

## Reportaje extraído del diario *El País* (miércoles 1 de octubre de 2008)

# ¿Queremos niños? Protejamos a sus madres

La crisis demográfica fuerza a la UE a elevar la baja maternal a 18 semanas ● La economía europea necesita a las mujeres ● Y la natalidad crece en los países con medidas de conciliación

ANA CARBAJOSA

Las predicciones demográficas de Europa asustan: la UE calcula que habrá perdido en 2030 hasta 20 millones de trabajadores. Estas abultadas cifras obsesionan a los funcionarios comunitarios que se han propuesto fomentar a toda costa la natalidad e incorporar al mayor número de mujeres posible a un mercado laboral que se desangra. Pero para que más mujeres trabajen y además tengan hijos, hace falta que mejoren las condiciones laborales de las madres trabajadoras, sostiene la Comisión Europea, que tiene previsto presentar este viernes un paquete de medidas de conciliación entre las que figura una propuesta para alargar el permiso de maternidad hasta un mínimo de 18 semanas en toda la Unión.

Más allá de motivaciones altruistas, es la lógica y la urgencia demográfica la que se encuentra detrás de esta propuesta. Cuantas más facilidades tengan las mujeres para tener hijos, más tendrán, menos abandonarán sus puestos de trabajo para cuidar a la prole y más contribuirán al crecimiento económico de la Unión, sostienen en Bruselas. Pero, ¿hasta qué punto hace falta un permiso de maternidad más largo? Y sobre todo, ¿puede la renqueante economía europea permitírselo? Las organizaciones empresariales no se fían de los cálculos comunitarios ni conculgan con los argumentos de Bruselas. Critican la reforma por considerar que será demasiado costosa para los empresarios y prometen batallar para que la norma muera en el dilatado proceso legislativo al que se enfrenta la propuesta a partir de ahora.

Hasta el momento, rige en Europa la directiva 92/85/EEC, que establece un mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad en el que la madre trabajadora cobra por lo menos lo establecido para las bajas por enfermedad y que garantiza además que durante el tiempo que dure no puedan ser despedidas. La directiva establece unos mínimos que los países europeos pueden mejorar en sus leyes nacionales.

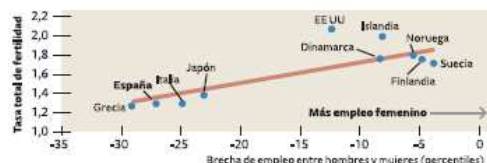
Lo que Bruselas propone ahora es ampliar el permiso a un mínimo de 18 semanas —en España actualmente son 16— durante las cuales la madre cobrará el salario íntegro. Amplia también el tiempo en el que la mujer que ha

### La maternidad en la UE

	Duración	Periodo obligatorio	Pago
Alemania	14 semanas	6 semanas antes y 8 semanas después del parto	100% de los últimos ingresos
Austria	16 semanas	8 semanas antes y 8 semanas después del parto	100% de la media de los ingresos
Bélgica	15 semanas	1 semana antes del parto y 9 después del parto	En función de la Seguridad Social
Bulgaria	315 días	45 días antes y 95 después del parto	135 días se pagan al 90% de la media de los ingresos
Dinamarca	18 semanas	No	Según acuerdos colectivos, 100% del salario
Eslovaquia	28 semanas	14 semanas	55% de los ingresos diarios hasta un máximo de 800 euros
Eslovenia	105 días	28 días antes de la fecha prevista de parto	100% de la media de los ingresos
España	16 semanas, transferible a la pareja	6 semanas después del parto para la madre	100% de la base calculada
Estonia	140 días	No, pero el beneficio se reduce si el permiso de maternidad empieza antes de un mes de la fecha prevista del parto	100% de la media de los ingresos
Finlandia	105 días laborales	2 semanas antes de la fecha prevista del parto	El pago depende de los ingresos previos (la cantidad mínima diaria es de 15,20 euros)
Francia	16 semanas	2 semanas antes y 6 semanas después del parto	100% de los ingresos de los últimos 3 meses
Grecia	17 semanas	7 semanas antes y 9 después del parto	100%
Holanda	16 semanas	4 semanas antes y 6 semanas después del parto	Paga completa
Hungría	24 semanas	Recomendado 4 semanas antes del parto	70% del salario anterior (paga por baja)
Irlanda	42 semanas	2 semanas antes del parto, 4 después del parto	26 semanas se pagan al 80% del salario, con un tope
Italia	5 meses	2 meses antes, 3 meses después del parto	El 80% del pago medio diario se hace en el mes anterior al parto
Letonia	112 días	2 semanas antes y 2 después del parto	100% de la media de los ingresos
Lituania	126 días	Sí	100% de la media de los ingresos
Malta	14 semanas	4 semanas antes, 6 semanas después del parto	Paga completa
Polonia	18 semanas (algunas pueden ser cogidas por el padre)	8 semanas después del parto	100% de la media de los ingresos
Portugal	120 días	6 semanas después del parto	100% de la base salarial
Reino Unido	52 semanas	2 semanas después del parto	La empresa paga el 90% del salario anterior las 6 primeras semanas, después la suma global (151 euros)
Rep. Checa	28 semanas	No	69% de la media de ingresos de 12 meses
Rumania	126 días	42 días después del parto	Subsidio de maternidad en función del 85% de la media de ingresos
Suecia	7 semanas antes y 7 semanas después del parto	2 semanas antes o después del parto	390 días se pagan al 80% de la media de los ingresos, 90 días se pagan del subsidio mínimo

