

# DOCUMENTOS

## INCENTIVOS FISCALES Y SOCIALES A LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

Autora: *Anabel Zárate Marco*<sup>(\*)</sup>  
Universidad de Zaragoza

DOC. N.º 1/03

(\*) Departamento de Estructura e Historia Económica y Economía Pública. E. U. Estudios Empresariales. C/ Ronda Misericordia, 1. 22001 Huesca. E-mail: [azarate@posta.unizar.es](mailto:azarate@posta.unizar.es).



INSTITUTO DE  
ESTUDIOS  
FISCALES

N.B.: Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de los autores, pudiendo no coincidir con las del Instituto de Estudios Fiscales.

Edita: Instituto de Estudios Fiscales  
N.I.P.O.: 111-03-004-7  
I.S.S.N.: 1578-0244  
Depósito Legal: M-23771-2001

## ÍNDICE

### RESUMEN

1. INTRODUCCIÓN
2. EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PERSONAL Y LA OFERTA LABORAL
3. OTRAS MEDIDAS FISCALES Y SOCIALES QUE PERMITEN COMPATIBILIZAR EL TRABAJO PROFESIONAL Y EL FAMILIAR
  - 3.1. Medidas que permiten al trabajador destinar parte de su tiempo en el mercado de trabajo al hogar, manteniendo un contrato de trabajo
  - 3.2. Medidas financieras y de regulación pública de los beneficios monetarios
  - 3.3. Medidas que financian, subsidian y regulan públicamente los servicios de cuidado de los dependientes
4. CONCLUSIONES

### CUADROS

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



## RESUMEN

El Sector Público, a través de sus políticas de ingresos y gastos, puede influir en la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo e incluso en la cantidad de trabajo por ella realizado. Por ello, en este estudio hemos llevado a cabo un análisis teórico de todas las medidas que pueden influir de alguna forma en la oferta laboral de la mujer, así como un estudio comparado de la presencia de dichas medidas en diversos países de la OCDE.

Del análisis realizado parece deducirse que España no está entre los países que más estimulan y promueven públicamente el trabajo de la mujer en el mercado laboral, por lo que sería conveniente que se tomara ejemplo de las medidas adoptadas en otros países, especialmente en los países del norte de Europa, para que la mujer española, cuya tasa de actividad está por debajo de la que presentan muchos países desarrollados, pudiera elegir entre interrumpir temporalmente su actividad laboral o simultanear las tareas familiares y profesionales.

Concretamente, sería conveniente que en España se estableciesen, por ejemplo, *permisos por paternidad*, que permitiesen a las parejas repartirse los cuidados del hijo; que se remuneraran los *permisos parentales*, ya que aunque España es de los países más generosos en cuanto a la duración de dichos permisos, éstos no están en absoluto remunerados, lo cual es en muchas ocasiones un freno para su utilización; y, sobre todo, que se ampliara el grado de cobertura de los *servicios públicos de cuidado de niños y ancianos*, tanto en lo que se refiere a su horario como al porcentaje de dependientes cubierto por los mismos. El escaso desarrollo que estas y otras medidas tienen en España hace que la mujer se vea en muchos casos obligada a abandonar temporalmente su carrera profesional para atender a sus dependientes, fundamentalmente a sus hijos, dado que el Estado no se hace cargo de ellos.

**PALABRAS CLAVE:** Ayudas fiscales y sociales, incentivo, trabajo extradoméstico femenino, OCDE.

**CLASIFICACIÓN J.E.L.:** H24, H31, H5.



## 1. INTRODUCCIÓN

La tasa de actividad femenina ha crecido de forma continuada en España en los últimos años, pero aún está muy por debajo de los niveles de participación que presentan otros países desarrollados. La tasa de actividad femenina en el primer semestre del año 2000 era en España, según datos de la Encuesta de Población Activa, del 39,6%, dato que está muy lejos del que presentan muchos países de la OCDE, en los que esta tasa supera el 70%<sup>1</sup>. Esta menor participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico no se da tanto entre las mujeres solteras o sin hijos como, sobre todo, entre aquellas que han optado por la maternidad<sup>2</sup>, aunque en los últimos años ha crecido mucho la participación laboral de las mujeres casadas.

Mientras los hombres trabajan durante toda su vida activa (desde su incorporación al mercado laboral hasta su jubilación) de manera regular, las mujeres presentan una participación más irregular de acuerdo con el período del ciclo vital en el que se encuentren: la maternidad y la presencia de hijos menores suele coincidir con una disminución de su participación en la actividad laboral remunerada y, a veces, con una ausencia total. Y así como en los hombres la curva representativa de su actividad laboral es una "U" invertida, el perfil presentado por las mujeres varía, dado que, como explican De Villota y Ferrari (1997: 67) existen tres pautas de actividad femenina: una se caracteriza por presentar un máximo en la actividad en torno a los 20-24 años, como ocurre en Irlanda o España (aunque en España el comportamiento se va aproximando paulatinamente hacia una cierta horizontalidad, es decir, a la segunda pauta); otra presenta dos máximos separados por un valle situado en torno a los treinta años de edad (este perfil aparece cuando es la presencia de hijos pequeños, más que el matrimonio, el principal obstáculo a la actividad femenina, correspondiéndose el segundo máximo con la vuelta de una importante proporción de mujeres casadas al empleo una vez que los hijos han crecido), como en Alemania y Reino Unido; y la tercera pauta es bastante similar a la representación gráfica de la tasa de actividad masculina, y corresponde a pautas de comportamiento en donde no se abandona el empleo como consecuencia del cuidado de niños, como ocurre en Francia y Dinamarca<sup>3</sup>.

La configuración de uno u otro perfil está relacionada con las tasas de fertilidad (puesto que el trabajo requiere tiempo y los hijos son intensivos en el tiempo de la madre), así como con la existencia de infraestructuras sociales, tales como guarderías, etc., que coadyuvan a la compatibilización de maternidad con empleo, y con los factores institucionales y legales relacionados con los horarios laborales y escolares, y los permisos laborales para la crianza y el cuidado de los hijos. También sirven para explicar el perfil laboral de las madres o su decisión de participar en el mercado de trabajo las oportunidades salariales esperadas (las cuales están íntimamente relacionadas con su nivel educativo) y otras variables económicas, como las ayudas económicas que se reciben (ya sean fiscales o sociales) por hijos<sup>4</sup>.

El Sector Público puede entonces influir mucho en la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en la cantidad de horas trabajadas, tanto a través del sistema impositivo, es decir

---

<sup>1</sup> Véase en Labeaga y Sanz (2001).

<sup>2</sup> En España, aunque ha aumentado, apenas tiene relevancia la fecundidad no matrimonial. Según datos del INE, en 1998 sólo el 14,5% de los nacimientos españoles tenían lugar fuera del matrimonio (en 1992 el 10,5%). En Francia y Suecia, en cambio, estos nacimientos suponen el 40 y el 50% del total, respectivamente.

<sup>3</sup> De Villota y Ferrari (1997) señalan también que el perfil representativo de la tasa de actividad de las mujeres no se diferencia respecto a la duración de la jornada laboral que realizan.

<sup>4</sup> Iglesias de Ussel y Meil (2001: 179) explican que también influye mucho en la participación laboral de las madres el cambio en los modelos de rol de género y singularmente de la concepción de lo que es una "buena madre", de forma que cuando la mujer o su cónyuge piensan que a un niño preescolar le puede perjudicar que la madre trabaje, que ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario, o que el deber de un hombre es ganar dinero y el de la mujer cuidar de su casa y su familia, la proporción de madres de hijos preescolares menores de 40 años que ha trabajado es de un 39%, frente a un 62% en caso contrario.



del Impuesto sobre la Renta Personal, como a través del gasto público, puesto que la forma de articularse el Impuesto sobre la Renta, y las medidas legales y económicas que se adopten tanto por la vía del ingreso como por la del gasto público pueden constituir verdaderos incentivos o desincentivos al trabajo de la mujer.

El objetivo del presente trabajo va a ser hacer un estudio teórico y un análisis comparado de los incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los principales países de la OCDE. Se trataría de recopilar esta información para que se pudiera obtener una idea general y rápida de la situación existente en los distintos países considerados, de forma que sirviera de guía al legislador en orden a adoptar las medidas fiscales y extrafiscales necesarias para elevar las relativamente reducidas tasas españolas de actividad femenina. No obstante, a la hora de llevar a cabo la comparación por países es necesario tener en cuenta que los distintos grados de protección e incentivos que puedan existir están condicionados por los factores sociales, económicos e históricos de cada país.

En adelante, el trabajo presenta la siguiente estructura. En la sección segunda analizamos cómo dada la mayor elasticidad de la oferta laboral de las mujeres casadas en comparación con la de los hombres, el Impuesto sobre la Renta Personal puede influir más en la oferta de trabajo de aquéllas que en la de éstos. Y concretamente estudiamos cómo pueden influir en la oferta laboral del segundo receptor de rentas la forma de tributación, conjunta o individual; el establecimiento de deducciones totalmente transferibles entre los cónyuges; y la pérdida de beneficios fiscales asociada al nivel o a la obtención de renta. En la sección tercera analizamos otras medidas que puede adoptar el Sector Público para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de los sujetos (en especial de la mujer), concretamente medidas que permitan al trabajador destinar parte de su tiempo en el mercado de trabajo al hogar, como permisos por maternidad, paternidad, etc.; medidas financieras y de regulación pública de beneficios monetarios, como la deducción en los Impuestos que gravan la Renta Personal de los gastos por el cuidado de dependientes y por ayuda doméstica, una deducción para los que obtienen rentas del trabajo, etc.; y medidas que financien, subsidien y regulen públicamente los servicios de cuidado de los dependientes, como servicio de guarderías o de cuidado de ancianos. El trabajo finaliza con una sección de consideraciones finales.

## 2. EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PERSONAL Y LA OFERTA LABORAL

El estudio del efecto del Impuesto sobre la Renta en la oferta de trabajo del individuo se hace utilizando un modelo sencillo, en el que se supone que un individuo que se enfrenta con un salario dado ha de repartir su tiempo entre ocio y trabajo<sup>5</sup>, de acuerdo con las preferencias reflejadas en un mapa de curvas de indiferencia.

Según se desprende de la teoría de la Hacienda Pública, un Impuesto sobre la Renta puede estimular la oferta de trabajo de los sujetos para recuperar la renta perdida a través de dicho impuesto (lo que se denomina efecto renta), pero también puede actuar en la dirección opuesta, ya que al disminuir el rendimiento del trabajo se desincentiva el trabajo o lo que es lo mismo, al reducir el coste de oportunidad del ocio la gente tiende a sustituir trabajo por ocio (efecto sustitución). El impacto neto sobre la oferta de trabajo de un sujeto de la introducción de un Impuesto sobre la Renta depende de cuál de estos dos efectos, renta o sustitución, tenga más fuerza<sup>6</sup>. Y ello, a su vez, depende de las variables que afectan a la posición de la restricción presupuestaria (en especial, el salario

<sup>5</sup> Un modelo más general permitiría tres usos del tiempo: ocio, trabajo en el mercado y trabajo doméstico.

<sup>6</sup> Brown y Sandford (1991: 414) explican que el efecto sustitución está relacionado con los tipos marginales de gravamen, y que el efecto renta se refiere o relaciona con el impuesto total pagado o con los tipos medios de gravamen. Sin embargo, Bises (1990) y Arrazola, De Hevia y Sanz (1998) tienen en cuenta que lo que realmente afecta al comportamiento de los individuos son los impuestos que ellos creen que van a pagar, y analizan con métodos diferentes cómo existe una clara diferencia entre los tipos marginales asignados legalmente y los efectivamente percibidos por los trabajadores, y cómo al ser estos últimos los relevantes en la toma de decisión de la oferta laboral, se inducen valoraciones incorrectas de política pública.



después de impuestos) y de variables que afectan a las curvas de indiferencia entre ocio y renta del individuo (como la edad, el sexo, el estado civil o el número de hijos).

Se ha realizado un gran número de estudios intentando explicar las horas de trabajo anuales en función de esas variables, y aunque se han registrado discrepancias importantes entre las estimaciones debido a las diferencias inevitables de las muestras, períodos temporales y técnicas estadísticas, se puede concluir que se han obtenido las dos tendencias generales siguientes, que resume Rosen (1994: 356). Por una parte, para los hombres de edades comprendidas entre los veinte y los sesenta años aproximadamente, el efecto de variaciones del salario neto en las horas de trabajo es pequeño en valor absoluto y, a menudo, no significativo estadísticamente. Y por otra, tanto las horas de trabajo como las decisiones de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres casadas son bastante sensibles a la variación del salario neto (y aunque las estimaciones difieren enormemente, numerosos investigadores han encontrado que la elasticidad de las horas trabajadas con respecto al salario neto es superior a uno<sup>7</sup>). En definitiva, que la elasticidad de la oferta laboral de las mujeres casadas es mayor que la de los hombres.

Esta mayor elasticidad de la oferta de trabajo de la mujer casada, que suele ser el segundo perceptor de rentas, dependiendo de cómo se instrumente el Impuesto sobre la Renta puede suponer realmente un obstáculo a su trabajo, teniendo en cuenta que los cambios impositivos pueden afectar tanto a la cantidad de trabajo ofrecida (número de horas), cómo a la propia decisión de participar en el mercado laboral.

Podemos destacar, en principio, tres mecanismos o medidas que en un Impuesto sobre la Renta Personal pueden influir en la oferta laboral del segundo perceptor de rentas, que en adelante identificaremos, por simplificar, como la mujer. Estos son la forma de tributación, conjunta o individual; el establecimiento de deducciones totalmente transferibles entre los cónyuges; y la pérdida de beneficios fiscales asociada al nivel o a la obtención de renta.

#### LA ELECCIÓN DE LA UNIDAD CONTRIBUYENTE Y LA FORMA DE TRIBUTACIÓN DE LA FAMILIA

Las consideraciones de eficiencia indican que se debería aplicar un menor tipo de gravamen cuanto mayor fuese la elasticidad en la oferta laboral, y las de equidad señalan que debería recaer un mayor tipo marginal de gravamen sobre el salario con mayor varianza, ya que así se conseguirían mayores reducciones en la desigualdad entre los hogares. Ello supone, como indican Blundell y Walker (1988: 135), que deberían gravarse las ganancias de las mujeres casadas a un menor tipo impositivo que las de los hombres, ya que la elasticidad de la oferta de trabajo femenina es mayor que la masculina y la varianza en sus salarios es relativamente baja. Esta evidencia se utiliza a menudo para apoyar la tributación individual que situaría al perceptor secundario en un tramo inferior de la tarifa, ya que de lo contrario se desincentivaría el trabajo de estos sujetos<sup>8</sup>.

La forma de tributación de la familia, conjunta o individual, es entonces un elemento fundamental que puede influir en la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo. De esta forma, un sistema que trate igual a las familias con igual renta, es decir, en el que la unidad contribuyente sea la familia y, por lo tanto, se tribute conjuntamente (ya sea con acumulación pura de rentas, con mecanismos de promediación o con el uso de distintas tarifas) discrimina a los casados frente a los solteros y parejas de hecho, al desincentivar a las mujeres casadas a trabajar en el mercado. Esto es así, porque si un cónyuge que no trabaja piensa hacerlo con un sistema de acumulación pura de rentas el tipo de gravamen al cual se va a enfrentar esa persona será el tipo marginal aplicable a la renta del primer perceptor de rentas, y ese tipo puede ser mucho más alto que al que se enfrentaría un soltero que decide trabajar<sup>9</sup>. Incluso si se ha establecido un mecanismo de promediación de rentas

<sup>7</sup> Véase Heckman (1974), Rosen (1976) y Gronau (1977).

<sup>8</sup> En este sentido se manifiestan Rosen (1977), Brazer (1980), Munnell (1980), Andic (1981), Morris y Warren (1981) y Fan (1988).

<sup>9</sup> Peña (1983, p. 186) señala a este respecto que no existe evidencia empírica de alteraciones en la oferta de trabajo por ese motivo, mientras que una demostración de lo contrario puede estudiarse en Cañada (1991, pp. 57-65). Para un conocimiento más profundo de cómo los impuestos pueden afectar y afectan a las decisiones laborales de los segundos perceptores, puede acudir a Andic (1981), Boskin y Sheshinski (1983), Blundell, Meghir, Symons y Walker (1984), Sgontz (1984), Symons y Walker (1986), Blundell y Walker (1988), Neff (1990), Spahn, Kaiser y Kassella (1992), Holtzblatt, McCubbin y Gillette (1994), Feldstein (1995a, 1995b), Duncan y Giles (1996), y a trabajos españoles como el de Palao (1981), García, González-Páramo y Zabalza (1989), Cañada (1991), Albi, Contreras, González-Páramo y Zubiri (1994) y Fuenmayor y Salvador (1999).



