

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

CONCILIACIÓN DE FAMILIA Y TRABAJO ³⁴

Este informe resume los resultados de recientes estudios sobre la conciliación familia y trabajo (Kelle & Kahle 2018, Hochgürtel 2018), la relación entre el riesgo de pobreza de los menores y el empleo de las madres (Bertelsmann-Stiftung 2018), la discriminación salarial en Alemania (IAB 2018). Por último, analiza la evaluación de la flexibilización horaria como instrumento para facilitar la reinserción laboral de las madres (Hans-Böckler-Stiftung 2018) y las diferentes modalidades de la prestación parental, un instrumento que pretende facilitar la conciliación (Oficina Federal de Estadística 2018; Gobierno federal 2018).

³⁴ **Bertelsmann Stiftung** (2018): Aufwachsen in Armutslage. Zentrale Einflussfaktoren und Folgen für die soziale Teilhabe https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Aufwachsen_in_Armutslagen_2018.pdf

Gobierno federal (2018): Unterrichtung durch die Bundesregierung Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit

<https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf>

Hans Böckler Stiftung (2018): German mother´s labor market re-entry after parental leave: Do parents´ flexible working time arrangement help? Working paper 071

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

Hochgürtel, T. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit zur Messung der Vereinbarkeitsarrangements von Familie und Beruf. en: WISTA - Wirtschaft und Statistik", 3/2018

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/01/RealisierteErwerbstaetigkeit_012018.pdf?_blob=publicationFile

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018a): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018b): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und grossen Betrieben. IAB-Forschungsbericht 3/2018 <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

Keller, M.; Kahle, I. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, en: WISTA - Wirtschaft und Statistik", 3/2018

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/03/RealisierteErwerbstaetigkeit_032018.pdf?_blob=publicationFile

Oficina Federal de Estadística (destatis) (2018): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Wiesbaden: Oficina Federal de Estadística

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistungsbeuegeJ5229210177004.pdf?_blob=publicationFile

Oficina Federal de Estadística (destatis) (2018): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 % . Comunicado de prensa del 15.3.2018

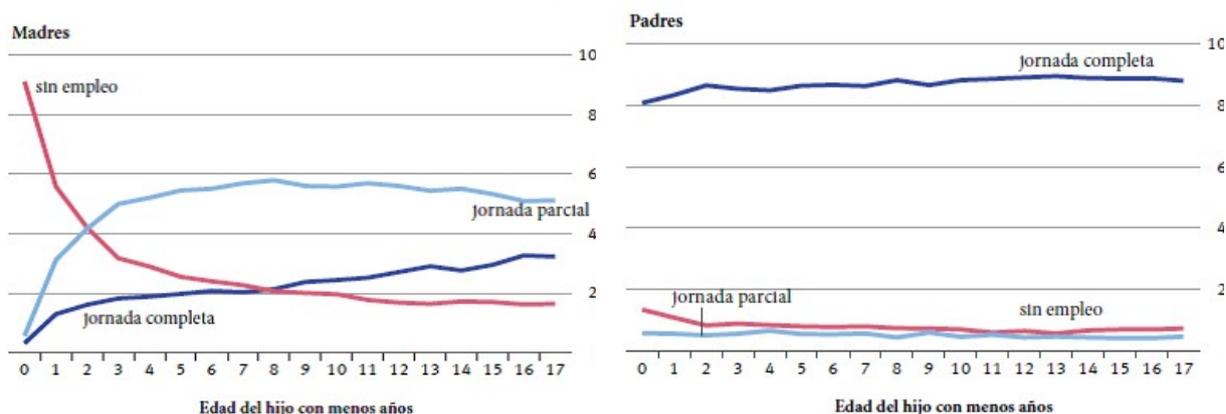
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_09_621.html

La conciliación de familia y trabajo

La Oficina Federal de Estadística ha publicado diversos artículos que analizan la conciliación familia y trabajo basándose en los datos del microcenso de 2016 (Kelle & Kahle 2018, Hochgürtel 2018). El microcenso es una macroencuesta al 1% de los hogares en Alemania, aproximadamente 390.000, lo que equivale a cerca de 830.000 personas. Desde 2003 contiene preguntas relativas a la origen migratorio de los encuestados y ofrece datos estructurales (sexo, edades, lugar de residencia, etc.) así como acerca de la vivienda, situación laboral, formación y riesgo de pobreza.

El análisis detallado de la actividad laboral real de madres y padres refleja diferencias considerables. Mientras que la actividad laboral de los padres apenas experimenta cambio alguno por el nacimiento de un hijo, y con independencia, de la edad de éste, el porcentaje de las madres que trabajan depende primordialmente de la edad del hijo.