Luxemburgo y Chipre, sin datos

### LA FERTILIDAD SE CORRELACIONA POSITIVAMENTE CON UNA ELEVADA TASA DE EMPLEO FEMENINO



Fuente: Comisión Europea y Eurostat.

dado a luz no podrá ser despedida y obliga además al empresario a estudiar las peticiones de horario flexible que la mujer haga cuando vuelva.

Se ocupa también el texto de las trabajadoras autónomas que deberán beneficiarse —si así lo solicitan— de los mismos permisos que las empleadas por cuenta ajena. Y anima por último a los países de la UE, sin carácter obligatorio, a mejorar las redes de guarderías. La elección de 18 semanas se basa en una recomendación del año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que considera este lapso de tiempo el adecuado para per-

mitir la recuperación de la madre, así como la prolongación de la lactancia materna. En total, la reforma, de salir adelante, obligará a dos tercios de los países de la UE a cambiar sus leyes para aumentar bien la duración del permiso de maternidad, bien la remuneración durante ese periodo.

La preocupación por el devenir demográfico de la Unión y el impacto económico de la pérdida de fuerza laboral queda plasmada en el estudio que acompaña al texto que se presenta esta semana. "El crecimiento económico caerá del 2,4% actual al 1,2% entre 2030 y 2050, si más gente no entra en el mercado de trabajo.

Por eso, una mayor participación de las mujeres es vital", afirma.