(como el *splitting* o el *quotient*), o simplemente una tarifa menos progresiva, el tipo marginal del segundo perceptor continuará dependiendo del primer perceptor (aunque nunca sería tan elevado como al que se enfrentaría si la tributación fuese con acumulación pura de rentas), y será también mayor que al que se enfrentaría con tributación individual.

Por ello, para que la mujer sea tratada económica y socialmente igual que el hombre el sistema fiscal debe ser neutral al matrimonio, a la maternidad y a la participación de la mujer casada en el mercado de trabajo, ya que si la decisión de casarse no se separa de la decisión de trabajar en el mercado la mujer se verá encaminada a abandonar el trabajo extradoméstico cuando se case. Y esa neutralidad se consigue tributando individualmente.

No obstante, hay que tener en cuenta que al tomar en consideración la tributación total de la pareja y no sólo la del segundo perceptor, con los mecanismos de promediación de rentas la pareja tributará menos que con acumulación pura de rentas, y también menos que con tributación individual, por lo que dependiendo de quién tome la decisión de que la mujer trabaje, sólo la mujer o la pareja en conjunto, se podrá decir que los mecanismos de promediación de rentas desincentivan o incentivan, respectivamente, el trabajo de la mujer casada en comparación incluso con el sistema de tributación individual<sup>10</sup>.

A finales de la década de los 60, los Impuestos sobre la Renta Personal consideraban a la unidad familiar como la unidad contribuyente, de hecho, el sistema de tributación individual no era de aplicación en ningún país de la Unión Europea actual y sólo tres países de la OCDE lo utilizaban: Canadá, Australia y Nueva Zelanda. Ello estaba justificado porque el tipo de familia predominante era de corte tradicional, esto es, el marido aportaba la práctica totalidad de los ingresos familiares y la mujer se ocupaba del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. En consecuencia, la acumulación de rentas apenas tenía incidencia en la determinación de la carga fiscal del matrimonio, al ser los ingresos de la mujer, caso de tenerlos, cuantitativamente residuales.

Sin embargo, la creciente incorporación de la mujer a la actividad laboral ha alterado radicalmente la situación descrita provocando que la mayoría de países haya tendido a establecer sistemas de tributación separada. Con todo, y a pesar de la fuerte aceptación que el enfoque de la tributación separada ha llegado a alcanzar en los distintos países de nuestro entorno, hay que señalar que algunos países con el fin de evitar supuestos de elusión en el pago del Impuesto a través de la simple división artificial de la renta han recurrido a la aplicación de sistemas de agregación para las rentas del capital, es decir, que la tributación separada se ha visto limitada en esos países al caso concreto de las rentas ganadas. Además, aunque la tendencia hacia la tributación independiente es la dominante, el enfoque alternativo de considerar a la familia aún permanece hoy en un número importante de países de la OCDE (en unos de manera potestativa y en otros de forma obligatoria), utilizándose en estos países, para hacer frente a los efectos desincentivadores reconocidos al enfoque de la tributación familiar, sistemas correctores del exceso de gravamen como las técnicas del *splitting*, *quotient*, diferentes escalas de gravamen, o simplemente beneficios fiscales.

En la primera columna del cuadro 1 puede verse que Austria, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia, Reino Unido, Suecia, Canadá, Australia, Japón y Nueva Zelanda utilizan el sistema de imposición separada; Francia, Portugal, Luxemburgo y Suiza utilizan la imposición familiar; mientras que Bélgica y Holanda emplean un sistema de imposición mixta que grava separadamente todas las rentas menos las del capital, que se acumulan a las rentas del cónyuge con mayores ingresos. En Alemania, España, Irlanda, Noruega y USA el contribuyente puede optar por la imposición familiar o por la separada.

Tal como hemos señalado antes, si la decisión de trabajar en el mercado la va a tomar la mujer en función de su tributación, Francia, Portugal, Luxemburgo y Suiza, con su tributación conjunta obligatoria, discriminan a los segundos perceptores de rentas incentivándoles a permanecer en casa. Cosa que no ocurre, en cambio, en los países en los que las rentas ganadas tributan obligatoriamente de forma individual y en los que la tributación conjunta es opcional (Alemania, España, Irlanda, Noruega y USA), puesto que en estos últimos aunque la discriminación también existe, se elimina si se opta por tributar separadamente.

<sup>10</sup> El *splitting* y la tributación individual son iguales sólo si ambos cónyuges ganan la misma renta.

No obstante, también hemos apuntado que si lo que se tiene en cuenta para decidir si la mujer trabaja o no en el mercado es la tributación total de la pareja, y no sólo la del segundo perceptor, serán los países que utilicen sistemas de promediación de rentas los que mejor tratarán fiscalmente a las parejas en las que la mujer trabaje, siendo ellos los únicos que se puede decir que incentivan su incorporación al mercado de trabajo<sup>11</sup>. Pues bien, de los países que toman como unidad contribuyente a la familia, ya sea de una manera obligatoria o voluntaria, sólo Francia utiliza el *quotient* para reducir la progresividad derivada de la acumulación, mientras que Alemania, Irlanda y Portugal se sirven del *splitting* con ese mismo propósito. Luxemburgo, Noruega, Suiza y USA utilizan distintas tarifas para matrimonios que tributan conjuntamente, para personas solas con cargas familiares, y para el resto de sujetos, aunque en Luxemburgo y USA las diferentes tarifas impositivas que se emplean para los casados que tributan conjuntamente equivalen en realidad a aplicar el *splitting*.

#### DEDUCCIONES TOTALMENTE TRANSFERIBLES ENTRE LOS CÓNYUGES

En el contexto de tributación individual de las rentas de una pareja, para incentivar el trabajo de la mujer casada las deducciones personales no deberían poder transferirse entre los cónyuges, ya que si fueran totalmente transferibles, dependiendo de si reducen la base imponible o la cuota, desanimarían la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o, simplemente, no la incentivarían<sup>12</sup>.

Si las deducciones totalmente transferibles redujeran la base imponible desincentivarían la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, puesto que la pareja dejaría de tributar más si la mujer no trabajara y el marido se beneficiara de su deducción y de la de su mujer, que si la mujer trabajara y se aplicara ella su deducción. Esto sería así, puesto que si ella trabajara el ahorro que obtendría sería el importe de la deducción a su tipo marginal de gravamen (que sería, con carácter general menor que el de su marido), mientras que el marido tributaría por el importe de la deducción perdida a un tipo de gravamen mayor<sup>13</sup>. Por el contrario, las deducciones en la base imponible parcialmente transferibles o, mejor aún, las no transferibles en absoluto, pueden estimular la oferta laboral de las mujeres casadas o por lo menos no desincentivarla, ya que suministran a la pareja una menor renta neta (en comparación con las deducciones totalmente transferibles) cuando uno de los dos (digamos la mujer) no trabaja, al perder el derecho a la deducción de la mujer.

Si, por el contrario, lo que se pudiera transferir totalmente fueran créditos fiscales, esto es, deducciones en la cuota, la mujer casada no tendría incentivos ni desincentivos para trabajar, puesto que si ella no trabajara su crédito fiscal se lo aplicaría su marido, siendo el beneficio total el mismo que si ella trabajara y se lo aplicara ella. En cambio, si los créditos fiscales no fuesen transferibles y la mujer no trabajara, perdería su crédito fiscal, lo cual podría incentivar su incorporación al mercado de trabajo.

En definitiva, que si las deducciones (ya sean en la base o en la cuota) no son transferibles en absoluto o lo son parcialmente pueden incentivar el trabajo de la mujer casada; mientras que si son totalmente transferibles desincentivan el trabajo de la mujer sólo si reducen la base imponible.

En la segunda y tercera columna del cuadro 1 puede verse que en la mayoría de países las deducciones y créditos fiscales personales no son transferibles, lo cual puede considerarse, como hemos señalado antes, un incentivo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, en Bélgica, Dinamarca, Holanda y Canadá algunas deducciones personales son totalmente transferibles entre los cónyuges, lo cual sí desincentiva el trabajo de la mujer casada (en el cuadro 10

---

<sup>11</sup> Si lo que se utiliza es una tarifa menos progresiva para cuando se tributa conjuntamente, también se desincentiva la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, puesto que las rentas del hombre tributarán en la tarifa menos progresiva si la mujer no gana rentas, mientras que si obtiene rentas les resultará más interesante la tributación separada y, por lo tanto, el hombre dejará de beneficiarse de esa tarifa menos progresiva.

<sup>12</sup> Véase Stark (1988: 32).

<sup>13</sup> Los mecanismos de promediación de rentas (como el *quotient* o el *splitting*) pueden considerarse similares a un mecanismo de tributación individual con deducciones en la base imponible totalmente transferibles, ya que éstas permiten reducir especialmente la cuota de las parejas con un solo perceptor, al poder éste utilizar las deducciones no usadas por la mujer; mientras que los mecanismos de promediación de rentas, como indica Espejo (1992: 8) benefician especialmente a las familias en las que sólo trabaja un cónyuge. Véase Morris y Warren (1981: 44).



puede verse que en el Reino Unido puede transferirse un crédito fiscal por matrimonio para sujetos de avanzada edad, aunque ello no produce desincentivo ni incentivo alguno a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, por el hecho de reducir la cuota).

#### PÉRDIDA DE BENEFICIOS FISCALES ASOCIADA AL NIVEL O A LA OBTENCIÓN DE RENTA.

Si la obtención y la pérdida de beneficios fiscales (aunque lo mismo puede ocurrir con los beneficios sociales) se condiciona al nivel o a la obtención de renta, se puede desincentivar claramente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el aumento de su jornada laboral. Para conseguir una fiscalidad (y una protección social) más favorable para el empleo, ésta debe garantizar a las personas que buscan empleo incentivos claros para aceptar un puesto de trabajo o participar en otras actividades favorables al empleo, sin dejar de garantizar una red de seguridad para los desempleados, puesto que de lo contrario se producirá la denominada trampa de la pobreza, en la que los sujetos se encuentran mejor desempleados y viviendo del Estado que trabajando<sup>14</sup>.

Así, por ejemplo, no se debe supeditar la concesión de beneficios fiscales (y sociales) a la condición de que la persona, en este caso la mujer, no ejerza actividad remunerada alguna, como ocurre en Austria, Italia, USA, Canadá, Australia o Japón, donde tienen establecidas deducciones por cónyuge dependiente, es decir, que gane poca renta (véase en el cuadro 10), o en Noruega, donde se concede una subvención por maternidad sólo a las madres no activas (véase en el cuadro 14), o en Bélgica, donde se ha fijado como requisito para la obtención de un suplemento a las prestaciones por hijos a cargo que la renta del desempleo sea la principal renta del hogar (véase en el cuadro 11). Por el contrario, lo que habría que hacer es establecer beneficios fiscales condicionados a que la mujer trabaje, como hace Suecia cuando concede deducciones personales básicas sólo para los trabajadores (véase en el cuadro 1), y Holanda, Reino Unido, Suiza, USA y Canadá, que permiten la deducción de los gastos por el cuidado de los hijos sólo si ambos cónyuges trabajan (véase en el cuadro 6).

Sin embargo, la obtención de beneficios se condiciona en muchas ocasiones al nivel de renta, por lo que se conseguiría suavizar el efecto negativo de la trampa de la pobreza si se redujeran sólo en parte las prestaciones a medida que aumentan los ingresos del sujeto, o se eliminaran progresivamente con la renta en vez de eliminarse bruscamente para una determinada renta, o se introdujera un tope de renta distinto y más elevado cuando entraran en la unidad familiar dos salarios. Pero en la mayoría de países de la OCDE no se ha introducido ninguna disposición especial para abordar este problema sino que, por el contrario, en muchos países se han fijado topes de ingresos para tener derecho a una deducción o prestación monetaria, lo cual parece desincentivar claramente la entrada de nuevos ingresos (por ejemplo, los de la mujer) en la familia. De esta forma, Francia y Canadá conceden deducciones personales adicionales sólo a trabajadores de bajo nivel de rentas (véase en el cuadro 1); Alemania, Finlandia, Francia, Irlanda, Reino Unido, Luxemburgo y Australia establecen asignaciones para la crianza y el cuidado de los hijos condicionadas a los ingresos de la familia (véase en el cuadro 11); España, Italia, Australia y Japón, sólo conceden asignaciones por hijo a cargo a las familias que no superen determinados ingresos (véase en el cuadro 13); y Austria, Francia y Reino Unido establecen asignaciones por nacimiento únicamente para las familias de baja renta (véase en el cuadro 14).

Sólo en algunos países la cuantía de los beneficios fiscales se reduce progresivamente cuando los ingresos familiares rebasan un determinado límite. Sería el caso de Austria, Finlandia, Luxemburgo, Suecia, USA, Australia y Nueva Zelanda, donde disminuyen las cuantías de las deducciones personales de forma progresiva conforme aumenta la renta (véase en el cuadro 1), si bien, en la mayoría de estos países la deducción se anula para determinada renta, por lo que entonces deja de ser un incentivo al trabajo de la mujer (sólo en Suecia existe una deducción personal mínima independiente de la renta). En Holanda y USA lo que disminuye con la renta de la familia es la deducción de los gastos por el cuidado de los hijos (véase en el cuadro 6), aunque como para tener derecho a esta deducción es requisito que la mujer trabaje, ese límite sólo puede afectar a la cantidad de trabajo realizado por la mujer pero no a su decisión de participar en el mercado de trabajo; y en Italia, USA y Australia es la cuantía de la deducción por descendientes lo que disminuye con la renta familiar (véase en el cuadro 9),

<sup>14</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (1997: 14, y 2000: 21).

lo cual puede desincentivar tanto la cuantía de trabajo realizado por la mujer como su decisión de participación en el mercado de trabajo (aunque en Italia, por ejemplo, la deducción no se llega a anular).

### **3. OTRAS MEDIDAS FISCALES Y SOCIALES QUE PERMITEN COMPATIBILIZAR EL TRABAJO PROFESIONAL Y EL FAMILIAR**

Está claro que la evolución de la participación de la mujer en la vida profesional ha dejado desfasado el modelo tradicional de protección social, y cuestiona las políticas familiares tradicionales basadas en una familia mantenida económicamente por el marido y en las cuales correspondía a la mujer toda la responsabilidad del quehacer doméstico, así como el cuidado de los hijos y de las personas de edad avanzada en el hogar. Se muestra entonces claramente la necesidad de remodelar los sistemas de protección social, los cuales se enfrentan al reto no sólo de alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, sino también de encontrar formas para que la individualización de los derechos no suponga penalizaciones para las mujeres que, por ocuparse de sus familias, no realizan un trabajo remunerado<sup>15</sup>, y de arbitrar mecanismos de apoyo financiero y práctico para los hombres y mujeres con menores y mayores a su cargo, con la finalidad de que concilien sus responsabilidades profesionales y familiares.

Debe permitirse entonces que toda persona con responsabilidades familiares sujeta a una relación laboral o que desee desempeñar un puesto de trabajo, ejerza ese derecho a trabajar sin que le perjudique cualquier conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El apoyo público para facilitar la combinación de la vida laboral y familiar comprende tres tipos de medidas:

3.1. Medidas que permitan al trabajador destinar parte de su tiempo en el mercado de trabajo al hogar, manteniendo un contrato de trabajo (*time off work*).