Situación laboral de madres y padres, actividad laboral real, en %



Hochgürtel 2018: 30

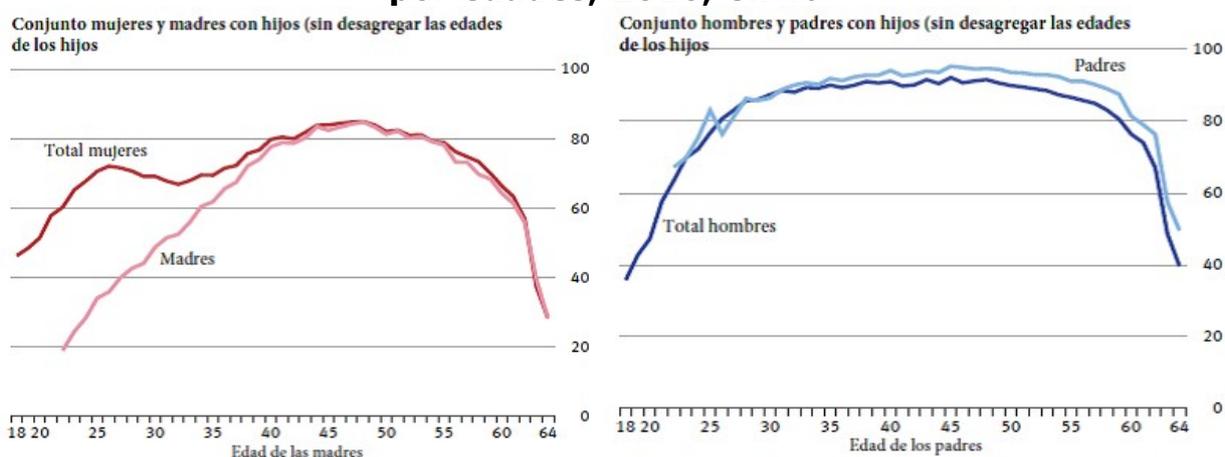
Según el microcenso en 2016 vivían en Alemania un total de 22,6 millones de hombre y 23,2 millones de mujeres entre 15 y 65 años, la tasa de empleo masculino fue del 84%, la del empleo femenino del 73%. El porcentaje de hombres con un puesto de trabajo a jornada completa alcanzó el 91% (mujeres: 52%).

El hecho de tener hijos tiene un efecto opuesto sobre el número de horas que trabajan hombres y mujeres. Mientras que el 94% de los padres cuentan con un trabajo a jornada completa, es decir, un porcentaje superior a la media, mientras que solamente el 34% de las mujeres trabajan a jornada completa y el 66% a jornada parcial

En líneas generales, la tasa de empleo de padres que conviven con al menos un hijo menor de 18 años se situó en el 92%, 24 puntos superior a

la tasa de empleo de las madres. Los padres continúan e incluso amplían su actividad laboral después del nacimiento de un hijo con independencia de la edad de éste. Bien diferente es la situación laboral de las madres. Si bien alcanzan una tasa de empleo del 68%, ésta varía mucho en función de la edad del hijo. Si el hijo tiene menos de 1 año de edad, la tasa de empleo de las madres se sitúa en el 9%, el 44% de las madres con un hijo en esa edad se encontraba de baja por maternidad y el 46% estaba en situación de inactividad. La tasa de empleo de las madres aumenta considerablemente una vez que el hijo cumple 1 (44%) y 2 años (58%), alcanzando el 80% si el hijo tiene entre 10 y 18 años. El informe de Keller & Kahle constata diferencias regionales considerables. El conjunto de las madres alcanza una tasa de empleo del 72% en la parte oriental y del 67% en la occidental, siendo las diferencias considerables sobre todo si los hijos son muy jóvenes.

Tasa de empleo, conjunto mujeres y hombres, madres y padres, por edades, 2016, en %



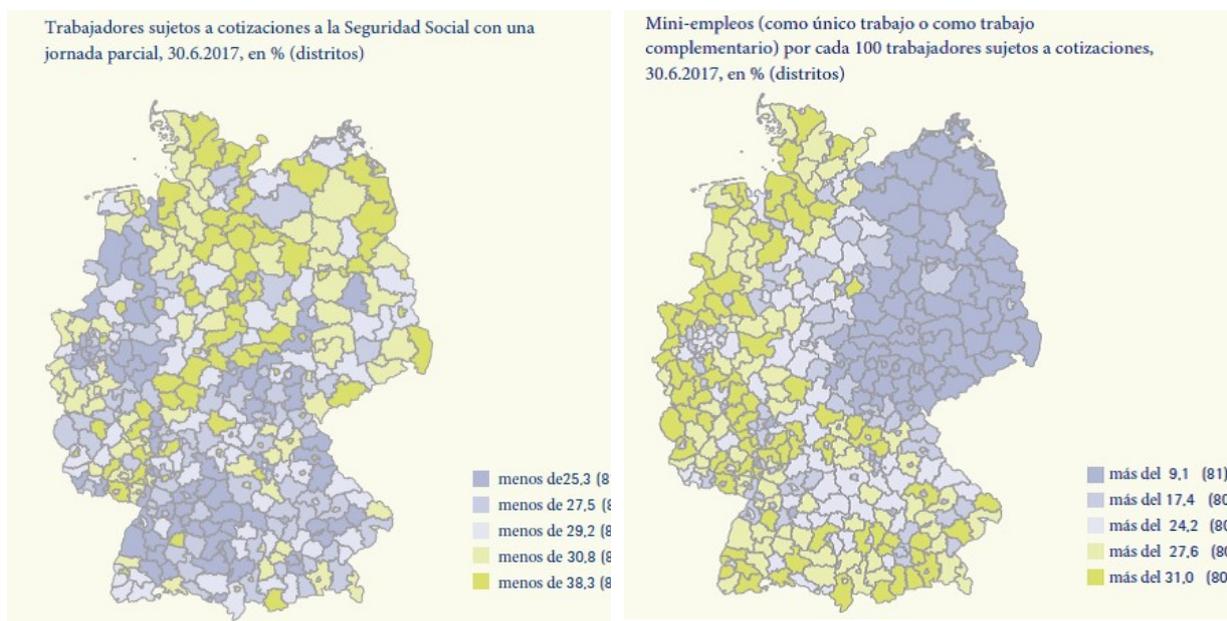
Keller & Kahle 2018: 58

Una de las características del mercado de trabajo alemán es la fuerte polarización entre la jornada regular y la parcial y la distribución regional de los denominados mini-empleos.