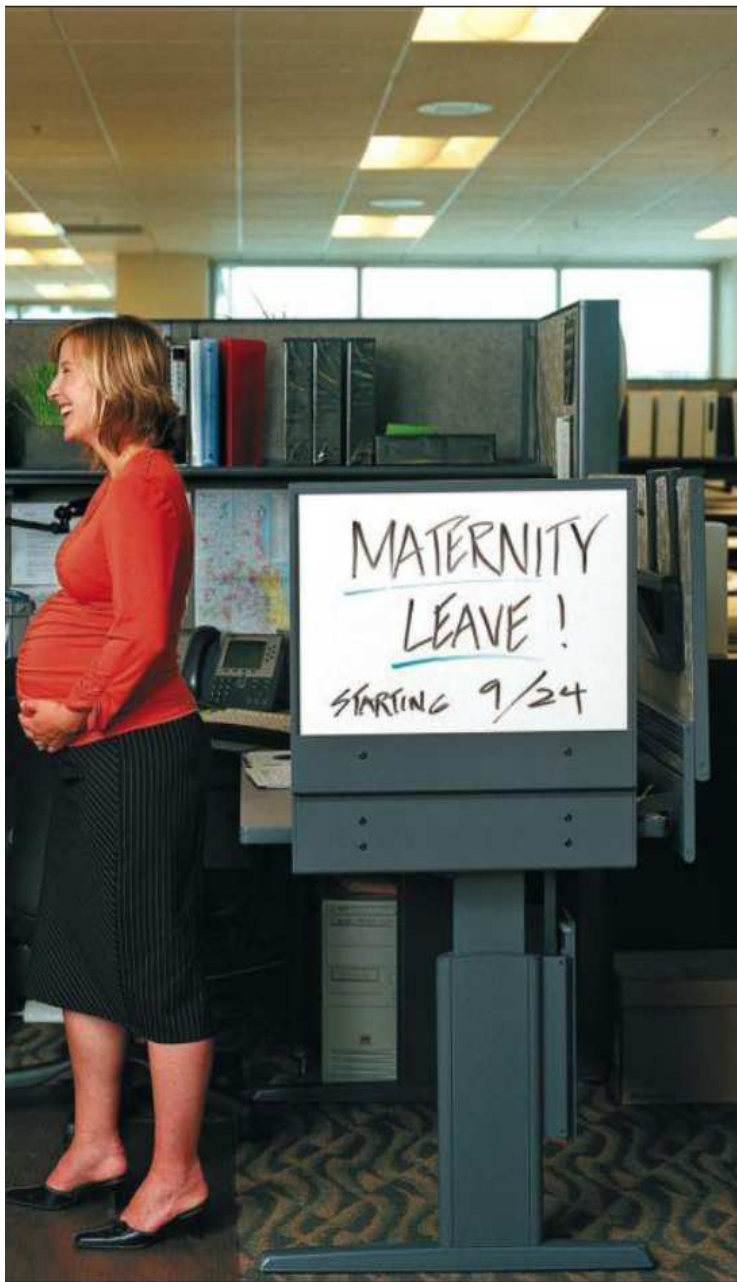
Bruselas sostiene que proteger a las madres en sus puestos de trabajo y facilitar la conciliación de su vida laboral con la familiar es una de las mejores formas de evitar que abandonen el mercado laboral cuando tengan hijos. Porque, dicen, si una mujer tiene el tiempo suficiente para cuidar a su bebé y cuenta además con garantías de que se respetarán sus derechos a la vuelta a su puesto de trabajo, es mucho más probable que pueda seguir trabajando después de tener un hijo y que además se anime a tener más.

Y se apoya el Ejecutivo comunitario en los datos que indican que son precisamente los países de la UE que más protegen a las madres trabajadoras los que tienen una natalidad más alta, como por ejemplo en Dinamarca, Suecia, Finlandia u Holanda; frente a España, Italia o Grecia. Según los cálculos de Bruselas, la mejora de los permisos de maternidad y paternidad podría incrementar entre un 3% y un 4% la participación de las mujeres en el mercado laboral europeo.

Datos como los que ofrece Goldman Sachs en su análisis de impacto económico sobre la participación laboral de hombres y







Un mayor permiso de maternidad podría animar a las mujeres a trabajar.

mujeres (*Global Economic Paper número 154*) refuerzan las tesis comunitarias sobre la mayor participación laboral de las mujeres. Asegura el estudio que un aumento del empleo femenino podría incrementar el PIB de la eurozona hasta un 13%. Y eleva esta cifra hasta el 19% para el caso español. "La incorporación de más mujeres al mercado laboral ha supuesto la mayor contribución al éxito del mercado laboral de la eurozona, mucho más que las reformas laborales convencionales", sostiene el análisis de Goldman Sachs, que también vincula la alta participación de mujeres en el mercado laboral con altos índices de na-

talidad. "No es casualidad que países como Italia o Japón estén entre los países con menor empleo femenino y también peores proyecciones demográficas".

La Comisión Europea, como multitud de organizaciones sociales, aspira, además, a que sean los hombres los que gocen de parte de estos permisos en aras de una mayor igualdad, ya que, en la actualidad, la tasa de empleo de las mujeres con hijos alcanza el 65,5%, mientras que la de los hombres es del 91,7%. El dato más significativo es que cuando nacen los niños, la tasa de ocupación de ellas cae, mientras que la de ellos sube. Es decir, que los

hombres con hijos tienden a participar más del mercado laboral que cuando no los tienen, y en las mujeres es al revés.

La desigualdad queda además patente en la diferencia salarial. A pesar de que en los últimos años se ha producido una mejora en la incorporación de las europeas al mercado de trabajo, la distancia en la remuneración no se ha movido del 15% entre 2003 y 2007. Bruselas atribuye este estancamiento, en parte, a que la falta de políticas de conciliación hace que muchas dejen su trabajo para cuidar a los hijos para reincorporarse al mercado laboral años más tarde. Al final, sus

carreras profesionales son más "cortas, lentas y discontinuas" que las de los hombres.