3.2. Medidas financieras y de regulación pública de los beneficios monetarios (*monetary benefits/tax rebates*).

3.3. Medidas que financian, subsidian y regulan públicamente los servicios de cuidado de los dependientes (*services*).

#### **3.1. Medidas que permiten al trabajador destinar parte de su tiempo en el mercado de trabajo al hogar, manteniendo un contrato de trabajo**

Estas medidas comprenden los *permisos por maternidad*, que garantizan la vuelta al trabajo de las madres tras un permiso de determinadas semanas; los *permisos parentales*, que proporcionan tanto al padre como a la madre el derecho individual a tomarse determinadas semanas de permiso;

---

<sup>15</sup> Los sistemas de protección social contienen elementos que supeditan la protección social de los ciudadanos a su situación familiar (soltero, casado, pareja de hecho, etc.). En el pasado, estos derechos derivados han dado buenos resultados a la hora de proteger a un gran número de personas contra la pobreza, ya que tienen en cuenta los vínculos familiares, el valor del trabajo doméstico y de asistencia, y proporcionan a las personas que por atender a sus familias no han ejercido una actividad remunerada continua, una garantía de rentas tras el fallecimiento de la persona que mantenía a la familia o tras el divorcio. Sin embargo, el declive de las estructuras familiares a causa, principalmente, del incremento de divorcios y separaciones ha hecho que los derechos derivados pierdan su eficacia a la hora de garantizar asistencia, y plantean problemas a la mujer ya que crean una cierta dependencia respecto al titular directo del derecho a las prestaciones de la seguridad social. Además, en la mayor parte de los países sólo se reconocen derechos derivados a los cónyuges y a los hijos, pero no se tienen en cuenta otras formas de convivencia que tienen una presencia cada vez mayor. Y, por otra parte, los derechos derivados pueden tener efectos disuasorios respecto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, incitándolas a trabajar en la economía informal o sumergida, que carece de protección. Por todo ello, la Comisión de las Comunidades Europeas propone la individualización de los derechos. Véase Comisión de las Comunidades Europeas (1997: 30) para un análisis de las consecuencias de la individualización de dichos derechos.



los *permisos por paternidad*, que conceden exclusivamente al padre un tiempo de permiso para atender a su hijo; los *permisos para el cuidado de hijos y otras personas dependientes*, como ancianos o personas enfermas, etc.; y la *reducción de la jornada de trabajo*, que permite al sujeto disponer de tiempo para atender a sus familiares dependientes sin desvincularse completamente del trabajo en el mercado.

#### PERMISO POR MATERNIDAD

El permiso por maternidad o adopción proporciona a las madres un período de tiempo libre de trabajo para poder atender al hijo recién nacido. Este período, según la Organización Internacional del Trabajo, debe ser como mínimo de 14 semanas. Lo cierto es que se considera conveniente garantizar una protección social adecuada a las trabajadoras tanto durante el embarazo como después del mismo, para que puedan hacer compatible su actividad profesional con el cuidado de sus hijos. De esta forma, debería estar prohibido el despido de las mujeres por razones inherentes a su estado durante un período que abarcará desde el inicio del embarazo hasta el final de la baja, y deberían establecerse medidas para proteger a las trabajadoras de las consecuencias de un despido improcedente. Adicionalmente, sería recomendable que las trabajadoras embarazadas disfrutasen de un permiso sin pérdida de remuneración para someterse a los exámenes prenatales, en el caso en que dichos exámenes sólo pudieran realizarse durante el horario de trabajo (en el ámbito de la Unión Europea todo esto lo contempla la Directiva del Consejo 92/85/CE). No obstante, también habría que tener en cuenta, como se indica en European Commission (1999: 8), que el tomar largos períodos de permiso puede ser negativo para la mujer al reducir su vinculación con el mercado de trabajo, erosionar sus habilidades, y reforzar su estatus como segundo receptor.

Como puede verse en la primera columna del cuadro 2, con respecto al permiso por maternidad existe bastante uniformidad en los países de la OCDE. En la mayoría de ellos, incluido España, el permiso tiene una duración de entre 14 y 18 semanas, aunque hay algún país que tiene descansos mucho más largos, como Suecia con 450 días, Noruega y Australia con 52 semanas, o Dinamarca con 28 semanas.

Casi todos los países reparten el permiso por maternidad considerando un período de descanso antes de la fecha probable de parto y un período postparto, que normalmente se prolonga en caso de parto múltiple. Además, en diversos países como Dinamarca, España, Italia, Portugal, Suecia, Noruega y Australia, se establece la posibilidad de que una parte del permiso por maternidad pueda ser utilizado por el padre; y en Bélgica, España, Francia y Portugal se permite que el padre haga uso del mismo en caso de fallecimiento de la madre. Por otra parte, Dinamarca, España, Francia, Portugal, Noruega y Australia especifican el período de descanso en caso de adopción. Todas estas facilidades a la hora de acceder al permiso van a ayudar a compatibilizar el trabajo extradoméstico con el cuidado de la familia.

En cuanto al campo de aplicación, apenas hay países (Finlandia, Noruega, Luxemburgo) que consideran beneficiarias del permiso por maternidad a todas las residentes, porque la mayoría considera beneficiarias a las mujeres que están dadas de alta en la Seguridad Social (como Alemania, Bélgica, Francia, Grecia, Holanda, Italia) o a las trabajadoras por cuenta propia y/o por cuenta ajena (como Austria, Dinamarca, España, Irlanda, Portugal, Reino Unido, Suecia, USA, Canadá, Australia y Nueva Zelanda). La heterogeneidad es muy amplia en cuanto al período de carencia.

#### PERMISO PARENTAL

La necesidad de cuidar a los niños pequeños dura bastante más tiempo que el período de baja normal por maternidad, lo que significa que o bien uno de los padres tiene que dejar de trabajar, generalmente la madre, o bien se tiene que buscar una tercera persona para que cuide del hijo. Por ello, es conveniente que se establezcan permisos parentales, que pueden ser adoptados tanto por el padre como por la madre debido al nacimiento o a la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante un tiempo (para la madre, la normativa sobre el permiso parental normalmente estipula que el permiso sea tomado inmediatamente después del permiso por maternidad).

Al igual que veíamos con los permisos por maternidad, se considera conveniente que una vez finalizado el permiso parental el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de

trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral; que el trabajador goce íntegramente de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso parental, hasta el final del permiso tras el cual son de aplicación; y que en los países en los que se establezca este permiso parental los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido, como consecuencia de la solicitud o la baja por permiso parental (en el ámbito de la Unión Europea todo esto lo contempla la Directiva del Consejo 96/34/CE). De no ser así, la vulnerabilidad en la seguridad en el empleo puede constituir tal problema para la mayor parte de las familias que tienen que hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral, que puede hacer que los sujetos renuncien a dichos permisos parentales.

En el cuadro 3 queda constancia de que todos los países de la OCDE para los que hemos encontrado información, contemplan la posibilidad de que los padres dispongan de un permiso parental para atender a sus hijos, si bien la heterogeneidad de las regulaciones es importante, tanto en lo que se refiere a la duración de los permisos, como a la flexibilidad en su utilización.

España se encuentra dentro del pequeño grupo de países, junto con Alemania y Francia, que más han extendido la duración de los permisos (hasta los tres años de edad del niño), acompañando su duración a la edad cada vez más temprana de entrada en el sistema escolar, aunque esta tendencia al alargamiento del permiso parental es común a muchos países de la OCDE<sup>16</sup>, y en España, como veremos en el siguiente epígrafe, este permiso no está remunerado.

Por otra parte, hay una serie de países (Austria, Bélgica, Dinamarca o Luxemburgo) que permiten que ambos padres disfruten a la vez del permiso parental, mientras que otros (Alemania, Finlandia, Suecia, Noruega, Canadá, Australia y Japón) lo que permiten a los padres es alternarse en el uso del permiso, si bien, como se indica en European Commission (1999: 7), el derecho a transferir los permisos entre los padres parece provocar una respuesta escasa entre los agentes económicos, puesto que si alguien se acoge al permiso suele ser la madre y no el padre, lo cual hace que el empresario siga siendo reacio a contratar a la mujer. En Austria e Italia, no obstante, los padres son especialmente animados a tomar permisos, ya que si el padre toma un permiso la duración total del permiso parental es mayor para la pareja. Además, hay países (Austria, Finlandia y Australia) que permiten fraccionar el permiso en distintos bloques sin necesidad de acogerse al mismo en un solo bloque, y en muchos países (Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Portugal, Suecia, Luxemburgo, Noruega, Canadá, Australia y Japón) es posible combinar el permiso parental con el trabajo a tiempo parcial, todo lo cual puede resultar útil a la hora de conciliar la vida profesional y familiar.

#### PERMISO POR PATERNIDAD

Además del permiso por maternidad y del permiso parental, puede establecerse un permiso por paternidad específico e intransferible para el padre (al margen de la posibilidad de utilización del permiso parental), que responde a la necesidad de fomentar la implicación de los padres varones en el cuidado de sus hijos y en un reparto más igualitario de las cargas familiares, y a la vista también, explican Iglesias de Ussel y Meil (2001:187), de que la extensión al padre de los permisos parentales e incluso de una parte del permiso de maternidad no se ha traducido en una mayor utilización de estos permisos por los hombres<sup>17</sup>. Iglesias de Ussel y Meil (2001:204) creen necesario el desarrollo de un permiso por paternidad (no como un permiso a imagen y semejanza del permiso por maternidad) que suponga, por ser más útil, un mayor número de días de permiso retribuido al año para cualquier circunstancia dentro de un límite de edad determinado<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Véase OCDE (1995: 180).

<sup>17</sup> En este sentido, el 9 de junio del 2000, el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la Unión Europea votó una resolución sobre la "participación equilibrada de los hombres y las mujeres en la vida profesional y la vida familiar", que animaba a los quince estados miembros a instaurar un verdadero permiso por paternidad.

<sup>18</sup> Las posibilidades son muchas, desde un número mayor de días anuales libres remunerados para el cuidado de niños (por ejemplo, 7 días anuales fraccionados y no acumulables con las vacaciones genéricas para cuidado de hijos menores de 13 años, que puedan ser para visitas al colegio o al médico, para quedarse en caso de enfermedad o en festividades escolares) hasta la creación de un seguro social específico de paternidad para estas mismas circunstancias, o su inclusión dentro de la incapacidad laboral transitoria por enfermedad de un hijo menor a cargo.



En el cuadro 4 puede comprobarse que pocos países han establecido permisos específicos por paternidad (es el caso de Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Reino Unido, Suecia, Noruega y Nueva Zelanda). Estos permisos suelen tener una duración de dos semanas, si bien, en Dinamarca el permiso es de 4 semanas, en Finlandia de 18 días y en Suecia de 10.

En otros países se pueden coger permisos cortos por razones personales que también pueden servir como una especie de permiso por paternidad. De esta forma, en Alemania, Bélgica, España, Holanda, Irlanda, Portugal y Luxemburgo los padres pueden coger un permiso de dos o tres días en caso del nacimiento de un hijo, que normalmente suele ser ampliable dos días más si se requiere desplazamiento físico.

En cambio, en Suecia y Noruega lo único que se hace es reservar a los padres una parte del permiso parental, y en Bélgica, España, Italia y Portugal los padres únicamente tienen la posibilidad de utilización parcial o total del permiso de maternidad, en caso de fallecimiento de la madre o en caso de que ambos padres se pongan de acuerdo. El resto de países no reconoce a los padres varones ningún período de tiempo específico para el cuidado de los hijos.

#### PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES

De la misma forma que los hijos pequeños y los recién nacidos requieren una atención especial por parte de los padres, existen otras personas dependientes, como ancianos, personas enfermas o discapacitadas u otros descendientes, que también precisan de cuidados especiales. Por ello, es conveniente que se adopten las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, sobre todo en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

En el cuadro 5 puede verse que algunos países (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Irlanda, Reino Unido, Noruega y Suecia) ofrecen permisos adicionales para el cuidado de los hijos, que suelen tomarse después de que el permiso parental haya expirado, mientras que es un buen número de países (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Noruega, USA y Canadá) el que establece permisos especiales para cuidar de sus ancianos o adultos. Todos estos permisos suelen concederse bien con el acuerdo del empresario, bien en el marco de convenios colectivos, siendo pocos los países (Dinamarca, Finlandia y Suecia) que tienen establecidos derechos específicos de este tipo.

#### REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La normativa legal sobre permisos laborales en ocasiones toma la forma de reducción de la jornada de trabajo cuando se trata de conciliar la vida laboral y familiar, siendo que la reducción de la jornada de trabajo tiene poco riesgo de marginalización para el trabajador en comparación con largos períodos de ausencia, al permitir al sujeto mantener contacto con el empleo. Si bien, el trabajo a tiempo parcial tiene el inconveniente de proporcionar un inferior ingreso, una menor opción en términos de sectores y ocupaciones, e inferiores oportunidades en la promoción profesional.

Ya hemos señalado antes que en Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Portugal, Suecia, Luxemburgo, Noruega, Canadá, Australia y Japón, los permisos parentales pueden adoptar la forma de reducción de jornada, mientras que en el resto de países no existe esa posibilidad desde un punto de vista legal, sino que todo depende de los acuerdos con el empresario o de convenios colectivos. En Noruega, el permiso por paternidad puede tomarse también trabajando a tiempo parcial.

### 3.2. Medidas financieras y de regulación pública de los beneficios monetarios

Las medidas financieras y de regulación pública de los beneficios monetarios se pueden conceder tanto a través del sistema de imposición (más concretamente, a través del Impuesto sobre la Renta Personal), como del sistema de la seguridad social.



### 3.2.1. Medidas financieras por el lado de la imposición: medidas fiscales

Las medidas fiscales que pueden influir de alguna forma (positiva o negativamente) en el trabajo extradoméstico de la mujer son la deducción en el Impuesto sobre la Renta Personal de los *gastos por el cuidado de dependientes y por la ayuda doméstica*, la deducción por la *obtención de rentas del trabajo*, la deducción para *familias monoparentales*, la deducción por *descendientes y otros dependientes*, y la deducción por *cónyuge dependiente*.

#### DEDUCCIÓN DE LOS GASTOS POR EL CUIDADO DE DEPENDIENTES Y POR AYUDA DOMÉSTICA, EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Las madres solas y las parejas con dos perceptores de renta deberían poder deducirse los gastos que soportan por el cuidado de los hijos y otros dependientes y los gastos por ayuda doméstica, ya que para estas familias dichos gastos pueden considerarse necesarios para la obtención de sus ingresos, es decir, para poder trabajar<sup>19</sup>. De no permitirse su deducción podríamos encontrarnos con que la mujer más productiva en el mercado decide quedarse en casa a trabajar<sup>20</sup>. En realidad, si no se permitise la deducibilidad de los costes del cuidado de los hijos y otros dependientes, es como si se elevase el propio coste del cuidado de los hijos a una tasa  $1/(1-t)$ , donde  $t$  es el tipo marginal de gravamen, y cuanto mayor es el coste del cuidado de los hijos más se desanima el trabajo para las desempleadas y se anima el abandono del trabajo por parte de las empleadas, o dicho de otra forma, más se reduce el rendimiento neto de las horas trabajadas por las madres (puesto que son las que dedican más tiempo al cuidado de los dependientes) y, por lo tanto, vía efecto sustitución, la cantidad de trabajo extradoméstico que realizan<sup>21</sup>.

Lo que ocurre es que los matrimonios con dos perceptores de renta tienen menor capacidad económica que los matrimonios con un perceptor, puesto que los primeros incurren en unos gastos para obtener sus ingresos que es necesario compensar, es decir, que los matrimonios en los que los dos cónyuges trabajan soportan unos gastos de limpieza de la casa y de cuidado de los dependientes que no tienen aquellos matrimonios en los que un cónyuge se queda en casa atendiendo al hogar y a los hijos, por lo que es razonable que los primeros soporten un impuesto inferior (por ejemplo, vía deducción de estos gastos) al de los matrimonios con un sólo perceptor<sup>22</sup>. Si no fuese así, se estaría desincentivando el trabajo de la mujer en el mercado.

Sin embargo, aunque parezca obvio que para no desincentivar el trabajo de la mujer en el mercado estos gastos deben ser deducibles cuando son necesarios para poder trabajar (es decir, cuando se trata de una mujer sola o con cónyuge incapacitado, o cuando trabajan ambos cónyuges), si se permite la deducción de estos gastos cuando la mujer se queda en casa, también se puede animar el trabajo extradoméstico de las mujeres que en principio no tenían intención de trabajar en el mercado (aunque, por otra parte, una deducción generalizada a todos los sujetos que incurran en este tipo de gastos también puede provocar el efecto contrario)<sup>23</sup>.

En cualquier caso, partiendo de Steuerle (1991: 49) podemos decir que el incentivo al trabajo de la mujer va a depender realmente de cómo se formalice la deducción de estos gastos. Esto es así, porque si la deducción de dichos gastos se hace a un tipo de gravamen más elevado que el tipo impositivo del contribuyente, el cuidado de los hijos fuera del hogar estará subvencionado con respecto

<sup>19</sup> Aunque estamos centrandó el análisis fundamentalmente en el incentivo al trabajo de la mujer casada, también puede extenderse a la mujer cabeza de familia monoparental.

<sup>20</sup> Véase Greenhalgh (1981: 26) y McCaffery (1997: 110-114, 133).

<sup>21</sup> Véase Blau y Robins (1989: 288).

<sup>22</sup> Esto mismo es lo que se argumenta cuando se excluye de la base imponible el valor imputado de los servicios en el hogar de las esposas, ya que con tal exclusión no se reconoce que ante igual renta conjunta tiene mayor capacidad el matrimonio con un perceptor que el matrimonio con dos perceptores, ya que en el primero, el cónyuge que se queda en casa produce renta en forma de servicios a la familia, que no se miden en términos monetarios y, por lo tanto, escapan del impuesto. Véase Andic (1981) y Spahn, Kaiser y Kassella (1992: 23).