Según un informe publicado recientemente por el instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2018) a 30.6.2017 el 29,9% de los trabajadores sujetos a cotizaciones en Alemania oriental tenían un empleo a jornada parcial, en la parte occidental del país este porcentaje se situaba en el 27,3%. La jornada parcial tiene un impacto mucho mayor en las mujeres (Alemania oriental: 46,1%, Alemania occidental: 47,8%) que en los hombres (14,2% y 10,1% respectivamente).

Los mini-empleos son una modalidad mucho más extendida en Alemania occidental (25,5%) que en Alemania oriental (14,5%). En la parte occidental el 33,7% de las mujeres trabajadoras tienen un mini-empleo,

en la parte oriental solamente el 16,2% (hombres: 12,6% y 18,4% respectivamente).



IAB 2018a: 8

IAB 2018a: 9

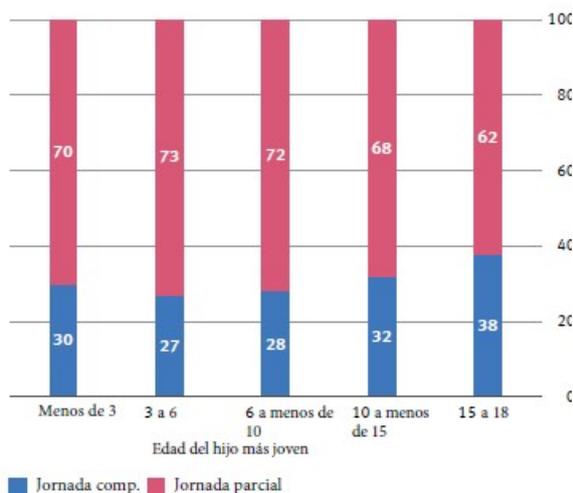
La Oficina Federal de Estadística analiza de forma detallada la incidencia de la jornada parcial en madres y padres. Entre el 94% y el 96% de los padres trabaja a jornada completa, pero solamente el 31% de las madres. Si el hijo tiene menos de 10 años entre el 27% y el 30% de las madres tienen un empleo a jornada completa, una vez que el hijo cumple más de diez años este porcentaje alcanza hasta el 38% para los hijos entre 15 y 18 años de edad. En este ámbito las diferencias regionales son considerables. Aproximadamente la mitad de las madres en la parte oriental del país cuentan con un trabajo a jornada completa frente la 26% en la parte occidental.

Los motivos de las madres para optar por un trabajo a jornada parcial difieren sensiblemente de las razones que dan los padres. El 59% de las madres afirma que el principal motivo son los cuidados del hijo frente al 19% de los padres. El 25% de los padres dice no encontrar un trabajo a jornada completa pero solamente el 5% de las madres.

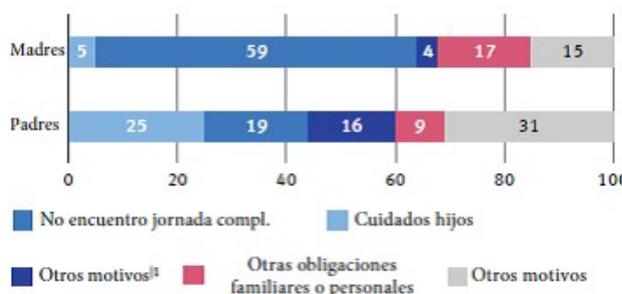
La distribución de la jornada de las 6,5 millones de parejas y matrimonios de diferente sexo y de edades entre los 15 y los 65 años y con hijos menores de 18 años reproduce esta diferencia. En el 95% de estos matrimonios y parejas trabaja al menos una persona: en el 64% de los casos trabajan el padre y la madre (Alemania occidental: 63%, Alemania oriental: 70%), en el 28% solamente el padre (Alemania occidental: 29%, Alemania oriental: 21%) y el 3% solamente la madre.

En el 70% de los matrimonios y parejas el padre tiene un trabajo a jornada completa y la madre un trabajo a jornada parcial, en el 25% ambos trabajan a jornada completa, en el 3% ambos tienen un empleo a jornada parcial pero solo en el 3% la madre tiene un trabajo a jornada completa y el padre un trabajo a jornada parcial.