Organizaciones como el lobby europeo de mujeres, que representa hasta a 2.000 organizaciones de toda la UE, se preparan para recibir con los brazos abiertos la propuesta legislativa, que consideran algo insuficiente, pero orientada en la dirección correcta. A pesar de que el lobby de mujeres (EWL, por sus siglas en inglés) solicitó a la Comisión que la ampliación del permiso de maternidad ascendiera a 24 semanas, consideran que el actual "es un texto bueno", en palabras de Marie Collins, responsable de políticas sociales del EWL.

"Se trata de reducir el estrés de las madres trabajadoras y cuanto más tiempo tengan para recuperarse, cuidar de sus bebés y prolongar la lactancia sin tener que hacer malabarismos con los horarios y la vuelta al trabajo, mejor", sostiene Collins, quien también coincide con Bruselas en que, además de la duración del permiso, el pago del salario adecuado durante el tiempo que la madre esté fuera y las garantías de que su puesto de trabajo estará ahí cuando vuelva "contribuirán sin duda a que las mujeres puedan hacer compatible trabajo y familia y no tengan que renunciar a uno de los dos".

La visión del EWL difiere en casi todo de la de las organizaciones empresariales europeas, que no quieren ni oír hablar de una propuesta que califiquen de "innecesaria". "Consideramos que 14 semanas son suficientes para garantizar la salud de la madre.

**La UE estima que perderá para 2030 hasta 20 millones de trabajadores**

**Aumentar el empleo femenino puede incrementar el PIB de la eurozona un 13%**

Además, según la legislación actual, los países pueden aumentar el número de semanas si quieren, no hace falta una ley europea", afirma Rebekah Smith, asesora para cuestiones sociales de Business Europe, la patronal europea con sede en Bruselas. Y habla de los perjuicios económicos que, de ver la luz la nueva norma, podría acarrear a unos empresarios atrapados en un medio ambiente económico más que sombrío. "Supone una nueva carga para los empresarios. Si las empresas tienen que pagar el salario completo durante el permiso, esto tendrá un fuerte impacto negativo, también en los gastos de la

seguridad social. Por eso haremos lobby para impedir que el texto salga adelante", advierte Smith. En la misma línea se han pronunciado, algunos Estados miembros—hasta nueve podrían oponerse a la reforma— y ya han advertido de que una mayor carga para los empresarios podría generar un efecto perverso por el que las empresas tengan la tentación de contratar a más hombres que a mujeres porque les saldrá más barato.

Desde la Asociación Europea de Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) van un poco más allá en su oposición a la iniciativa. Se declaran "radicalmente en contra de la propuesta comunita-

**De aprobarse, la reforma obligará a cambiar las leyes de la mayoría de países**

**Las empresas alertan de que pueden acabar contratando más hombres**

ria" y niegan la mayor, al considerar que un permiso de maternidad más largo restará motivación a la mujer para volver a su puesto de trabajo. "Cuanto más tiempo esté la mujer fuera del trabajo, menos probable es que vuelva al mercado laboral. Para nosotros, lo ideal es que la mujer se reincorpore lo antes posible, pero que disponga de una red de guarderías y de una flexibilidad horaria que le permita conciliar familia y trabajo", argumenta Liliane Volozinskis, directora de políticas de empleo y sociales de la UEAPME, quien critica además el momento elegido por la Comisión para poner el texto sobre la mesa: un momento de fuerte incertidumbre económica.

"No podemos esperar a que la economía europea florezca para mejorar la situación de las madres trabajadoras. Lo que se propone en cualquier caso no es nada revolucionario", le responde desde las filas sindicales Catherine Passchier, secretaria confederal del CES, la organización que representa a los sindicatos europeos, por sus siglas en francés. Passchier es de las que, como muchos funcionarios europeos, piensa que la demografía aprieta y que "las consecuencias de no tomar medidas para la conciliación serán más perjudiciales a largo plazo. Aquí de lo que se trata es de que las mujeres tengan más hijos y que de paso no abandonen sus puestos de trabajo. Y eso sólo será posible si les damos más facilidades", concluye tajante.

**+ EL PAÍS.COM**

► **Participe**

¿Qué medidas podrían favorecer la conciliación laboral y familiar?