<sup>23</sup> Averett, Peters y Waldman (1997) demuestran que los subsidios americanos del gobierno para el cuidado de los hijos (en la forma de créditos fiscales por los costes del cuidado de los hijos) incrementan la oferta de trabajo de las mujeres casadas con hijos.



al cuidado en casa por parte de la madre, incentivándose probablemente el trabajo de la mujer; mientras que si los gastos se deducen a un tipo por debajo del marginal, se subvencionará a los que realizan el cuidado de los hijos en casa frente a los que los hacen fuera del hogar, no siendo interesante en ese caso el trabajo de la mujer en el mercado. Si por el contrario la deducción de los gastos se hace al tipo de gravamen marginal del contribuyente, se estará siendo neutral al trabajo de la mujer.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las deducciones fiscales tienen el inconveniente frente a los beneficios monetarios directos de que pueden no beneficiar a los que ganan poca renta o, por lo menos, no tanta renta como la necesaria para tener derecho a la deducción. No obstante, este problema se solucionaría si las deducciones adoptasen la forma de crédito fiscal y se reembolsasen, es decir, convirtiesen la cuota en negativa, puesto que entonces beneficiarían a todos los sujetos, independientemente de la cantidad de renta ganada.

En el cuadro 6 queda constancia de que bastantes países de la OCDE permiten la deducción en el Impuesto sobre la Renta Personal de los *gastos por el cuidado de hijos y otros dependientes*, aunque en algunos (Alemania, Holanda, Reino Unido, Suiza, USA, Canadá y Australia) se establece como requisito para la aplicar deducción que éstos sean gastos realmente necesarios para obtener los ingresos. La deducción no es reembolsable en ningún país, y se aplica de forma muy heterogénea. Así, puede verse que en Alemania, Bélgica, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Suiza y Canadá se permite la deducción en la base de estos gastos o de un porcentaje de los mismos, mientras que en Francia, Portugal, Reino Unido, USA y Australia la deducción adopta la forma de crédito fiscal. Por otra parte, en algunos casos (Holanda, Reino Unido, USA y Canadá) la cuantía de la deducción depende de la renta del contribuyente o de la edad del hijo; y en la mayoría de países la deducción tiene un límite máximo. A la vista de todo esto, es decir, en función de cómo se formaliza la citada deducción, podemos decir que no sólo ningún país incentiva con ella el trabajo de la mujer sino que la mayoría lo desincentiva.

Normalmente los países que permiten la deducción de los *gastos por el cuidado de los dependientes* permiten la deducción de los *gastos por ayuda doméstica*, aunque no siempre es así, de hecho, los *gastos por ayuda doméstica* son deducibles en un número menor de países, y tampoco suele establecerse como requisito que éstos sean necesarios para la obtención de los ingresos. También en este caso es muy heterogénea la forma de llevarse a cabo la deducción, siendo asimismo su incidencia en el incentivo al trabajo de la mujer, en todo caso, negativa.

#### DEDUCCIÓN POR LA OBTENCIÓN DE RENTAS DEL TRABAJO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El criterio de que el segundo perceptor de rentas debería enfrentarse a un tipo de gravamen inferior al del primero (dada la mayor elasticidad de su oferta laboral), no sólo se ha utilizado para apoyar la tributación individual en el Impuesto sobre la Renta Personal como medida no desincentivadora del trabajo de la mujer casada, sino que también ha servido a menudo para justificar con ese mismo propósito una deducción en dicho Impuesto para los perceptores secundarios de rentas.

La deducción por la obtención de rentas del trabajo es interesante, desde el punto de vista del incentivo al trabajo, porque requiere que el beneficiario trabaje, aunque como hemos comentado en el apartado anterior, como cualquier otra deducción, para beneficiar a todos los sujetos debe adoptar la forma de crédito fiscal y ser reembolsable. De esta forma, el sujeto percibiría que si trabaja obtiene un beneficio mientras que si no trabaja no. Por ello, las deducciones que se establecen en el Impuesto sobre la Renta para los que obtienen rentas del trabajo pueden animar a algunos sujetos (y, por lo tanto, a la mujer) a trabajar, sin eliminar la decisión de participación de los que ya lo hacen, porque lo único que hacen estas deducciones es reducir el impuesto a pagar o proporcionar una transferencia monetaria (en caso de que conviertan la cuota en negativa) es decir, que su impacto sobre la decisión de participación en la oferta de trabajo debería ser positivo<sup>24</sup>.

Por otra parte, hay que destacar que el efecto de esta deducción sobre la cuantía de trabajo realizado va a depender (aparte de si es reembolsable o no) de cómo se instrumente la deduc-

<sup>24</sup> Véase Eissa y Liebman (1996: 609).

ción, esto es, de si crece, decrece o permanece constante con la renta. Si la deducción aumenta con las ganancias animará a la mujer a trabajar más horas, puesto que la deducción elevará el rendimiento del trabajo más cuanto más renta se gane (aunque también provocará un efecto renta que desincentivará el trabajo, es de esperar que el efecto sustitución que eleva el salario neto del sujeto estimulando el trabajo sobrepase al efecto renta<sup>25</sup>). Mientras que si la deducción disminuye con la renta probablemente se producirán efectos renta y sustitución negativos, por lo que el incentivo puede estar en no trabajar tanto para obtener más ventajas del crédito. Si la deducción permanece constante con la renta sólo se producirá un efecto renta negativo sobre la oferta de trabajo. Lo más efectivo entonces para incrementar la cantidad de horas trabajadas es que la cuantía de la deducción aumente con la renta del trabajo o de la actividad económica y, por supuesto, que la deducción sea reembolsable.

Con carácter general, todos los países de la OCDE considerados permiten deducir los gastos soportados para obtener las rentas del trabajo o de la actividad económica (ya que de lo contrario estos gastos desanimarían el trabajo en el mercado al reducir la renta neta derivada del mismo), aunque la forma en que se arbitra esta deducción es bastante heterogénea. De hecho, como puede verse en el cuadro 7, sólo algunos países (Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Portugal, Luxemburgo, Noruega, USA y Japón) establecen deducciones a tanto alzado o de un porcentaje de la renta obtenida sin necesidad de justificación, por lo que sólo esos países incentivarán realmente con su deducción la participación de la mujer en el mercado de trabajo, siendo USA el país que utiliza la medida más efectiva: un crédito fiscal reembolsable por rentas ganadas.

Por otra parte, en la mayoría de países la cuantía de la deducción depende de la renta. Así, en España e Italia la deducción es de una cuantía que disminuye conforme aumenta la renta del sujeto; mientras que en Finlandia, Francia, Holanda, Portugal, Noruega y Japón consiste en un porcentaje constante de la renta ganada, es decir, que la cuantía de la deducción crece con la renta<sup>26</sup>, siendo por lo tanto en estos países en los que se estimula realmente la cantidad de trabajo realizado. Con todo, la mayor parte de los países establecen un máximo de cuantía deducible, actuando dicho máximo como un freno al incentivo a trabajar más horas.

Como casos particulares podríamos destacar USA, que aparte de ser el único país en el que el crédito fiscal es reembolsable, éste solo se aplica si la renta es pequeña (también en Finlandia e Italia las deducciones se anulan si la renta excede de determinada cuantía); Suiza, donde se permite que cuando ambos cónyuges trabajen u obtengan rentas de la actividad, o uno trabaje en la actividad del otro, se deduzca una cantidad de la renta de ambos cónyuges o de la renta inferior, y donde algún cantón permite que los contribuyentes solos con hijos a su cargo tengan una deducción adicional por rentas del trabajo; y Grecia, donde las personas que obtienen rentas del trabajo tienen un tramo a tipo cero más amplio (en 880 €), mientras que el siguiente tramo es menor justo en ese importe.

#### DEDUCCIÓN POR FAMILIA MONOPARENTAL EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Cada vez es mayor el número de divorcios, separaciones y nacimientos fuera del matrimonio y, por lo tanto, el número de familias monoparentales, la cuáles suelen estar formadas normalmente por mujeres. Éstas se encuentran en una especial situación, ya que para ellas es mucho más difícil que para una pareja compatibilizar la vida profesional con el cuidado de los hijos y de la casa (lo cual se solventaría parcialmente si se permitiesen deducir, como hemos indicado anteriormente, los gastos ocasionados por el cuidado de sus dependientes y por ayuda doméstica) y porque las parejas que conviven (casadas o no, y con un perceptor de rentas o dos) debido a las ventajas de la especialización, además de por las economías de escala que la convivencia genera, pueden obtener una producción total mayor a dos veces la de un soltero<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> La evidencia empírica así lo ha demostrado en USA, por lo menos para las rentas bajas. Véase Eissa y Liebman (1996: 606).

<sup>26</sup> Si bien, en Finlandia y Japón el porcentaje de deducción disminuye cuando la renta excede un límite, aunque ello no quiere decir que necesariamente tenga que disminuir la cuantía de la deducción, porque todo dependerá del ritmo de descenso del porcentaje.

<sup>27</sup> En relación a esta nueva situación, una Recomendación del Consejo señalaba que los sistemas de protección social deben procurar adaptarse a la evolución de los comportamientos y de las estructuras familiares en los casos en que éstos den lugar a la aparición de nuevas necesidades de protección social, sobre todo en relación con los cambios del mercado de trabajo y los cambios demográficos. Véase la Comisión de las Comunidades Europeas (1992).

La mayoría de países de la OCDE han establecido deducciones o créditos fiscales especiales para familias monoparentales, o simplemente deducciones o créditos fiscales básicos más amplios que los de las familias biparentales (puede verse en el cuadro 8). Dinamarca, Finlandia, Grecia y Suecia son los únicos países considerados que no han fijado ninguna medida específica en favor de las familias monoparentales, porque aunque Francia y USA no establecen deducciones específicas para estas familias, reconocen su especial situación en la tarifa (Francia con el *quotient*, y USA con una tarifa menos progresiva que la de los cónyuges que tributan separadamente y que la de los solteros).

Ciertamente, todas estas deducciones y medidas reconocen la especial situación de las familias monoparentales pero, sin embargo, ninguna de ellas favorece sin más el trabajo de la mujer-cabeza de una familia monoparental, sino que, por el contrario, al proporcionarles más renta, independientemente de si la mujer trabaja o no, puede provocar efectos perversos y desanimarlas a trabajar en el mercado<sup>28</sup>. Además, en algunos países (Italia, Luxemburgo o Japón) la cuantía de la deducción disminuye conforme aumenta la renta del progenitor, lo cual constituye en todo caso un claro desincentivo a su trabajo.

Sólo dos países se puede decir que incentivan con sus deducciones el trabajo de la mujer sola: Holanda, que establece como requisito para el disfrute de la deducción adicional para padres solteros que éstos trabajen fuera del hogar, y que instrumenta la deducción como un porcentaje constante de la renta, aunque con un límite; y Suiza, que permite que los contribuyentes solos con hijos a su cargo tengan una deducción adicional de las rentas del trabajo. Por otra parte, los países que hemos dicho no contemplan deducciones específicas a favor de estas familias no estarían generando incentivo ni desincentivo alguno al trabajo de la mujer.

#### DEDUCCIÓN POR DESCENDIENTES Y OTROS DEPENDIENTES EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Cuando se habla del coste de los hijos normalmente se piensa en los gastos monetarios que su crianza y educación exigen, es decir, en la alimentación, vivienda, ropa, educación, etc., en definitiva, en todos aquellos gastos que son consecuencia de la adquisición en el mercado de los bienes y servicios necesarios para los hijos. Pero no son éstos los únicos costes que un hijo ocasiona ya que hay que tomar en consideración, al menos, otros dos. El primero, el coste físico que para una mujer supone el embarazo, el parto y la lactancia del niño, coste difícil de cuantificar en términos económicos, si bien, como indica Cabrillo (1996: 149), de indudable relevancia en muchos casos; y el segundo, el coste de oportunidad que para una persona (fundamentalmente la madre, por ser ésta la que dedica más tiempo a su crianza) supone tener hijos. Este coste de oportunidad viene determinado por el salario que deja de obtener la madre por tener que abandonar el mercado laboral para tener al hijo y criarlo<sup>29</sup>, así como por las consecuencias laborales futuras que se derivarán en su sueldo y puesto de trabajo por haber renunciado al trabajo durante la crianza del hijo (este coste será mayor cuantas más probabilidades tenga la mujer de ocupar puestos bien remunerados en el mercado de trabajo, de forma que para una mujer sin cualificación profesional el coste de oportunidad de tener hijos será mucho más bajo que para otra con una capacitación técnica elevada).

Está claro entonces que los hijos reducen seriamente la capacidad de las madres para trabajar en el mercado así como sus ganancias, y que el número de hijos es uno de los factores condicionantes de la participación laboral de la mujer en el mercado de trabajo<sup>30</sup>, de suerte que a mayor número de hijos, menor es la proporción de madres que están realizando un trabajo extradoméstico o buscan un empleo<sup>31</sup>. Por ello, sería conveniente que en los Impuestos sobre la Renta se estableciesen deduccio-

<sup>28</sup> La otra ayuda económica que pueden recibir estas familias son las prestaciones por alimentos recibidas de los padres en virtud de sentencia judicial, y que pueden estar exentas en el Impuesto sobre la Renta, aunque tampoco ello afecta de forma positiva al incentivo al trabajo de la mujer casada.

<sup>29</sup> Lo cual se ve en muchos países compensado, como veremos más adelante, por la remuneración que se obtiene durante el permiso por maternidad.

<sup>30</sup> Además, como indica Iglesias de Ussel y Meil (2001), la presencia de hijos es el principal factor condicionante de la aprobación social del trabajo extradoméstico de la mujer casada.

<sup>31</sup> Iglesias de Ussel y Meil (2001) indican que es la opción por tener el primer hijo y la tenencia de tres o más hijos lo que hace descender apreciablemente la tasa de actividad femenina en los países desarrollados (porque aunque la mujer es menos probable que trabaje si sólo tiene un hijo, los costes de más hijos son mayores), mientras que la opción por tener un segundo hijo no parece afectar sustancialmente al comportamiento laboral de las madres.

nes por descendientes que aliviasen la carga económica que éstos ocasionan, esto es, que redujesen el coste que ocasionan los hijos. Ello permitiría a la familia disponer de más renta para comprar en el mercado el cuidado de esos hijos y liberar así a la mujer de tales obligaciones para que ésta pudiera trabajar, aunque por otra parte, como apunta Greenhalgh (1981: 30) cualquier incremento en las deducciones por descendientes sería equivalente a un aumento en la renta no ganada o del capital, lo que podría llevar a la mujer a una reducción en su oferta laboral e incluso a su salida del mercado de trabajo.

También hay que tener en cuenta que es principalmente la edad del hijo (probablemente el más joven) lo que determina si la mujer puede trabajar, y que la reducción en las ganancias de la mujer disminuye conforme los hijos crecen, aunque como con la edad de los hijos aumentan sus costes las deducciones por descendientes no deberían limitarse sólo a los jóvenes<sup>32</sup>.

Además, la mujer no sólo se encarga del cuidado de los hijos, sino que muchas veces se tiene que enfrentar al cuidado de ascendientes o de otros parientes cercanos imposibilitados para valerse por sí mismos. Por ello, las ayudas fiscales que se reciban ligadas a la existencia de estas otras personas jugarán el mismo papel que las deducciones por descendientes.

Como puede verse en el cuadro 9, casi todos los países de la OCDE que hemos considerado han establecido deducciones por descendientes y por otros dependientes. Sólo Dinamarca, Finlandia y Suecia no contemplan deducción alguna en este sentido en sus Impuestos sobre la Renta, por lo que únicamente estos países no estarían generando incentivo ni desincentivo alguno al trabajo de la mujer.

La heterogeneidad es grande en cuanto a la aplicación de estas deducciones ya que, por ejemplo, en Grecia la deducción por cada hijo es mayor conforme más hijos se tienen, en otros países (como Alemania, Bélgica, España, Italia o Portugal) la deducción crece con el orden de nacimiento del hijo, mientras que en otros (como Austria, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, USA, Japón o Nueva Zelanda) la deducción es fija por cada descendiente. Asimismo, hay países en los que la cuantía de la deducción depende de la edad del hijo o se establecen deducciones adicionales en función de la edad del hijo (en Alemania, Bélgica, España, Italia y Reino Unido las deducciones son mayores cuanto menor es el hijo, mientras que en Australia, Japón y Nueva Zelanda aumentan con la edad del hijo).