Tasa de empleo a jornada parcial y completa, madres, en %

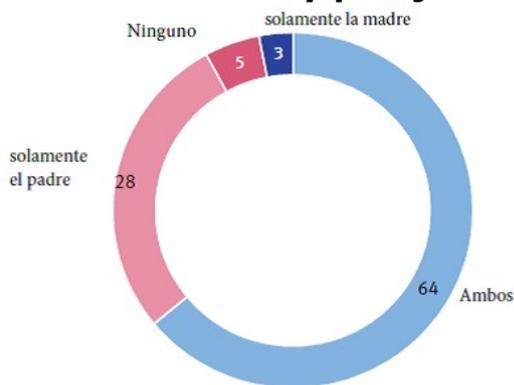


Motivos por los padres y madres optan por un trabajo a jornada parcial, en %



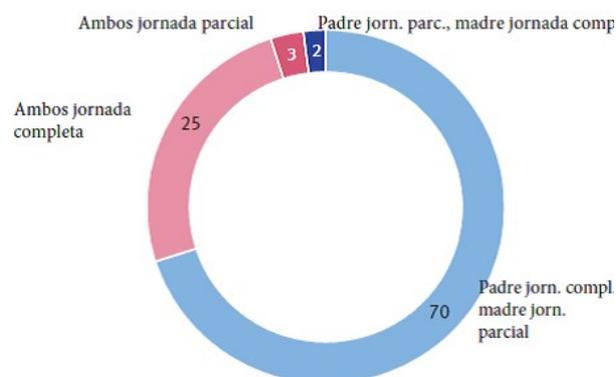
Keller & Kahle 2018: 62

Modelos laborales de matrimonios y parejas



Keller & Kahle 2018: 64

Distribución de la jornada entre padres y madres

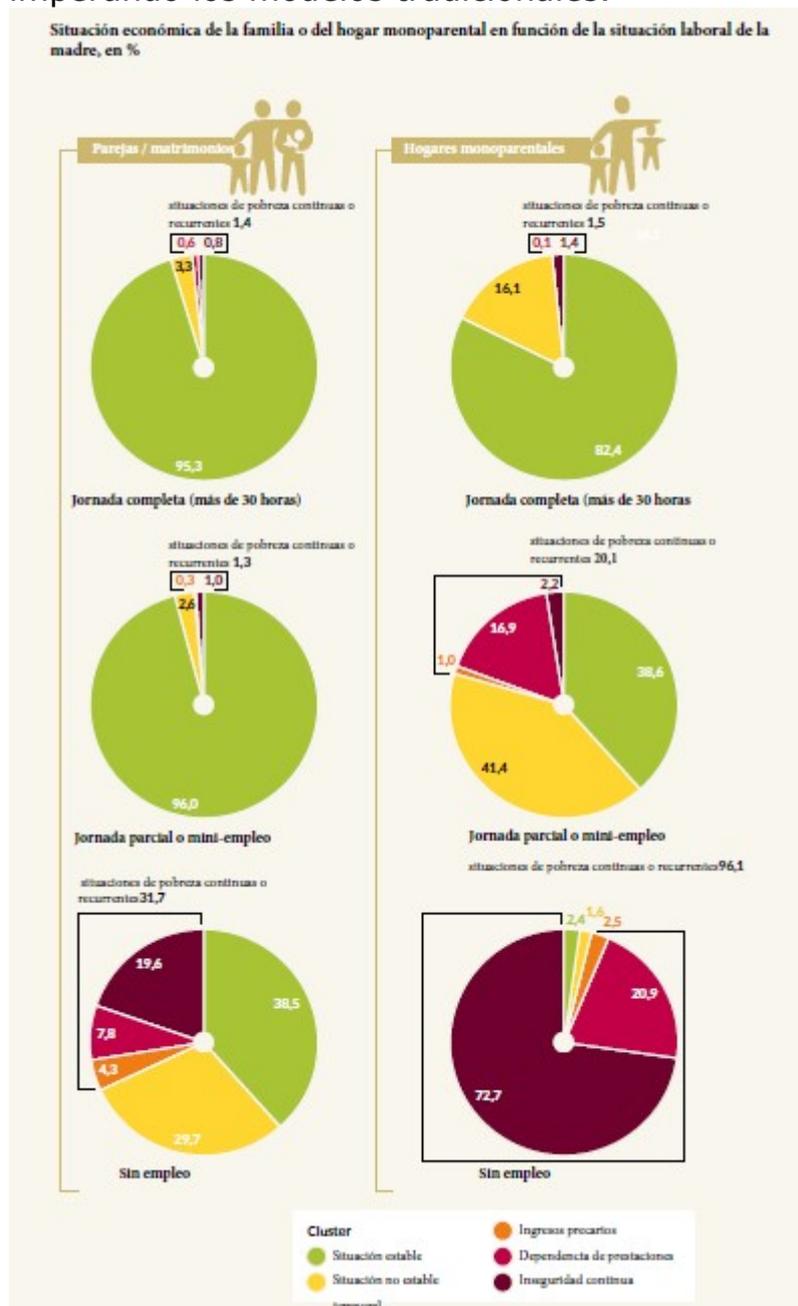


Keller & Kahle 2018: 66

La situación laboral de los hogares monoparentales es especialmente difícil. Representan aproximadamente el 20% de las familias con hijos menores de 18 años, predominando las madres frente a los padres (1.400.000 frente a 180.000 respectivamente). La tasa de empleo de las madres que se encuentran en esta situación alcanza el 70% y es similar a la de las madres en hogares biparentales, mientras que la de los padres se sitúa en el 79% y es 13 puntos inferior a los hombres que conviven con

su pareja o esposa. El 88% de estos padres cuenta con un empleo a jornada completa pero solamente el 42% de las madres.

El informe concluye que las madres suelen ser las que reducen su jornada laboral o incluso renuncian a seguir trabajando una vez que nace un hijo. Destaca que si bien los modelos familiares tradicionales están inmersas en un profundo cambio, impulsado también por la fuerte ampliación del número de plazas de atención para menores de tres años, siguen imperando los modelos tradicionales.



