ofrecen sino en los que la empresa da más facilidades a los padres, por lo que abogó por invertir más en estructuras de atención infantil en las empresas que en favorecer la baja maternal y parental, pues los padres que trabajan y tienen hijos quieren seguir trabajando y no tendrán más de dos hijos por muchas prestaciones sociales que se les ofrezcan. En esta línea a favor del trabajo a tiempo parcial de los padres con hijos se muestran igualmente expertos de la Comisión Europea, que defendieron las bajas parciales de dos o tres días a la semana e, incluso, representantes de consultoras privadas, cuyo objetivo es tener empleados satisfechos que quieren quedarse en la empresa después de tener niños.

Postura diametralmente opuesta a la anterior, que impera en muchos países del Norte de Europa, la presentó en el Seminario la experiencia de la Asociación Françoise Dolto –cuya preocupación radica en cómo se acoge a los niños en un sistema que machaca todo lo humano– centrándose en el papel del padre en la familia y la necesidad de tenerlo en cuenta en el mundo del trabajo, ya que es necesario contar con padres que asuman su trabajo de “padres”, pues los niños necesitan ver hombres, por lo que se encuentran bien con los padres, aunque la realidad demuestra que hay muy pocos varones trabajando en la Educación Infantil. Para esta corriente son importantes los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, pero lo es más el hecho de responsabilizarse después de disfrutar los mismos y, naturalmente, aboga por desconfiar de las guarderías de empresa, porque sólo fomentan el trabajo del padre y de la madre y no el contacto de éstos con el niño. Por ello, otras posturas similares defienden institucionalizar la profesión de padre o madre, retribuyendo, incluso, la dedicación de los padres que se quedan en casa para cuidar de los hijos. Un ejemplo lo constituye Grecia, que ha comenzado a retribuir a las madres que a los 65 años han criado al menos a tres hijos.

Obviamente en esta divergencia de posturas sale a relucir el modelo familiar escandinavo, sobre todo el sueco, como ejemplo para la conciliación en Europa,

donde, entre otras medidas, la madre disfruta de 60 días de permiso pagado antes del nacimiento y, después de éste, la madre o el padre pueden disfrutar de 18 meses de permiso, contando con ayuda adicional para el trabajo a tiempo parcial mientras el niño o niña tiene 8 años, disponiendo, además, hasta 120 días de permiso al año para cuidarlo en caso de enfermedad. No obstante este modelo tiene sus detractores, ya que inmediatamente surge el problema de cómo sufragar estas importantes cargas sociales.

En este cruce de soluciones que se dan en Europa a la conciliación laboral y familiar es de destacar el caso de España, quizás el país que más ha legislado y avanzado en poco tiempo en tal sentido, gracias a las medidas contenidas en el Plan Concilia, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Estatuto Básico del Empleado Público, así como adaptaciones efectuadas por las CCAA, donde ya se contienen medidas conciliadoras de trabajo a tiempo parcial y flexibilización del trabajo de los padres con niños, aunque, en el primer caso, con una pérdida de retribuciones que frena el que pueda tener más acogida.

### **España es quizás el país que más ha legislado y avanzado en poco tiempo en tal sentido, gracias a las medidas contenidas en el Plan Concilia y en el EBEP**

Por ello, armonizando las dos posturas de medidas de conciliación vistas en el Seminario de Bruselas, desde ANPE, a través de la Secretaría que me corresponde, estamos ya solicitando a las diferentes AAPP la adopción de dos medidas básicas que consideramos esenciales para conciliar la vida laboral y familiar y que están contenidas en nuestro reciente programa electoral 2006-2007: **ampliación del permiso por maternidad o adopción hasta seis meses**, pues las dieciséis semanas que impera en la mayoría de CC.AA. son claramente insuficientes, así como **reducción de jornada para padres con hijos menores de 3 años sin pérdida de retribuciones**, que haga más atractiva esta medida conciliatoria.