Sin embargo, apenas tres países condicionan el disfrute de estas deducciones por descendientes al requisito de que los padres trabajen (Grecia, que sólo aplica deducciones por descendientes a las personas que obtengan rentas del trabajo; el Reino Unido, que fija también créditos fiscales para las familias con hijos en las que al menos un progenitor trabaja un mínimo de horas; y Nueva Zelanda, que fija créditos fiscales adicionales por hijos para las familias trabajadoras), mientras que por el contrario, en algunos países (Italia, Reino Unido, USA, Australia y Nueva Zelanda) la deducción es menor cuanto mayor es la renta del contribuyente, lo cual es si acaso un desincentivo al trabajo. No obstante, ningún país exige que para disfrutar de estas deducciones haya un segundo perceptor de rentas, por lo que la mayor renta que proporcionan estas deducciones probablemente anime a la mujer a quedarse en casa (el resultado dependerá de la motivación personal que tenga la mujer por el trabajo extradoméstico).

Tampoco el disfrute de las deducciones fiscales por ascendientes u otras personas dependientes (que se aplican en Bélgica, España, Francia, Irlanda, Italia, Portugal, Luxemburgo, Noruega, USA, Australia y Japón) y por dependientes discapacitados (que se aplican en Alemania, Austria, España, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Portugal, Suiza, Canadá, Australia y Japón) está condicionado a la obtención de renta por parte de los contribuyentes, por lo que su influencia en el trabajo de la mujer probablemente sea también negativa, tal como hemos comentado para los descendientes.

## DEDUCCIÓN POR CÓNYUGE EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Las deducción por cónyuge dependiente<sup>33</sup>, igual que cualquier deducción que condicione su disfrute al requisito de que la mujer no gane rentas, desanima a la mujer casada a trabajar en el

<sup>32</sup> Véase Morris y Warren (1981: 38).

<sup>33</sup> Dependiente en el sentido de que no gana renta o que gana poca renta, porque la esposa nunca debe ser encuadrada dentro de la categoría de persona dependiente junto con los hijos, ancianos y enfermos, puesto que aporta a la unidad familiar un conjunto de servicios que incrementan el bienestar o renta en especie del conjunto. Véase Nelson (1996: 109).



mercado. Esto es así tanto si el matrimonio tributa conjuntamente como si lo hace de forma individual, puesto que si la mujer no trabaja en el mercado el marido disfrutará de un ahorro equivalente al importe de la deducción por cónyuge al tipo marginal de gravamen del marido, o al importe del crédito fiscal (dependiendo de dónde se practica la deducción, en la base o en la cuota); mientras que si la mujer decide trabajar en el mercado y, por lo tanto, ganar rentas, pierden el derecho a la deducción o al crédito por cónyuge dependiente, y cualquier salario que ella gane comenzará a tributar al tipo marginal de gravamen de la pareja si la tributación es conjunta, y a un tipo cero si es individual.

Si la deducción es simplemente por cónyuge o por matrimonio el desincentivo al trabajo no se va a producir, puesto que la deducción se va a disfrutar trabajase o no el cónyuge. Sin embargo, en la práctica todo va a depender de cómo se instrumente y estructure el Impuesto sobre la Renta, pudiendo producirse el desincentivo tanto si el matrimonio tributa conjuntamente como si lo hace de forma individual, aunque ello es ya independiente de la deducción por matrimonio.

Si la tributación es conjunta (con acumulación pura de rentas e incluso con doble tarifa), y la mujer no trabaja en el mercado, la deducción por matrimonio proporcionará un ahorro equivalente al importe de la deducción al tipo marginal de gravamen del marido (o al importe del crédito fiscal si la deducción reduce la cuota); mientras que si la mujer decide trabajar, al acumularse las rentas de ambos cónyuges el tipo marginal de gravamen que determinará el ahorro de la deducción será ahora mayor (si es en forma de crédito fiscal el ahorro será igual que antes), incentivando el trabajo de la mujer casada (si es en la cuota simplemente no lo desincentivará). No obstante, si tenemos en cuenta la tributación total de la pareja en vez de lo que ocurre únicamente con la deducción, lo que probablemente ocurra será que la acumulación de rentas generará una tributación superior al mayor ahorro que la deducción por cónyuge está generando, desincentivándose entonces finalmente el trabajo de la mujer casada, tal como indicamos en la sección anterior (cuando analizamos como inflúa en la oferta laboral de la mujer casada la elección de la unidad contribuyente y la forma de tributación). Si, en cambio, se utilizase el *splitting* o el *quotient* se incentivaría el trabajo de la mujer casada, puesto que ya explicamos que son los mecanismos de tributación con los que menos impuesto paga una pareja.

Si la tributación es separada todo dependerá de si la deducción por cónyuge es o no transferible entre los cónyuges, puesto que si no es transferible y la mujer no trabaja en el mercado el marido se beneficiará de su deducción pero la mujer no podrá beneficiarse de la suya, lo cual incentivará el trabajo de la mujer; pero si es transferible y la mujer no trabaja en el mercado, el marido se beneficiará también de la deducción de su mujer a su tipo marginal de gravamen (o como crédito fiscal), mientras que si la mujer trabaja, ésta se beneficiará a su tipo marginal de gravamen que será inferior al del marido (si es mediante un crédito fiscal, su beneficio será igual que el del marido), lo cual la desanimará a trabajar en el mercado (aunque como crédito fiscal no la desanimará). Es decir, que de la misma forma que indicamos en la sección segunda del trabajo, si la deducción por matrimonio no es transferible incentiva el trabajo de la mujer casada, mientras que si es transferible todo depende de si se practica en la base o en la cuota.

En todos los países de la OCDE que hemos analizado en los que la tributación es obligatoriamente individual, de una u otra forma se está desincentivando el trabajo de los cónyuges. En unos países (Austria, Italia, Canadá, Japón, Australia) porque sólo se permite una deducción por cónyuge si éste es dependiente, y en otros (Bélgica, Dinamarca, Reino Unido y Holanda) porque lo que se permite es transferir al cónyuge perceptor de rentas la deducción personal correspondiente al cónyuge dependiente, que no puede aprovechar su deducción. Sólo Finlandia, Suecia y Nueva Zelanda no contemplan este tipo de deducciones por cónyuge y, por lo tanto, no desincentivan el trabajo de la mujer. Puede verse en el cuadro 10.

Por su parte, todos los países en los que se tributa conjuntamente, ya sea de forma testamentaria ya de forma obligatoria, permiten una deducción por cónyuge o por matrimonio independientemente de si éste gana o no rentas (Francia no utiliza deducción por cónyuge pero con el *quotient* se tributa menos si se tiene cónyuge, gane éste rentas o no).

Concretamente en Portugal, Luxemburgo y Suiza la tributación es conjunta obligatoriamente, por lo que en Portugal y Luxemburgo, donde lo que se aplica es un crédito fiscal por cónyuge,

en principio ni se incentiva ni se desincentiva el trabajo del segundo perceptor; mientras que en Suiza, donde la deducción reduce la base, puede verse incentivado el trabajo de la mujer casada. Ya hemos señalado, no obstante, que a pesar de la deducción por cónyuge, la acumulación pura de rentas va a desincentivar al final el trabajo de la mujer casada, siendo únicamente en los países donde se alivia la progresividad con mecanismos de promediación de rentas (Portugal y Luxemburgo) donde se va a ver estimulado el trabajo ésta.

En los demás países la tributación es conjunta de forma opcional, y sólo se disfruta de la deducción por matrimonio si se tributa conjuntamente, aunque si se declara de forma individual cada uno de ellos tiene derecho a la mitad de la deducción por matrimonio en concepto de deducción por cónyuge. Ello hace que tributando de forma individual pueda haber un incentivo a que la mujer trabaje para que cada uno de ellos tenga derecho a su deducción personal por cónyuge (puesto que en estos casos no son transferibles), aunque como tributando de forma conjunta la deducción total va a ser la misma, si bien, el ahorro que produce así la deducción es mayor que el que genera tributando separadamente (esto, claro está, siempre que la deducción reduzca la base), el incentivo al trabajo de la mujer será mayor tributando de forma conjunta.

Pero si vamos más allá con las distintas formas de tributación nos encontramos con que en Alemania, Irlanda y USA, tributando conjuntamente vía *splitting* es como se incentiva el trabajo de la mujer casada (ya que como menos se tributa es vía *splitting* y no separadamente, siendo que además el ahorro que proporciona la deducción de esta forma es mayor que si se tributase de forma individual); mientras que en España y Noruega, donde la tarifa es menos progresiva, ocurre lo contrario. Si se tributa conjuntamente se favorece a los matrimonios con un solo perceptor<sup>34</sup>, puesto que las rentas del hombre tributan en la tarifa menos progresiva si la mujer no gana rentas, mientras que si obtiene rentas les resulta más interesante la tributación separada (puesto que de no ser así, aunque tributen en una tarifa menos progresiva, las rentas del segundo perceptor comienzan a tributar a un tipo marginal de gravamen que depende de las rentas del primer perceptor) y, por lo tanto, el hombre deja de beneficiarse de esa tarifa menos progresiva, lo que puede entenderse como un desincentivo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Es decir, que en España y Noruega tributando separadamente es como se incentiva el trabajo femenino.

### 3.2.2. Medidas financieras por el lado del gasto: gastos de protección social

Los gastos de protección social que pueden influir en la oferta laboral de la mujer son la *remuneración durante los permisos* por maternidad, paternidad, etc.; la asignación por el *cuidado de hijos y otros dependientes* y por el *cuidado de la casa*; las asignaciones específicas a las *familias monoparentales*; las asignaciones por *hijo a cargo*, incluidos los discapacitados; y las asignaciones por *nacimiento*.

#### LA REMUNERACIÓN DURANTE LOS PERMISOS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, PERMISOS PARENTALES Y POR EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS DEPENDIENTES

Estas remuneraciones se establecen para sustituir total o parcialmente el salario perdido como consecuencia de la baja laboral a la que se acoge el sujeto por razón de maternidad, paternidad, adopción, o por el cuidado de otros dependientes, por lo que sirven para hacer más atractivos estos permisos que permiten conciliar la vida profesional y personal de los sujetos, especialmente de la mujer.

Como puede verse en la segunda columna del cuadro 2, la cuantía de la prestación del *permiso por maternidad* se calcula en prácticamente todos los países considerados como un porcentaje del salario, siendo este porcentaje en muchos casos del 100%, si bien, en algunos países (Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Noruega o Canadá) existen topes máximos de remuneración por día o semana. Por el contrario, en USA, Australia y Nueva Zelanda la baja por maternidad no está en absoluto remunerada<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Fuenmayor y Salvador (1999) y Pazos (2000).

<sup>35</sup> La Organización Internacional del Trabajo señala que en los países en los que se suministran beneficios monetarios a través de la Seguridad Social, la mujer debería recibir por lo menos las dos terceras partes de sus ganancias previas.



España se encuentra, al conceder una remuneración del 100% del salario sin tope máximo, por encima de la protección reconocida en múltiples países donde, o bien existen topes máximos, o se tiene derecho sólo a un porcentaje de sustitución del salario menor, o este alcanza el 100% sólo si el poder de negociación de los sindicatos ha logrado arrancar de los empresarios el pago del complemento no cubierto por el sistema de protección social y, por tanto, no beneficia por igual a todas las madres trabajadoras.

Son muchos más los países en los que los *permisos parentales* no están remunerados y donde lo único que se hace es garantizar el puesto de trabajo. Este sería el caso de España, Grecia, Irlanda, Portugal, Reino Unido, USA, Australia y Nueva Zelanda (véase en el cuadro 3). Y aunque lo realmente importante, como señala López López (1999: 310), son las disposiciones sobre una auténtica reserva del puesto de trabajo, no puede negarse que el permiso no remunerado es menos atractivo que el remunerado dada la elevada pérdida de ingresos que comporta cuando justamente al mismo tiempo aumentan los gastos considerablemente.

En los países donde los permisos parentales son remunerados la prestación económica suele ser de una cantidad fija al mes, semana o día, aunque en algunos casos (Finlandia, Italia, Suecia, Noruega, Canadá y Japón) es de un porcentaje del salario. En cualquier caso, en ningún país sustituye a la totalidad del salario que se deja de percibir (sólo Noruega remunera el 100% del salario durante las 39 semanas posteriores al parto, pero porque en realidad se trata del permiso por maternidad que puede compartirse con el padre). Los países más generosos en este sentido son Suecia y Finlandia, que remuneran los permisos con un 80% y un 66% del salario respectivamente, y Luxemburgo donde se paga una cuantía fija de 1.533 €/mes. En cambio, los tres países que tienen los permisos parentales más largos (Alemania, España y Francia), o no remuneran estos permisos o lo hacen condicionados a los ingresos o al número de hijos, y siempre con prestaciones reducidas.

Los *permisos por paternidad* siempre están remunerados (con la excepción de Nueva Zelanda), si bien hemos visto que se conceden de forma específica en pocos países (queda reflejado en el cuadro 4). En cualquier caso, donde mejor se remuneran es en Dinamarca, Francia y Noruega, donde los padres obtienen el 100% del salario, siempre que no se exceda de determinados límites.

En cuanto a los *permisos para el cuidado de hijos y otros dependientes*, en la mayoría de casos no disponemos de información referente a cómo se están remunerando, aunque podemos señalar que por lo menos en Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda y Suecia existen ciertos permisos remunerados de este tipo.

#### LA ASIGNACIÓN POR EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS DEPENDIENTES, Y POR EL CUIDADO DE LA CASA

Los mismos efectos que sobre el trabajo de la mujer puede tener la deducción en el Impuesto sobre la Renta de los gastos por el cuidado de los dependientes y por ayuda doméstica, son los que pueden tener las asignaciones económicas que por ese mismo motivo se conceden a través del gasto. Es decir, que las asignaciones que se conceden a los que contratan el cuidado de los dependientes o las tareas domésticas pueden facilitar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o, por lo menos, no desincentivarla, aunque también pueden tener efectos perversos y provocar el resultado contrario, sobre todo si se conceden de forma generalizada a todo aquél que tenga a su cuidado a un hijo (independientemente de si se le cuida en casa o no)<sup>36</sup>.

En el cuadro 11 puede verse la gran diversidad de ayudas por el cuidado de dependientes que se conceden en los países de la OCDE, aunque únicamente Finlandia, Francia, Noruega, Australia y Canadá establecen asignaciones económicas en caso de que se contraten los servicios para el cuidado de los hijos (Noruega concede una asignación por el cuidado de los hijos condicionada a que no se utilicen guarderías públicas o a que se utilicen moderadamente). Estas asignaciones

<sup>36</sup> Si bien, Kimmel (1995) obtiene que si se subsidian los costes del cuidado de los hijos hay una alta probabilidad de que las madres solteras inglesas abandonen los beneficios de la seguridad social y se pongan a trabajar.



lo más probable es que estimulen el trabajo extradoméstico de la mujer, aunque sólo Noruega y Australia establecen como requisito para el disfrute de la asignación que los padres trabajen<sup>37</sup>. En cambio, otros países (Alemania, Austria, Francia, Luxemburgo, Irlanda y Reino Unido) establecen ayudas para gastos escolares y asignaciones por la crianza de los hijos (independientemente de si se paga por su cuidado o de si se cuida al hijo en casa, y de si la mujer trabaja o no), por lo que lo más probable es que la mayor renta que estas asignaciones generan en las familias no provoque incentivo alguno al trabajo de la mujer sino, en todo caso, el efecto contrario.

Además, la forma en que se instrumentan todas estas asignaciones hace que en muchos casos constituyan un claro desincentivo al trabajo de la mujer. Este sería el caso de Francia, Finlandia y Suecia que tienen establecida una asignación económica en caso de que se interrumpa total o parcialmente la actividad laboral para atender a los hijos (aunque en Francia esta asignación es realmente la remuneración económica a la que tienen derecho los padres si cogen un permiso parental), lo cual puede animar a la mujer a abandonar total o parcialmente el mercado laboral. Alemania, Austria, Francia, Luxemburgo, Australia y Japón conceden una asignación por la crianza de los hijos pequeños que está condicionada a la renta de la familia (aunque es independiente de si se cuida al hijo en casa o se paga por su cuidado), lo cual puede servir también para desanimar el trabajo de la mujer en el mercado. Por su parte, Austria y Bélgica conceden asignaciones especiales a las personas desempleadas con hijos dependientes (Finlandia y Noruega conceden un suplemento al subsidio por desempleo si existen hijos menores a cargo), y Grecia a las madres que no trabajan, siendo palpable el efecto desincentivo al trabajo de las mismas.