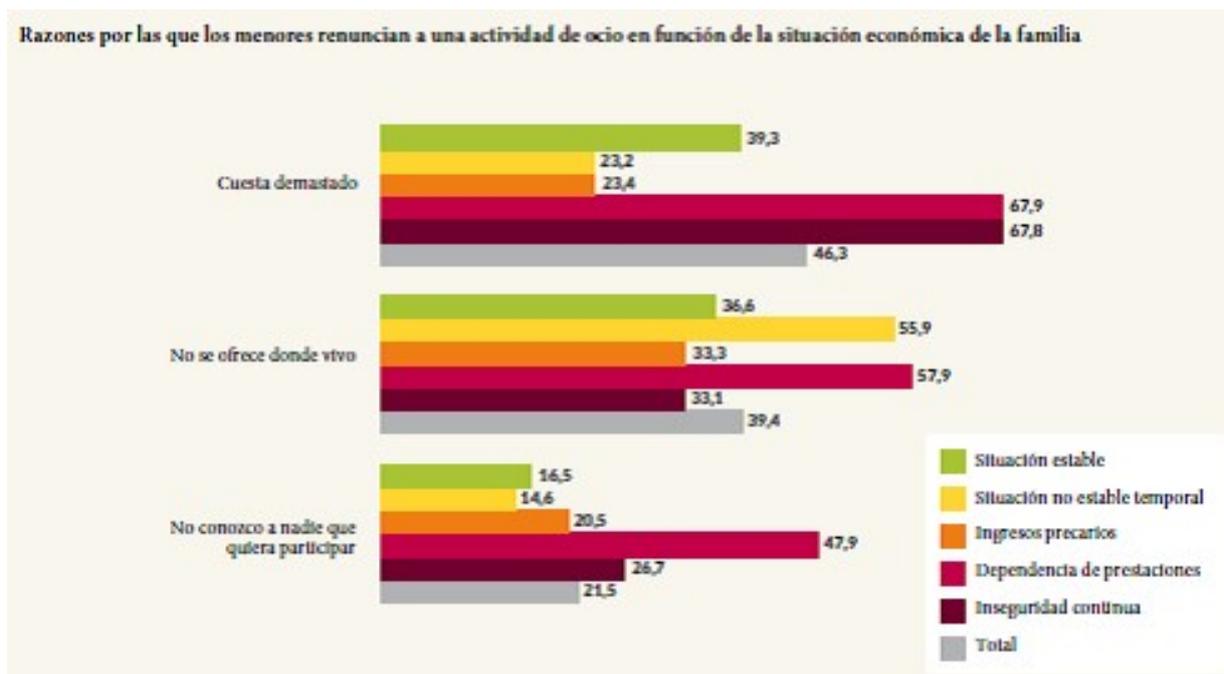
Bertelsmann 2018: 18

Empleo de las madres y el riesgo de pobreza infantil

Un informe de la Fundación Bertelsmann publicado el 25.6.2018 (Bertelsmann Stiftung 2018) concluye que el riesgo de pobreza de los niños aumenta exponencialmente si la madre se encuentra en situación de desempleo, con independencia del tipo de familia u hogar. El mayor riesgo de pobreza se da en aquellos niños que viven con una madre sin trabajo remunerado en un hogar monoparental. El 72,7% de estos niños viven una situación económica de inseguridad continua, otro 20,9% depende de las prestaciones estatales. Si la madre cuenta con un trabajo a jornada parcial, el 41,4% de los niños experimentan fases de situación económica inestable temporales, el 38,6% viven en un contexto económico marcado por ingresos precarios y otro 16,9% dependen de forma constante de las prestaciones estatales. Si la madre en ese hogar monoparental cuenta con un trabajo a jornada completa solamente el 1,4% de los niños viven en una situación económica inestable pero el 82,4% en un hogar con ingresos precarios.

La prensa destaca otro aspecto del informe: el riesgo de pobreza infantil transitoria o continua en aquellas familias en las que solo el padre cuenta con un trabajo, en este caso se aproxima al 60%. Si la madre cuenta con un empleo, el riesgo de pobreza infantil continua solo es del 1,4%, con independencia de que el trabajo de la madre sea a jornada parcial o completa.

El informe analiza de forma detallada el impacto de la situación económica del hogar sobre la participación social de los menores. Los autores destacan que sobre todos aquellos que viven en un hogar en situación de inseguridad económica inestable o que dependan de las prestaciones estatales corren un serio riesgo de no poder realizar actividades de ocio, destacando como motivo la falta de recursos económicos.



Bertelsmann 2018: 19

Un claro indicador de esta exclusión es el porcentaje de menores que pertenecen a una asociación (club deportivo, cultural o similar) que oscila entre el 37,1% de los menores que viven en un hogar en situación económica inestable y el 75,1% en situación estable.



Bertelsmann 2018: 18

El presidente de la Fundación Bertelsmann afirma que la pobreza infantil depende en gran medida de la inserción laboral de las madres y reclama reforzar los mecanismos de apoyo y las ayudas. Aboga por fusionar todas las ayudas, reducir con ello las trabas burocráticas y garantizar que esta nueva prestación permita la participación en la sociedad de todos los niños.

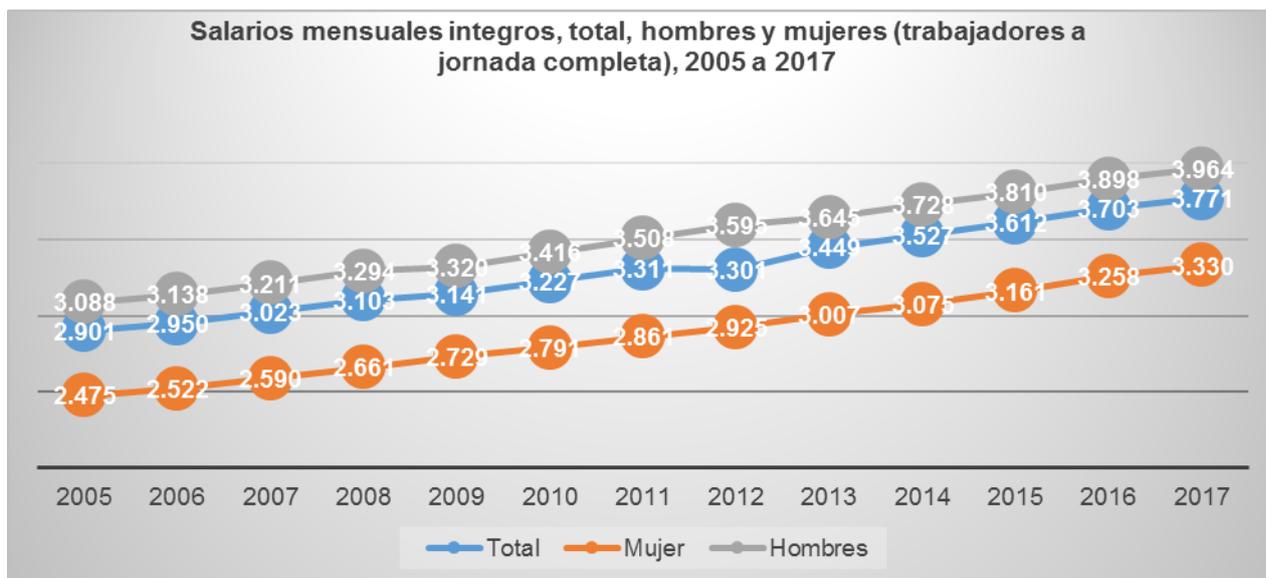
La discriminación salarial en Alemania

Según informa la Oficina Federal de Estadística en 2017 el salario medio por hora de las mujeres se situó en 16,59 euros, el de los hombres en 21 euros, por lo que el gender pay gap se mantiene en el 21%, idéntico al registrado en 2016. Las diferencias regionales son considerables. En Alemania occidental la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue del 22%, en la Alemania oriental del 7%.

Gender pay gap, 2006 a 2017, en %			
año	Alemania	Alemania occidental	Alemania oriental
	%		
2017	21	22	7
2016	21	23	7
2015	22	23	8
2014	22	24	9
2013	22	23	8
2012	23	24	8
2011	22	24	7
2010	22	24	7
2009	23	24	6
2008	23	24	6
2007	23	24	6
2006	23	24	6

El gender pay gap es algo inferior si solamente se tiene en cuenta el trabajo a jornada completa. Según informa la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung³⁵ los salarios nominales íntegros de los trabajadores con una jornada completa pasaron de 2.901 euros mensuales en 2005 a 3.771 en 2017. En 2017 la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue de 634 euros, el 16,0 %, una clara mejora en comparación a años anteriores, teniendo en cuenta que 2005 todavía se situaba en el 19,9% y en el 2012 en el 18,6%.

³⁵ https://www.boeckler.de/wsi_50906.htm



De acuerdo al instituto de investigaciones de la patronal, IW-Koeln, en cuanto a la discriminación salarial Alemania se situaba en 2017 en tercer lugar en la UE, por detrás de Estonia (25,3%) y Chequia (21,8%)³⁶

Un informe del Instituto de investigación laboral y de las profesiones de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2018b), realizado por encargo del Ministerio para Familiar, Mayores, Mujeres y Jóvenes quiere cifrar la importancia de la discriminación salarial con el objetivo de calibrar el posible impacto de la Ley de transparencia salarial. Desde el 6.1.2018 las empresas con más de 200 trabajadores deberán hacer transparentes sus estructuras salariales. El objetivo de esta Ley, aprobada en la anterior legislatura, es reducir la brecha salarial.

El informe señala que solamente el 0,7% de las empresas tienen más de 200 trabajadores, a su vez emplean al 32% del conjunto de los trabajadores, el 34,9% de los trabajadores por cuenta ajena y el 29% de las trabajadoras. El análisis detallado de los salarios refleja el importante incremento de los salarios de los hombres en función del tamaño de la empresa mientras que los salarios de las mujeres apenas varían. La discriminación salarial es del 20% en empresas con 50 a 200 trabajadores, del 28% en empresas de 200 a 500 trabajadores y del 27% en empresas con más de 500 trabajadores y del 24% en el conjunto de las empresas analizadas siendo el principal motivo el mencionado anteriormente.

15,1 puntos porcentuales de la discriminación salarial en el conjunto las empresas, el 62,4% del total del gender pay gap, se deben a diferencias individuales (formación, antigüedad, experiencia profesional). Sin embargo, cuanto mayor es la empresa estas diferencias individuales

³⁶ <https://www.iwd.de/artikel/wo-der-gender-pay-gap-am-groessten-ist-380733/>

tienen más peso. En las empresas entre 200 y 500 trabajadores explican dos tercios de la discriminación salarial y en las empresas con más de 500 trabajadores un porcentaje incluso superior. Las autoras afirman que, por lo tanto, el porcentaje de la discriminación salarial que puede explicarse remitiendo a las características individuales es menor. Un motivo podría ser que en la pequeña empresa suelen darse con mayor frecuencia acuerdos individualizados e informales que tienen un efecto directo sobre las retribuciones. Las grandes empresas están estructuradas de forma más jerárquica y menos permeable por lo que sobre todo los hombres se benefician de incrementos salariales.

La flexibilidad de la jornada como instrumento para la reinserción laboral de las madres

Un informe de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung (2018) analiza el efecto que la flexibilización de la jornada tiene sobre la reinserción laboral de las madres una vez finalizada la interrupción de la actividad laboral. La autora concluye que la probabilidad de que la madre logre volver a iniciar una relación laboral aumenta considerablemente si puede acceder a modalidades horarias flexibles o, en especial una vez que el hijo o hija haya cumplido los dos años, trabajar los fines de semana. Sin embargo, la posibilidad de reinserción laboral se reduce considerablemente si el padre también puede flexibilizar su horario, en especial si tiene turnos de noche. Por lo tanto, afirma la autora en sus conclusiones, hay una clara diferencia por sexo en lo relativo al uso de la flexibilidad horaria. La flexibilidad horaria además no tiene un efecto positivo sobre el número de horas trabajadas, la reducción de la jornada laboral parece darse con independencia de que exista o no exista flexibilidad horaria.