Apenas hay países (Finlandia y Australia) que establezcan ayudas económicas para el cuidado de ancianos u otras personas dependientes<sup>38</sup>, siendo más los países (Francia, Irlanda, Portugal, Reino Unido, Suecia, Australia y Japón) que establecen asignaciones para personas discapacitadas. Y sólo en algunas provincias de Canadá se fijan subvenciones por contratar servicios de cuidado de la casa. España no tiene ninguna de las asignaciones comentadas.

#### ASIGNACIONES ESPECÍFICAS PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

También por el lado del gasto público se puede tener en cuenta la especial situación de las familias monoparentales e incentivar a la mujer que las encabece a trabajar en el mercado, aunque lo más probable es que la mayor renta que estas asignaciones proporcionan a estas unidades familiares constituya, si no se exigen para su disfrute requisitos de obtención de rentas, un claro desincentivo al trabajo de la mujer.

Como puede verse en el cuadro 12, a excepción de Bélgica, España, Holanda, Portugal y Luxemburgo, el resto de países desarrollados contemplan asignaciones específicas para padres solos, asignaciones por el mantenimiento de hijos o complementos a la prestación general por hijo a cargo para las familias monoparentales. Sin embargo, únicamente Noruega y USA exigen como requisito para recibir la asignación que el padre trabaje<sup>39</sup>, mientras que por el contrario Francia, Grecia, Irlanda, Noruega, Australia, Japón y Nueva Zelanda condicionan estas asignaciones a la escasez de recursos.

Podemos decir entonces que la generalidad de los países desarrollados, a través de estas ayudas a las familias monoparentales, están teniendo en cuenta la especial situación económica en la que se encuentran dichas familias, pero están, a su vez, desincentivando el trabajo extradoméstico de la mujer. Sólo los países que no conceden asignaciones de este tipo están siendo neutrales al trabajo de la mujer, y Noruega, USA y, en todo caso, Australia, lo están incentivando al condicionar su disfrute a que el progenitor trabaje.

---

<sup>37</sup> También USA parece estimular el trabajo de la mujer mediante las asignaciones que concede a través de la TANF (*Temporary Assistance for Needy Families*) a las familias de baja renta con niños.

<sup>38</sup> Alemania tiene establecido un seguro para el cuidado de ancianos.

<sup>39</sup> Australia concede también una ayuda adicional a los padres solos, pretendiendo mejorar las circunstancias financieras de estas personas favoreciendo su entrada o reincorporación al mercado de trabajo, mejorando su acceso al cuidado de los hijos y a la educación, y aumentando sus oportunidades laborales.



## ASIGNACIONES POR HIJO A CARGO, INCLUIDOS LOS DISCAPACITADOS

Al igual que veíamos con las deducciones por descendientes, las asignaciones económicas que se conceden por hijo u otras personas dependientes a cargo del sujeto van a permitir a la familia, por una parte disponer de más renta para comprar en el mercado el cuidado de esos hijos y liberar así a la mujer de tales obligaciones para que ésta pueda trabajar, aunque por otra parte esa mayor renta puede desanimar a la mujer a salir al mercado laboral.

Como se indica en el cuadro 13, todos los países de la OCDE que hemos considerado han establecido asignaciones económicas por hijo a cargo no minusválido. El límite de edad para percibir estas asignaciones se sitúa en la mayoría de países en 18 años (aunque hay unos que tienen el límite de edad más amplio, como Francia y Australia con 20 años, y otros que lo tienen más pequeño, como Japón con 6 años), y la mayor parte de países (excepto Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Noruega, Canadá o Japón) amplía el límite de edad en caso de que el hijo esté estudiando, enfermo o realizando la formación profesional.

La asignación mensual por hijo a cargo no minusválido varía en función del orden de nacimiento del hijo en la mayoría de los países de la OCDE (solo en Dinamarca, España y Holanda se establecen asignaciones uniformes), aunque en muchos (Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Holanda, Portugal, Luxemburgo, Noruega, Canadá y Australia) la cuantía de la asignación o de los suplementos depende de la edad del hijo, siendo lo más frecuente que aumente con la edad.

Por otra parte, hay países (Austria, Italia, Portugal, Canadá, Australia o Japón) en los que se modula la cuantía de la asignación en función de los ingresos del beneficiario, y en España, Italia, Canadá, Australia y Japón se excluyen determinados beneficiarios por superar los límites de ingresos establecidos, siendo estos países los que más pueden desincentivar el trabajo de la mujer casada, al correr la familia el riesgo de perder dichas asignaciones por superar, gracias al trabajo de la mujer, el límite de ingresos requerido.

Los países que destacan por ofrecer asignaciones más elevadas son Alemania, Finlandia, Francia, Luxemburgo y Australia, siendo también estos países, junto con Austria y Bélgica, en los que se presta especialmente a las familias numerosas; mientras que en el lado opuesto se encuentran España, Grecia, Irlanda y Portugal, con las asignaciones más bajas de toda la OCDE.

Como puede observarse en el cuadro 13, la mayoría de países ofrece también asignaciones especiales por hijos a cargo con minusvalía, para los que se suele relajar el requisito de la edad (sólo Dinamarca, Holanda, Finlandia, Francia, Suecia y Reino Unido no modifican el límite de edad).

## ASIGNACIONES POR NACIMIENTO

Las asignaciones por nacimiento pretenden compensar el aumento de gastos derivado de la presencia de un nuevo miembro en la familia, y su efecto sobre el trabajo extradoméstico de la mujer puede ser el mismo que el de las asignaciones por hijo a cargo, es decir, que tienen a priori un efecto ambiguo.

Como puede verse en el cuadro 14, la mayor parte de los países de la OCDE contempla asignaciones por nacimiento, aunque su aplicación se lleva a cabo de forma muy diversa. Así, en Alemania y Noruega se condiciona esta asignación a que la mujer no se haya beneficiado de la remuneración por permiso de maternidad; en Dinamarca, España e Irlanda sólo se establecen asignaciones en caso de parto o adopción múltiple; en España y Grecia sólo se conceden a partir del tercer hijo; Austria, Finlandia, Luxemburgo y Australia exigen tanto a la madre como al hijo haber pasado los exámenes médicos prescritos; y en Austria, Francia y Reino Unido se condiciona la asignación a la cuantía de la renta familiar<sup>40</sup>, siendo éste un claro desincentivo al trabajo de la mujer casada. Por el contrario, en Holanda, Italia, Portugal y Suecia no existen ayudas de este tipo, por lo que en estos países se está siendo neutral al trabajo de la mujer.

<sup>40</sup> Francia lo que hace es prolongar la asignación por nacimiento hasta los tres años del hijo bajo la condición de recursos insuficientes.

### 3.3. Medidas que financian, subsidian y regulan públicamente los servicios de cuidado de los dependientes

En este grupo de medidas incluimos todas las que permiten redirigir algunas tareas del cuidado de los dependientes (ya sean hijos, ancianos u otras personas dependientes) desde el hogar hacia las esferas públicas, es decir, todos los servicios públicos de guarderías, residencias para la tercera edad, centros de día para ancianos, etc., así como las subvenciones que reciben las instituciones o centros que prestan tales servicios.

Estos servicios de apoyo para el cuidado de los niños y personas con discapacidad o para las personas mayores que necesitan ayuda, desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar mejor los ingresos de las personas con familia y son de vital importancia para muchas mujeres que desean seguir realizando una actividad profesional, especialmente para aquellas que educan a los niños sin ayuda, un colectivo cada vez más numeroso.

Vamos a distinguir dos casos, el del cuidado de los hijos y el del cuidado de los ancianos.

#### SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Junto a la política de permisos destinada fundamentalmente a facilitar tiempo para poder asumir personalmente el cuidado de los niños en la fase más temprana de su vida, la política de facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral también se ha orientado al suministro de servicios de guarda y educación de los niños, facilitando tiempo para que los progenitores puedan hacer frente a sus obligaciones laborales. Sin embargo, Iglesias de Ussel y Meil (2001: 188) señalan que en algunos países como España la política que se ha seguido en este sentido ha estado y está inspirada fundamentalmente por la política educativa, no siendo el objetivo perseguido facilitar servicios de guardería públicamente financiados para la conciliación de la vida laboral y la familiar, sino una escolarización cada vez más temprana de los niños por motivaciones pedagógicas y sociales (tales como promoción de la sociabilidad, promoción de la igualdad de oportunidades, etc.). No obstante, está claro que tales actuaciones pueden haber animado el trabajo extradoméstico femenino.

En algunos países se utiliza para estos fines la *financiación pública directa de los servicios de guardería*, es decir, se ofertan servicios de guardería financiados por el sector público. Como puede verse en el cuadro 15, este sería el caso fundamentalmente de Alemania, Bélgica, Dinamarca, Suecia y Noruega, mientras que en el caso de España, así como en el de Austria, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia y Reino Unido, el número de plazas ofrecido en guarderías públicas para niños de entre 0 y 3 años es muy reducido. Los niños de más de tres años están, en cambio, escolarizados en buena medida públicamente en todos los países considerados, y los factores que marcan la diferencia entre unos países y otros, para las madres trabajadoras, son compatibilizar los horarios escolares con los del trabajo, y la existencia de servicios de guardería después de los horarios escolares. Así, por ejemplo, Austria, Alemania, España, Grecia, Portugal mantienen horarios escolares cortos, sin comida; mientras que en Bélgica, Francia, Reino Unido, Suecia y Japón<sup>41</sup>, los niños tienen horarios más amplios con comida incluida y sin interrupción, lo que responde en gran medida a la idea de cuidado de los niños. No obstante, la información sobre los horarios escolares debería complementarse con la información sobre los servicios posteriores al horario escolar, ya que, por ejemplo, en Noruega o Dinamarca los horarios escolares son cortos –22 horas a la semana–, pero los niños disponen de cuidados después del colegio. Sin embargo, es bastante más difícil disponer de esta información.

En otros países disponen de lo que se podría llamar el "cheque", es decir, que en caso de no existir plaza disponible para el niño en un centro los padres perciben una *compensación económica*. Es lo que ocurre, por ejemplo, en Finlandia y Australia, aunque en Australia los padres pue-

<sup>41</sup> En Japón hay centros de día donde se suministran cuidados de 8 horas al día. Y en esta categoría de financiación pública directa de los servicios de guardería se podría también incluir a Canadá, donde se realizan pagos mensuales a las agencias e instituciones que cuidan y mantienen a los niños (*Children's special allowances*), de 135,42 \$/mes y niño (94 ¢/mes y niño) – véase en [www.ccr-aadrc.gc.ca](http://www.ccr-aadrc.gc.ca); y a USA, donde tras la reforma se concede una subvención a los estados (*Child Care and Development Block Grant*) para suministrar servicios de cuidado de niños a las familias de baja renta, así como para mejorar la calidad y la oferta de cuidado de niños para todas las familias, con la idea de que las madres se incorporen al trabajo.



den elegir la forma de recibir ese beneficio (*Child Care Benefit*) y reducir el precio que pagan por el cuidado de los hijos, o pagar totalmente el precio y recibir una transferencia monetaria al final del año (no se puede recibir a través del sistema fiscal).

En algunos países de la OCDE, particularmente en Francia, Alemania y los países escandinavos, se ha desarrollado como alternativa a los centros de educación infantil el modelo del *cuidado en familia*, por el que una madre o ama de casa cuida en su hogar a varios niños, previa acreditación de una cualificación profesional debidamente documentada (con exigencias muy variables no sólo de un país a otro, sino dentro de un mismo país) y actuando los servicios sociales como intermediarios<sup>42</sup>.

#### SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE ANCIANOS

El aumento de la esperanza de vida y por tanto el envejecimiento de la población hace necesario atender nuevas necesidades sociales que se derivan de una mayor dependencia de los ancianos. Hasta ahora solían ser los familiares los que se ocupaban informalmente de los mayores, pero a medida que aumenta el número de mujeres que trabaja fuera del hogar, disminuye el tamaño medio de la familia y aumentan las familias monoparentales, se hace más difícil esta forma de solidaridad familiar, por lo que parece necesario prestar una mayor atención a este problema. En España, por ejemplo, el 34,5% de la población mayor de 65 años muestra algún tipo de dependencia (cuidados personales, tareas domésticas, etc.), dependencia media en torno al 11,4% y dependencia grave en general el 2,6%<sup>43</sup>.

En los países avanzados todavía son pocos los que se preocupan por atender este tipo de necesidades sociales, sin embargo, ya se han comenzado a llevar a cabo determinadas actuaciones públicas en algunos países, que se concretan en el suministro de servicios públicos para los ancianos.

Como puede verse en el cuadro 16, los países con un alto nivel relativo de ancianos atendidos en instituciones (Finlandia, Dinamarca, Holanda, Noruega, Suecia, Reino Unido) tienden también a presentar un elevado porcentaje de ancianos que reciben atención domiciliaria financiada públicamente, aunque la ratio entre los dos tipos de cuidados varía considerablemente. El bajo nivel de servicios públicos para los niños que presentaba Holanda y Reino Unido choca con el alto nivel de suministro público para los ancianos, por lo que en estos países la familia parece ser considerada la encargada del cuidado de los niños mientras que el Estado se encarga de cuidar a los ancianos.

Por el contrario, la oferta de los servicios a la tercera edad tanto en instituciones como en el domicilio es muy reducida en los países meridionales y, especialmente en España. Además sería necesario comparar en qué consisten esos servicios a domicilio y, por tanto, valorar la calidad de los mismos.

## 4. CONCLUSIONES

El Sector Público, a través de sus políticas de ingresos y gastos, puede influir en la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo e incluso en la cantidad de trabajo por ella realizado. En este estudio hemos llevado a cabo un análisis teórico de todas las medidas que pueden influir de alguna forma en la oferta laboral de la mujer, así como un estudio comparado de la presencia de dichas medidas en diversos países de la OCDE.

<sup>42</sup> Iglesias de Ussel y Meil (2001: 203) indican que proyectos en este sentido han existido también en España, pero que no han llegado a cristalizar debido fundamentalmente a la oposición de las asociaciones profesionales que han cuestionado el modelo tanto desde el punto de vista pedagógico como de infraestructuras. No obstante, en Cataluña se ha promovido recientemente una iniciativa de este estilo.

<sup>43</sup> Datos extraídos de Maravall (1998: 167 y ss.).

El análisis teórico podemos resumirlo en los siguientes puntos.

— Dado que la elasticidad de la oferta laboral de la mujer casada es mayor que la del hombre, se puede estimular el trabajo extradoméstico de la mujer estableciendo en el Impuesto que grava la Renta Personal sistemas de tributación individual. Aunque si es la tributación total de la pareja lo que se tiene en cuenta para decidir si la mujer trabaja o no, son los mecanismos de promediación de rentas los que resultan más favorecedores del trabajo femenino.

— En el contexto de tributación individual de las rentas de una pareja, para incentivar el trabajo de la mujer casada las deducciones personales no deberían poder transferirse entre los cónyuges, ya que si fueran totalmente transferibles, dependiendo de si reducen la base imponible o la cuota, desanimarían la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o, simplemente, no la incentivarían.

— Si la obtención y la pérdida de beneficios fiscales (aunque lo mismo puede ocurrir con los beneficios sociales) se condiciona al nivel o a la obtención de renta, se puede desincentivar claramente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el aumento de su jornada laboral, por lo que lo más recomendable es no asociar o condicionar el disfrute de un beneficio fiscal o social al nivel de renta o, en todo caso, reducir solo en parte dichos beneficios a medida que aumentan los ingresos del beneficiario, o eliminarlos progresivamente con la renta en vez de anularlos bruscamente para un determinado ingreso.

— El Sector Público puede facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de la mujer adoptando medidas que permitan al trabajador destinar parte de su tiempo en el mercado de trabajo al hogar. Estas medidas comprenden los *permisos por maternidad*, que garantizan la vuelta al trabajo de las madres tras un permiso de determinadas semanas; los *permisos parentales*, que proporcionan tanto al padre como a la madre el derecho individual a tomarse determinadas semanas de permiso; los *permisos por paternidad*, que conceden exclusivamente al padre un tiempo de permiso para atender a su hijo; los *permisos para el cuidado de hijos y otras personas dependientes*, como ancianos o personas enfermas, etc.; y la *reducción de la jornada de trabajo*, que permite al sujeto disponer de tiempo para atender a sus familiares dependientes sin desvincularse completamente del trabajo en el mercado.

— También se puede facilitar o estimular el trabajo de la mujer con medidas financieras y de regulación pública de beneficios monetarios, como permitiendo la *deducción* en los Impuestos que gravan la Renta Personal de los *gastos por el cuidado de dependientes y por ayuda doméstica*, concediendo una deducción *para los que obtienen rentas del trabajo*, remunerando los *permisos laborales* de todo tipo, etc., si bien es cierto que alguna de estas medidas financieras, como la *deducción por descendientes* o por *cónyuge dependiente*, puede provocar el efecto contrario y desanimar el trabajo femenino en el mercado.