En sus conclusiones la autora subraya la necesidad de flexibilizar los horarios de las madres y de animar a los hombres a destinar los modelos flexibles para facilitar la inserción laboral de sus parejas o cónyuges. Pone como ejemplo modelos empresariales que fomentan la flexibilidad horaria de los hombres para que puedan dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos. A nivel legislativo propone introducir un permiso parental para los padres.

Prestación parental (Elterngeld):

Se trata de una prestación económica que tiene como objetivo compensar al menos parcialmente las pérdidas de ingresos debido a los períodos dedicados a los cuidados de los hijos. El importe de la prestación varía entre 300 y 1.800 euros mensuales. Prevé varias modalidades, entre ellas la prestación parental plus, que permite a los padres y madres de hijos nacidos a partir de julio de 2015, compaginar una actividad laboral a jornada parcial con esta prestación.

Prestación parental

Se trata de una prestación económica reconocida a los progenitores como compensación del salario dejado de percibir por causa de cuidados de hijos, y cuyos salarios anuales sean inferiores a 250.000 euros, en el caso de familias monoparentales, y de 500.000 euros en los demás casos.

Duración:

- 12 meses desde el nacimiento del hijo, si sólo un progenitor reduce su jornada laboral o deja de trabajar por razón de cuidado de hijos.
- 14 meses desde el nacimiento del hijo, si ambos progenitores reducen su jornada laboral o dejan de trabajar por razón de cuidado de hijos al menos durante dos meses en el año natural.

Cuantía: Se trata de un porcentaje sobre el salario mensual neto anterior al nacimiento (adopción) del hijo, sujeto a los siguientes límites:

- 65% del salario neto para salarios superiores a 1.240 euros.
- 66% del salario neto si el salario alcanza los 1.220 euros.
- 67% del salario neto para salarios comprendidos entre los 1.000 y los 1.200 euros.
- hasta el 100% para salarios inferiores a los 1.000 euros.

El importe de la prestación parental tiene un máximo de 1.800 euros y un mínimo de 300 euros.

Para aquellas personas sin ingresos propios anteriores al nacimiento del hijo por cuyo cuidado no pueden incorporarse al mercado de trabajo o lo deben de hacer de manera reducida, se reconoce una cuantía de 300 euros/mes. En estos casos y si hay nacimiento múltiple, se reconoce una cuantía adicional de 300 euros/mes por hijo.

Prestación parental plus

La prestación anterior tiene una variante conocida como modalidad "Plus", aplicable a los progenitores niños nacidos a partir del 1.7.2015 y dirigida a progenitores que quieren combinar su permiso parental con el trabajo a tiempo parcial.

Duración: Se extiende el periodo de la prestación hasta 28 meses cuando los progenitores trabajan a tiempo parcial. La prestación se abona adicionalmente al salario correspondiente a la jornada a tiempo parcial elegida.

Cuantía: Su importe máximo es la mitad del importe de la prestación parental normal (Elterngeld) que les correspondería si no tuvieran jornada reducida, pero durante el doble de tiempo.

Otras reformas introducidas en 2015

Los progenitores que reciban la prestación parental plus y que trabajen simultáneamente durante cuatro meses entre 25 y 30 horas semanales percibirán una **bonificación para la pareja** (Partnerschaftsbonus) consistente en cuatro meses adicionales de la prestación parental Plus.

Otra novedad introducida con la modalidad "Plus" es la posibilidad **de flexibilizar el uso de la prestación parental**. Los progenitores podrán hacer su de dos de los tres años de permiso parental cuando los hijos tienen entre tres y ocho años de edad, sin que sea necesario contar con el visto bueno del empresario. Asimismo los progenitores podrán fraccionar los períodos de disfrute de la prestación parental en tres fases.

El uso de la prestación parental

La Oficina Federal de Estadística (2018b) presentó el 3.5.2018 la estadística de la prestación parental en sus dos modalidades correspondiente al año 2017. En 2017 un total de 1.760.471 de progenitores (1.354.047 madres y 406.423 padres) percibieron la prestación parental, lo que representa un aumento del 7% en comparación interanual (madres: +6%; padres: +11%).

993.653 mujeres optan por la prestación parental regular, 346.421 por la prestación parental plus, lo que supone el 25,9% sobre el total. 359.519 padres reciben la prestación regular, pero solo 45.157 la prestación parental plus (11,2% sobre el total).

Las diferencias entre sexos también son considerables en la duración media del período de percepción. La media del conjunto de los beneficiarios fue de 11,5 meses (prestación regular 10,9 meses, prestación plus: 13,2 meses). La duración media de la percepción de las mujeres fue de 13,8 meses (prestación regular: 13,9 meses, prestación plus: 13,6 meses), la de los hombres solamente 3,7 meses (prestación regular: 3,3 meses; prestación plus: 8,2 meses). El 92,2% de los hombres beneficiarios contaban con un empleo inmediatamente antes de pasar a percibir la prestación pero solo el 71,7% de las mujeres.

Además son considerables las diferencias en lo relativo al porcentaje de beneficiarios de la bonificación para la pareja. El 28,7% de los hombres que recibe la prestación parental plus obtiene dicha bonificación pero solamente el 4,4% de las mujeres.

La diferencia de la prestación mensual varía considerablemente en función del sexo del beneficiario y de si con anterioridad a la prestación contaba con un trabajo. El importe mensual medio de la prestación fue de 731 euros (hombres. 1.181 euros, mujeres 595 euros).