— El Sector Público también puede hacer más factible el trabajo extradoméstico de la mujer con medidas que financien, subsidien y regulen públicamente los servicios de cuidado de los dependientes, como servicio de guarderías o de cuidado de ancianos.

Del estudio comparado que hemos realizado podemos extraer las siguientes conclusiones generales.

— Los países que establecen más medidas de ayuda para que la mujer pueda compatibilizar sus tareas profesionales con las familiares son Dinamarca, Finlandia, Francia, Suecia, Noruega e incluso Bélgica y Canadá. Estos países desarrollan tanto los permisos laborales de todo tipo como los servicios de cuidado de los dependientes, al tiempo que tratan de reducir los costes para los implicados derivados de ambas opciones, es decir, que permiten a la mujer elegir entre interrumpir temporalmente su actividad laboral o simultanear las tareas familiares y profesionales (no obstante, Bélgica desincentiva el trabajo extradoméstico de la mujer al permitir transferir las deducciones personales entre los cónyuges; en cambio, como lo que pueden transferir Dinamarca y Canadá son créditos fiscales no se ve afectado en este sentido el trabajo de la mujer). Además, Finlandia y Suecia no tienen deducciones por familia monoparental, por descendientes, ni por cónyuge, que son las ayudas monetarias que más pueden desanimar el trabajo de la mujer.



— Los demás países sólo destacan por su generosidad en alguna medida concreta, por lo que son más difíciles de encuadrar en categorías. En cualquier caso, podríamos destacar que Austria, España, Grecia, Holanda, Italia, Irlanda, Portugal y Reino Unido permiten el cuidado de los dependientes en casa en virtud de una política de permisos más o menos amplia pero privatizando en unos casos, y compensando parcialmente en otros, los costes de esta opción, mientras que ofrecen escasos servicios de guarda públicamente financiados (excepto Holanda y Reino Unido, que tienen más desarrollados los servicios de cuidados de ancianos). Holanda, por otra parte, desincentiva el trabajo de la mujer en el mercado al permitir transferir las deducciones personales entre los cónyuges.

En cambio, USA y Australia parece que tienen bien desarrollados los servicios de cuidados de dependientes aunque, por el contrario, los permisos laborales son poco generosos y nunca remunerados, por lo que se puede decir que estos países promueven el cuidado de los hijos por el Estado a través de los servicios de guardería y de las ayudas monetarias que reciben del mismo.

En cualquier caso, lo que parece fuera de toda duda es que España no está entre los países que más estimulan y promueven públicamente el trabajo de la mujer en el mercado laboral, por lo que sería conveniente que se tomara ejemplo de las medidas adoptadas en otros países, especialmente en los países del norte de Europa, para que la mujer española, cuya tasa de actividad está por debajo de la que presentan muchos países desarrollados, pudiera elegir entre interrumpir temporalmente su actividad laboral o simultanear las tareas familiares y profesionales.

Del análisis comparado expuesto parece deducirse la conveniencia de establecer en España *permisos por paternidad* (hasta ahora inexistentes salvo por la posibilidad que existe de que el padre coja 2 días, o 4 si requiere desplazamiento físico, en caso de nacimiento de un hijo) que permitan a la pareja repartirse los cuidados del hijo; remunerar los *permisos parentales*, ya que aunque España es de los países más generosos en cuanto a la duración de dicho permiso (puede extenderse hasta tres años), éste no está en absoluto remunerado, lo cual es en muchas ocasiones un freno para su utilización; y, sobre todo, ampliar el grado de cobertura de los *servicios públicos de cuidado de niños y ancianos*, tanto en lo que respecta a su horario como al porcentaje de dependientes cubierto por los mismos, puesto que dichos *servicios* pueden jugar un papel fundamental en la conciliación de la vida profesional y familiar de un sujeto. El escaso desarrollo que todas estas medidas tienen en España hace que la mujer se vea en muchos casos obligada a abandonar temporalmente su carrera profesional para atender a sus dependientes, fundamentalmente a sus hijos, dado que el Estado no se hace cargo de ellos (así lo demuestra el perfil laboral con forma de M que presenta la mujer española y que comentábamos en la introducción de este trabajo). Un mayor desarrollo y generosidad en dichas medidas podría hacer que la curva representativa de la actividad laboral femenina se pareciera más a la masculina, esto es, tomase la forma de una "U" invertida.

También podrían mejorarse otros beneficios monetarios que se obtienen en España vía ingreso y gasto público, aunque ya hemos analizado los efectos perversos que muchos de estos beneficios pueden tener sobre el incentivo al trabajo de la mujer en el mercado. Afortunadamente, las ayudas directas y deducciones que pueden desanimar el trabajo extradoméstico de la mujer tienen en España menos presencia que en otros países, ya que no existen asignaciones por *familia monoparental* ni por el *cuidado de hijos*, si bien, sí que existen deducciones *por cónyuge*, por *familia monoparental*, por *dependientes*, y asignaciones por *nacimiento* y por *hijos a cargo*, aunque estas últimas sólo se conceden a los sujetos de baja renta. Por el contrario, no son deducibles los gastos por el *cuidado de dependientes* ni los gastos por *ayuda doméstica*, que ya hemos visto pueden entenderse como gastos "necesarios" para obtener los ingresos, en caso de que la mujer trabaje.

## CUADROS

**CUADRO 1**  
**TRIBUTACIÓN DE LA FAMILIA, TÉCNICAS UTILIZADAS PARA REDUCIR LA PROGRESIVIDAD Y REDUCCIONES PERSONALES**

	Tributación de la unidad familiar	Reducción de la progresividad	Reducción personal
ALEMANIA	Tributación conjunta de los cónyuges. Opcional: Individual	<i>Splitting</i> en caso de tributación conjunta. Los gastos especiales (por ayuda doméstica) se deducen del cónyuge que los ha ocasionado, mientras que los extraordinarios (los ocasionados a los padres solos por hijos menores de 16 años, formación de los hijos, ayuda doméstica para los ancianos) se deducen al 50% salvo que decidan un reparto diferente	– Deducción <i>básica</i> de 14.093 DEM (7.206 €) para los contribuyentes solteros y de 28.187 DEM (14.412 €) para matrimonios en las declaraciones conjuntas.
AUSTRIA	Individual.	Transferencia de rentas entre los miembros de la familia. Los contribuyentes que incurren en una cuota negativa tienen derecho a una devolución del impuesto hasta una cantidad máxima de 5.000 ATS (364 €). Sin embargo, el contribuyente debe tener derecho a la deducción por cónyuge: 5.000 ATS (364 €), y a la deducción por rentas del trabajo: 750 ATS (55 €).	– Crédito fiscal <i>básico</i> : 12.200 ATS (887 €), aunque esta cantidad se ajusta dependiendo de si el sujeto es un trabajador por cuenta ajena o propia y dependiendo de la cuantía de la renta. Para rentas de al menos 487.400 ATS (35.421 €) el crédito se reduce a 0 ATS. – Deducción por <i>sujeto pasivo discapacitado</i> .
BÉLGICA	Sistema mixto: T. individual de los cónyuges para las rentas de las actividades económicas y del trabajo. El resto se acumulan, gravándose en el cónyuge que obtenga mayor renta.	Transferencias de rentas del trabajo y de actividades económicas entre cónyuges con rentas muy desiguales: cuando sólo uno de los cónyuges obtiene rentas del trabajo o de actividades económicas, el 30% de sus rendimientos, con un máximo de 297.000 BEF (7.363 €), se atribuyen al otro cónyuge, que tributa separadamente. Si los rendimientos de esta categoría de un cónyuge son inferiores al 30% de estos mismos rendimientos del otro cónyuge, una parte de estos rendimientos del cónyuge con rendimientos superiores se acumulan a la renta del otro, de forma que la renta de este último sea igual al 30% de la del primero con un máximo de 297.000 BEF (7.363 €).	– Deducción <i>básica</i> de 210.000 BEF (5.206 €) para el contribuyente soltero, y de 167.000 BEF (4.140€), si está casado y por cónyuge. – El mínimo no utilizado por un cónyuge puede transferirse al otro.
DINAMARCA	Individual.	Transferencia de pérdidas, de deducciones personales y de límites de renta entre los cónyuges: si una persona casada no puede utilizar íntegramente los créditos fiscales personales, las cuantías no utilizadas se transfieren a otro cónyuge; si la renta de una persona casada no excede de 177.900 DKK (23.924 €), límite a efectos del impuesto nacional sobre la renta del 6%, ni de 38.500 DKK (5.178 €), límite a efectos del impuesto sobre la renta de acciones, cualquier parte no utilizada se añade al límite del cónyuge. Las pérdidas entre esposos también pueden transferirse. Las transmisiones patrimoniales entre cónyuges no generan incrementos gravables, excepto que se transfieran entre patrimonios empresariales.	– Crédito fiscal del 6,26% de la <i>deducción personal</i> que es de 34.600 DKK (4.653 €), es decir, deducción en la cuota de 2.162 DKK (291 €). Sin embargo, en la práctica, la deducción normalmente se minorada de la renta, en lugar de computarse como crédito fiscal. Es transferible al cónyuge.

(*Sigue.*)



(Continuación.)

ESPAÑA	Individual. Opcional: T. conjunta.	Una sola tarifa, pero en realidad, con la aplicación de los mínimos personales y familiares es como si hubiera una tarifa diferente para cada situación.	– Deducción <i>personal</i> : 550.000 ptas. (3.306 €) para cada contribuyente individual o integrado en una unidad familiar biparental que declare conjuntamente. La deducción es de 650.000 ptas. (3.907 €) si tiene más de 65 años, y de 850.000 o 1.150.000 ptas. (5.109 ó 6.912 €) si tiene una minusvalía entre el 33 y el 65% o al menos del 65%.
FINLANDIA	Individual.	Las rentas del capital se sujetan al Impuesto Estatal a un tipo fijo de gravamen, mientras que las del trabajo y las de las actividades tributan a tipos progresivos por el Impuesto Estatal y a tipos proporcionales por el Impuesto Municipal.	– Deducción <i>básica</i> (en el impuesto municipal) <i>para contribuyentes de baja renta</i> : igual al importe de la renta gravable, siempre que ésta, después de deducciones, no exceda de 8.800 FIM (1.480 €). La deducción disminuye para rentas superiores a 8.800 FIM (1.480 €). – Deducción <i>personal</i> (en el impuesto estatal) de hasta 8.000 FIM (1.480 €) para quien se encuentra en una <i>situación especial</i> , por haber sufrido enfermedades, estar desempleado, o tener que satisfacer pensiones compensatorias. – Crédito fiscal (en el impuesto estatal) por <i>sujetos pasivos disminuidos o incapacitados</i> : 660 FIM (111 €). – Deducción (en el impuesto municipal) por <i>sujetos pasivos disminuidos</i> : la menor de dos cantidades 2.600 FIM (437 €) o el importe de sus rentas del trabajo, distintas de las pensiones.
FRANCIA	Conjunta para el matrimonio, los hijos menores y las demás personas a su cargo. Sólo en casos excepcionales se permite la tributación separada de los cónyuges (por ejemplo, cuando uno de los cónyuges abandona el domicilio conyugal).	Quotient. <i>Conforme aumenta el número de personas en la unidad familiar, aumenta el cociente familiar (para las distintas unidades familiares existen unos coeficientes de ponderación recogidos en una tabla oficialmente aprobada) y disminuye, por lo tanto, el tipo de gravamen. Sin embargo, los beneficios de este sistema reductor de la progresividad no puede superar ciertos límites.</i>  Algunas rentas (como determinadas plusvalías) no se gravan a tipos progresivos sino a tipos proporcionales.	– Decote o crédito fiscal <i>para sujetos de poca renta</i> : si la cuota tributaria es inferior a 3.900 FRF (595 €), se puede disfrutar de una deducción por la diferencia entre 2.450 FRF (374 €) y la mitad del impuesto calculado. – Los <i>sujetos pasivos inválidos o de más de 65 años</i> cuya renta neta no supere los 62.300 FRF (9.498 €) pueden deducir de la misma 10.260 FRF (1.564 €). La deducción es de 5.130 FRF (782 €) si la renta neta está entre 62.300 y 102.100 FRF (9.498 y 15.565 €), y de dobla si ambos esposos tienen derecho a la misma.
GRECIA	Individual (porque aunque presentan declaración conjunta, existe una delimitación individual de la responsabilidad fiscal).	Los gastos deducibles de carácter personal que se refieren a ambos cónyuges (como intereses de hipotecas), se distribuyen entre los cónyuges de acuerdo con la renta obtenida.  Las rentas salariales de un cónyuge derivadas de la actividad empresarial realizada por el otro, son consideradas como rentas empresariales del último y gravadas bajo su titularidad.	No existen.

(Sigue.)



(Continuación.)

HOLANDA	<p>Sistema mixto: T. individual de los cónyuges por las rentas salariales y de actividades económicas, pero las rentas del capital tributan en manos del primer receptor de rentas del trabajo o actividades económicas.</p> <p>Las parejas de hecho pueden tener el mismo tratamiento que los matrimonios, cuando cumplan determinados requisitos.</p>	<p>Las ganancias de capital no se gravan. Y determinadas rentas se gravan a un tipo proporcional.</p> <p>En caso de matrimonios, las pérdidas sufridas por la mujer antes de contraerlo y que están pendientes de compensación pueden imputarse a la renta de su esposo, salvo que procedan de conceptos de renta que tributan separadamente (rentas del trabajo o actividades económicas), en cuyo caso, la compensación ha de realizarse con cargo a estos conceptos. Durante el matrimonio, las pérdidas de la mujer pueden compensarse con las del esposo que tributen conjuntamente, aunque excepcionalmente pueden compensarse las rentas que tributan separadamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción <i>básica</i>: 8.523 NLG (3.868 €) aplicable a todos los contribuyentes.</li> <li>– Es transferible al otro cónyuge si a uno no le cabe y también es transferible entre parejas de hecho, bajo determinadas condiciones.</li> <li>– Deducción <i>básica adicional</i>: 427 NLG (194 €) aplicable a todos los contribuyentes. No es transferible entre cónyuges.</li> <li>– Deducción por razón de <i>edad</i> (al menos 65 años) o <i>invalidez</i>: 1.000 NLG (454 €) si son solteros y 2.000 NLG (908 €) si están casados.</li> </ul>
IRLANDA	<p>Conjunta. Opcional: Individual.</p>	<p><i>Splitting</i>.</p> <p>Las plusvalías tributan en un impuesto independiente y a un tipo fijo (el impuesto sobre las ganancias de capital). Las plusvalías generadas dentro del matrimonio pueden gravarse también de forma conjunta o de forma separada.</p> <p>Las minusvalías generadas por un cónyuge pueden compensarse con las plusvalías del otro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción <i>personal</i> para los <i>viudos</i>: 500 IEP (635 €).</li> <li>– Deducción por <i>edad</i>: 400 IEP (508 €) para las personas solteras de al menos 65 años (los matrimonios que tributan conjuntamente tienen una deducción de 800 IEP si al menos uno de ellos tiene 65 años).</li> <li>– Deducción por <i>contribuyente o cónyuge ciego</i>: 1.500 IEP (1.905 €), 3.000 IEP (3.809 €) en declaración conjunta si ambos cónyuges son ciegos.</li> <li>– Crédito fiscal <i>general</i> del 24% de los siguientes importes: 8.400 IEP (10.666 €) para los casados en liquidación conjunta, y para los viudos en el año de fallecimiento del cónyuge, 4.200 IEP (5.333 €) para los solteros, casados con liquidación separada, y viudos en los años siguientes al fallecimiento del cónyuge; 1.050 IEP (1.333 €) para los viudos con hijos dependientes; y 1.000 IEP (1.270 €) para los contribuyentes sometidos a retención.</li> </ul>
ITALIA	<p>Individual (a cada cónyuge se le imputa la mitad de la renta derivada de bienes comunes).</p>	<p>Posibilidad de compensar las pérdidas, deducciones y créditos fiscales entre los cónyuges: si eligen la opción de presentar en un impreso único su declaración de renta, las pérdidas de uno pueden compensarse con las rentas positivas del otro, y las deducciones y créditos que correspondan a cada cónyuge se deducen de la suma de la cuantía de los dos impuestos debidos.</p>	<p>No existen.</p>
PORTUGAL	<p>Conjunta.</p>	<p><i>Splitting</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal para <i>solteros, divorciados y separados</i>: 36.720 PTE (183 €).</li> </ul>

(Sigue.)



(Continuación.)