Importe de la prestación parental, total y en función de la actividad laboral anterior a la prestación, en euros, 2017				
	Beneficiarios	Importe mensual de la prestación en euros		
		Total	... trabajo antes de la prestación	
			con	sin
Total	1.744.750	731	867	288
Hombres	404.676	1.181	1.256	299
Mujeres	1.340.074	595	716	287

El importe de la prestación depende considerablemente de si inmediatamente antes de la prestación el beneficiario o beneficiaria contaba con un empleo y del último salario percibido. El 92,2% de los beneficiarios trabajaba antes de recibir la prestación, solamente el 2,3% recibía ingresos mensuales inferiores a los 500 euros y el 27,2% superior a los 2.770 euros. Solamente el 71,1% de las beneficiarias contaban con un empleo antes de comenzar a recibir la prestación, el 11,7% con salarios inferiores a los 500 euros y el 8,4% con salarios superiores a los 2.770 euros.

Ingresos obtenidos antes de recibir la prestación, 2017, en euros								
	total con ingresos por trabajo	menos de 500	500 a 1.000	1.000 a 1.240	1.240 a 1.500	1.500 a 2.000	2.000 a 2.770	más de 2.770
Total	76,4	9,1	15,4	10,5	11,7	22,0	17,7	13,7
Hombres	92,2	2,3	3,7	4,9	8,6	24,4	28,9	27,2
Mujeres	71,7	11,7	19,9	12,7	12,9	21,1	13,3	8,4

Dado que la duración media de la prestación de las mujeres es muy superior a la de los hombres, el importe total que éstas reciben es mucho más elevado (7.722 euros y 3.537 euros respectivamente).

	Beneficiarios	Importe total de la prestación		
		Total	... trabajo antes de la prestación	
			con	sin
Total	1.744.750	6.751	7.740	3.539
Hombres	404.676	3.537	3.643	2.295
Mujeres	1.340.074	7.722	9.331	3.643

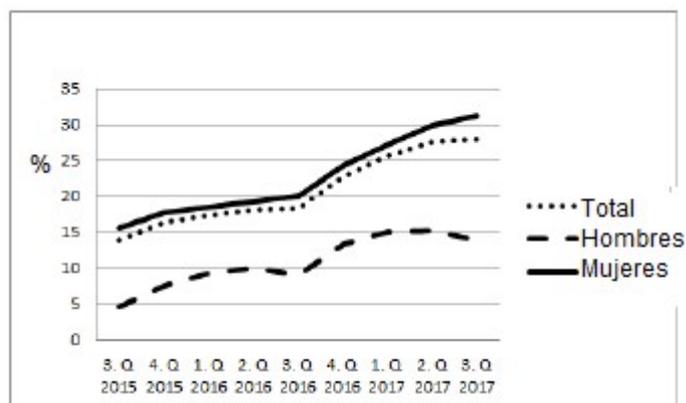
Otro dato de interés es el momento en que las madres y los padres comienzan a percibir la prestación. El 96,2% de las madres inicia el período de prestación durante el primer mes posterior al nacimiento del hijo, pero solamente el 50,7% de los padres.

Edad del hijo en el momento de comenzar a percibir la prestación,							
	meses						
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 9	10 a 11	12 o más
Total	85,7	4,3	2,8	2,2	1,6	1,3	2,1
Hombres	50,7	11,6	9,8	8,4	6,0	5,0	8,5
Mujeres	96,2	2,1	0,6	0,4	0,3	0,2	0,2

[El informe sobre la prestación parental plus](#)

La ley que introdujo la prestación parental plus obligaba al gobierno a presentar un informe específico hasta el 31.12.2017. Este informe, presentado a comienzos de 2018, está basado en datos que abarcan el período entre el tercer cuatrimestre de 2015 y el tercer cuatrimestre de 2017. Además de incluir la estadística de los beneficiarios recoge los principales resultados de una encuesta a los perceptores de la prestación, realizada en 14 de los 16 *länder*.

La aceptación de esta prestación por parte de las madres ha sido mayor que la recibida por los padres. Inicialmente el 15,6% de las madres solicitaron la prestación parental plus, porcentaje que pasó al 31,2% en 2017, mientras que en 2015 solamente el 4,6% de los padres obtuvieron la prestación, alcanzando el 13,8% en 2017.



El informe destaca que el período de percepción de la prestación parental plus es muy superior a la de la prestación regular (7,4 y 2,7 meses en 2017). Esto refleja al disposición de los padres a optar por una mayor duración de la prestación. El porcentaje de padres que solo solicita dos meses de prestación en sus dos modalidades ha pasado del 80% en 2015 al 59,7% en 2017.

Una encuesta representativa incluida en el informe refleja la importancia que tiene la prestación parental plus para fomentar la conciliación entre trabajo y familia. Mientras que solamente el 4% de los perceptores de la prestación parental básica con un empleo (mujeres: 3%, hombres 12%), este porcentaje asciende al 35% entre los beneficiarios de la prestación parental plus (mujeres: 29%, hombres 71%) y al 98% de los beneficiarios de la bonificación para la pareja (mujeres y hombres: 98%).

La encuesta también analiza los cambios que las diferentes modalidades de prestación generan en el reparto de la atención de los hijos. Mientras que el 69% de los beneficiarios de la prestación parental básica afirma que la madres prácticamente asume la totalidad de los cuidados y la atención, este porcentaje cae al 63% entre los beneficiarios de la prestación plus y al 9% de la bonificación para la pareja. Solamente el 7% de los beneficiarios de la prestación básica afirma que el padre y la madre se reparten las tareas en partes iguales, pero el 24% de los beneficiarios de la prestación parental plus y el 82% de la bonificación.

El informe del Gobierno concluye que tanto la prestación parental plus y, en especial, la bonificación para las parejas facilitan la conciliación familia y trabajo y anima sobre todo a los padres a asumir los cuidados de los hijos sin renunciar a la actividad laboral.