R. UNIDO	Individual.	<p>Es posible transferir entre los cónyuges ciertos créditos personales, así como activos o renta, siempre que esta transferencia sea considerada como una donación jurídica, ya que sino será considerada como un instrumento de elusión fiscal. No obstante, lo que rente la donación lo declara donante.</p> <p>También es posible contratar al cónyuge en la actividad empresarial.</p> <p>Las ganancias de capital se gravan en un impuesto aparte.</p>	<p>– Deducción <i>básica</i>: 4.385 £ (7.016 €).</p> <p>– Deducción <i>alternativa a la básica para contribuyentes de al menos 65 años</i>: 5.790 £ (9.264 €) si tiene entre 65 y 74 años, y 6.050 £ (9.680 €) si tiene más de 74. Si la renta total excede de 17.000 £ (27.200 €), esta deducción se reduce por la mitad del exceso.</p> <p>– <i>Crédito fiscal</i> por enviudar en el ejercicio : 197 £ (315 €).</p>
SUECIA	Individual.	<p>Los individuos están sujetos al Impuesto Estatal sobre la Renta (que grava las rentas del trabajo, de las actividades económicas, del capital y plusvalías, y es progresivo, aunque las rentas del capital y las plusvalías las grava a un tipo fijo) y al Impuesto Municipal sobre la Renta (que no grava las rentas del capital ni plusvalías, y es proporcional), aunque el Estatal solo se aplica si la renta gravable excede de cierto límite.</p> <p>Un empresario individual no puede considerar como gasto deducible el salario pagado al cónyuge e hijos menores de 16 años, pero uno de los cónyuges puede ser gravado, en concepto de activ. empresarial, hasta el límite de lo que sería un salario normal por el trabajo realizado en la activi cuyo titular es el otro cónyuge. El resto de los rendimientos de la activ. empresarial se gravaría en manos del titular efectivo de la activ. Si puede deducirse el salario pagado a los hijos mayores de 16 años, siempre que se corresponda con el de mercado.</p>	<p>– Deducción <i>básica</i> (del Impuesto Estatal): entre 8.700 y 18.100 SEK (894 y 1.860 €), en función del volumen de renta. Sólo es aplicable a quien obtiene renta del trabajo y de actividades económicas.</p> <p>– Deducción (del Impuesto Municipal): 1.320 SEK (136 €) si la renta no excede de 135.000 SEK (13.870 €). La deducción disminuye con la renta y es nula para rentas superiores a 245.000 SEK (25.172 €). Es aplicable a las personas obligadas a satisfacer contribuciones a la seguridad social, es decir, a empleados y autoempleados.</p>
LUXEMBURGO	Conjunta.	<p>Se establecen tres categorías de contribuyentes según su situación personal:</p> <p>– Categoría 2: los cónyuges que tributan conjuntamente, las personas que se han divorciado, separado o enviudado en uno de los tres años inmediatamente anteriores al año fiscal que se contempla. Se aplica el <i>splitting</i> (los tipos se aplican dos veces sobre la mitad de su renta neta).</p> <p>– Categoría 1.<sup>ª</sup>: los viudos, los solteros y divorciados con hijos dependientes, y los contribuyentes con al menos 65 años, siempre que no pertenezcan a la categoría 2. Los tipos se aplican sobre el total de su renta neta menos una cantidad que es menor conforme la renta aumenta. Cuando la renta es de al menos 1.620.000 LUF (40.159 €) la deducción es cero.</p> <p>– Categoría 1: los que no pertenecen ni a la categoría 2 ni a la 1.<sup>ª</sup>. Los tipos se aplican sobre el total de su renta neta.</p>	<p>– Crédito fiscal para los sujetos de la <i>categoría 2</i> cuya BI supere 640.000 LUF (15.865 €) la cuantía depende de su renta. Si su BI no supera las 640.000 LUF (15.865 €) no pagan impuesto.</p> <p>– Crédito fiscal para los sujetos de la <i>categoría 1.<sup>ª</sup></i> cuya BI supere 640.000 LUF (15.865 €) la cuantía depende de su renta.</p> <p>– Crédito fiscal para los sujetos de la <i>categoría 1</i> cuya BI supere 360.000 LUF (8.924 €) la cuantía depende de su renta. Si su BI no supera las 360.000 LUF (8.924 €) no pagan impuesto.</p> <p>– Deducción para sujetos pasivos <i>discapacitados</i>.</p>

(Sigue.)

(Continuación.)

NORUEGA	Conjunta. Opcional: individual.	Los individuos están sujetos a los Impuestos sobre la Renta Nacional y Municipal, que se aplican sobre la renta neta a un tipo fijo; y al Impuesto Nacional Adicional sobre la Renta, que se aplica sobre la renta íntegra de determinadas fuentes (éste tiene una tarifa menos progresiva para solteros con cargas familiares y para matrimonios que tributan conjuntamente).	– Deducción personal (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) para <i>solteros sin cargas familiares y casados que presenten declaración separada</i> : 27.700 NOK (3.426 €).
SUIZA	Tributación conjunta de los cónyuges.	Los individuos están sujetos al Impuesto sobre la Renta Federal y a los cantonales. Tanto la tarifa federal como las cantonales son menos progresivas (tramos más amplios) para los sujetos pasivos casados, y para los solteros, viudos o divorciados con hijos o personas necesitadas a su cargo.	– Cada cantón establece deducciones personales <i>básicas</i> .
USA	Los matrimonios pueden elegir entre tributar conjunta o separadamente. Los padres solos pueden declarar como cabezas de familia o como padres viudos si están en los dos años siguientes a la viudedad.	Hay cuatro categorías de contribuyentes, cada una de las cuales tributa en una tarifa diferente (cada vez menos progresiva): – Cónyuges que tributan separadamente. – Solteros. – Cabezas de familia ( <i>head of household</i> ). – Cónyuges que tributan conjuntamente y padres viudos (estos tramos son el doble que los de los cónyuges que tributan separadamente).	– Deducción <i>personal</i> (salvo que declarando conjuntamente el contribuyente pueda ser considerado como dependiente de otro): 2.750 \$ (3.014 €), pero disminuye con la renta del contribuyente (dependiendo de la categoría en la que declara el contribuyente). – Deducción <i>estandar o itemizada</i> (intereses, gastos médicos, gastos del trabajo, etc.) si es mayor. - Deducción <i>estandar</i> : 4.300 \$ (4.712 €) para los solteros, 3.600 \$ (3.945 €) para los casados que declaran individualmente, 7.200 \$ (7.890 €) si declaran conjuntamente o son viudos con hijos dependientes, 6.350 \$ (6.959 €) si son padres solos. Estas cuantías son mayores si el sujeto (o el cónyuge, si declaran conjuntamente, o en caso de que declaren individualmente si el cónyuge no gana rentas y no puede ser reclamado como dependiente por otro) tiene al menos 65 años o/y es ciego; pero son menores si el sujeto es dependiente en la declaración de otro. - Determinadas deducciones <i>itemizadas</i> pueden limitarse si la renta bruta ajustada es superior a 126.600 \$ (138.740 €), 63.300 \$ (69.370 €) si es matrimonio en declaración individual. – Crédito fiscal para <i>contribuyentes de al menos 65 años o totalmente discapacitados</i> que no ganen más de determinada renta (que depende de la categoría en la que declara): depende de la renta del contribuyente y como máximo es de 1.125 \$ (1.233 €). Este crédito sólo es posible para los matrimonios, si declaran conjuntamente.
CANADA	Individual. Desde el año 2001 las parejas del mismo sexo son tratadas a efectos fiscales como los matrimonios.	Las personas físicas están sujetas al Impuesto sobre la Renta Federal y a los provinciales. Las deducciones y los créditos fiscales son generalmente transferibles entre los cónyuges y desde los dependientes.	– Crédito fiscal <i>básico</i> : 1.229 CAD (853 €). – Crédito fiscal para <i>contribuyentes ancianos</i> . – Crédito fiscal para <i>contribuyentes discapacitados</i> : 4.293 CAD (2.980 €). Si no se usa es transferible al cónyuge o a otros parientes. – Crédito fiscal por <i>bienes y servicios-GST/HST</i> (reembolsable): depende de la renta del contribuyente, de la esposa y de los hijos.

(Sigue.)



(Continuación.)

AUSTRALIA	Individual.	—	<p>– Crédito fiscal por <i>baja renta</i>, es decir, por rentas menores de 24.450 AUD (13.190 €): el máximo es de 150 AUD (81 €) y se aplica si la renta no supera 20.700 AUD (11.167 €), porque se reduce en 4 céntimos por cada dólar por encima de los 20.700 AUD (11.167 €).</p> <p>– Crédito fiscal por ser <i>mayor</i> (tener 65 años los hombres y 61,5 las mujeres) y <i>tener poca renta</i> (el límite de renta depende del estado civil). El crédito máximo es de 2.230 AUD (1.203 €).</p>
JAPÓN	Individual.	<p>Las personas físicas están sujetas al Impuesto sobre la Renta Nacional y a los de niveles inferiores de gobierno (nos centramos en el Nacional).</p> <p>Determinadas rentas (como las de jubilación) se gravan por separado a tipos reducidos, y otras rentas (como intereses y dividendos) no se gravan a tipos progresivos sino a tipos proporcionales.</p> <p>Los empresarios pueden pagar salarios a otros miembros de la familia.</p>	<p>– Deducción personal <i>básica</i>: 380.000 ¥ (3.480 €).</p> <p>– Deducción personal <i>básica</i> si se tiene <i>al menos 65 años y no se gana más de 10 millones ¥</i> (91.575 €): 500.000 ¥ (4.579 €).</p> <p>– Deducción por <i>contribuyente discapacitado</i>: 270.000 o 350.000 ¥ (2.473 ó 3.205 €) dependiendo de la minusvalía.</p>
N. ZELANDA	Individual	Las rentas del capital se gravan por separado	<p>– Crédito fiscal <i>básico</i>: 9.500 NZD (4.229 €). Decece con la renta y se anula para rentas de 38.000 NZD (16.917 €).</p> <p>– Deducción fiscal transitoria, para personas que trabajan más de 20 horas/sem. y ni ella ni su cónyuge reciben asistencia familiar: 728 NZD (324 €). Disminuye con la renta y se anula para 9.880 NZD (4.398 €).</p>

*Fuente:* Elaboración propia a partir de ATO (2001), CISS (2000, 2001), Dalsgaard (2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000); www.ccra-adrc.gc.ca, y www.mof.go.jp.

**CUADRO 2**  
**PERMISOS POR MATERNIDAD Y SU REMUNERACIÓN**

	Duración del descanso por maternidad	Prestación económica	Período de carencia	Beneficiario
ALEMANIA	14 semanas, 6 de las cuales deben tomarse antes de la fecha probable de parto (en adelante fpp) y 8 después. En caso de <i>parto prematuro o múltiple</i> , el descanso se prolonga 4 semanas más, es decir, 18 semanas en total).	100% del salario, con un máximo de 25 DEM/día (13€/día). Las mujeres empleadas no aseguradas reciben un máximo de 400 DEM/día (205 €/día).	Estar aseguradas 12 semanas entre el 10.º y el 4.º mes antes del parto.	Mujeres aseguradas, y las esposas e hijas de las personas aseguradas.
AUSTRIA	16 semanas, 8 de las cuales deben tomarse antes de la fpp y 8 después. En caso de parto múltiple o cesárea, el descanso puede prolongarse 12 semanas más. Incompatible con la subvención por bebe (ver en asignaciones por el cuidado de hijos).	100% del salario medio de las 13 semanas o 3 meses previos. Para las que tienen seguros voluntarios con rentas inferiores a las que obligan a asegurarse, el beneficio es de 93 ATS/día (6,76 €/día).	Haber estado empleada al menos 52 semanas en los 2 años previos al parto	Empleados, y desempleados cobrando el seguro de desempleo.
BÉLGICA	15 semanas, 8 de las cuales han de tomarse obligatoriamente después del parto y 1 semana antes de la fpp. Las 6 semanas restantes pueden tomarse antes o después del parto, o cuando el hijo llega a casa después de una hospitalización larga. En caso de <i>parto múltiple</i> pueden tomarse 9 en vez de 7 semanas antes del parto. En caso de <i>muerte de la madre</i> , parte del permiso postnatal puede cambiarse por permiso por paternidad bajo ciertas condiciones.	82% del salario durante los 30 primeros días, el 75% desde el 31.º día, y el 60% durante el tiempo que exceda de 15 semanas. En caso de beneficiarios minusválidos o en paro existen condiciones especiales.	Cotizar 6 meses.	Mujeres aseguradas.
DINAMARCA	28 semanas, 4 de las cuales deben tomarse antes de la fpp. De las 24 restantes, las últimas 10 semanas puede tomarlas el padre, si la madre se incorpora al trabajo. En caso de <i>adopción</i> son 24 semanas pagadas desde la fecha en que se hacen cargo del hijo, de las cuales dos semanas son para los dos padres adoptivos; y otras dos semanas aparte de las 24, para el padre adoptivo.	100% del salario, con un máximo de 2.846 DKK/ semana (383 €/semana) o 76,92 DKK/hora, 37 horas/semana (10 €/ hora). Los autoempleados que tienen seguros voluntarios, al menos reciben 2/3 de la cantidad máxima contada arriba.	Asalariados: 120 horas trabajadas en las 13 semanas previas, o haber completado un curso de formación durante 18 meses, o poder beneficiarse del seguro de desempleo. Autoempleados: haber ejercido al menos 6 meses en los últimos 12 meses, siendo requisito haber ejercido el mes anterior a la fpp.	Madres y padres empleados o autoempleados.
ESPAÑA	16 semanas (6 obligatorias después del parto). Si el <i>parto es múltiple</i> se prolonga en dos semanas por cada hijo a partir del 2.º. Si el padre y la madre trabajan, el padre puede coger 10 semanas seguidas del período de permiso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En caso de <i>muerte de la madre</i> , el padre podrá hacer uso del restante período de suspensión. En caso de <i>adopción</i> de menores de hasta 6 años o de más de 6 años con minusvalías o dificultades especiales, el descanso es de hasta 16 semanas (ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2.º). Si ambos padres trabajan el descanso se repartirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos. Pueden disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, si hay acuerdo entre empresario y trabajador. <i>Permiso remunerado por riesgo en el embarazo</i> que impide continuar trabajando.	100% de la base reguladora. El <i>permiso por riesgo en el embarazo</i> está remunerado al 75% del salario.	Cotizar al menos 180 días en los 5 años anteriores al parto o a la decisión judicial o administrativa de la adopción.	Empleados.

(Sigue.)



(Continuación.)

FINLANDIA	<p>105 días consecutivos de calendario excepto domingos, de los cuales entre 30 y 50 deben tomarse antes de la fpp.</p> <p>En caso de exposición a sustancias químicas, radiación o enfermedades infecciosas en el trabajo, hay un <i>permiso especial remunerado de maternidad durante el embarazo</i>.</p>	80% del salario, con un mínimo de 60 FIM/día (10 €/día).	Residir en el país al menos 180 días antes de la fpp.	Residentes.
FRANCIA	<p>16 semanas, 6 de las cuales deben tomarse antes de la fpp y 10 después. 2 semanas adicionales antes de la fpp en caso de <i>embarazo problemático</i>.</p> <p>Si se trata del <i>tercer hijo</i> el descanso será de 26 semanas (de las que 8 deben tomarse antes de la fpp).</p> <p>En el caso de <i>parto gemelar</i> el descanso es de 34 semanas, de las que 12 deben tomarse antes de fpp.</p> <p>En caso de <i>parto triple o mayor</i>, la baja es de 46 semanas, de las que 24 deben tomarse antes de fpp.</p> <p>En caso de <i>adopción</i>, el descanso es de 10 semanas, que se pueden repartir entre el padre y la madre, si ambos tienen derecho a él.</p> <p>Si la <i>madre muere</i>, el padre puede coger el tiempo correspondiente como permiso paternal.</p>	<p>100% del salario.</p> <p>Existe un tope mínimo para el beneficio de 48,31 FRF/día (7,36 €/día) y un tope máximo de 395,97 FRF/día (60 €/día).</p>	Estar asegurada durante al menos 10 meses antes del parto.	Mujeres aseguradas.
GRECIA	16 semanas, 8 de las cuales deben tomarse antes de la fpp y 8 después.	100% del salario, con un máximo de 11.475 GRD/día (34 €/día) si no hay dependientes. Esta cuantía se incrementa hasta 16.065 GRD/día (47 €) si hay 4 personas dependientes.	Cotizar al menos 200 días en los dos años anteriores al parto.	Mujeres aseguradas.
HOLANDA	16 semanas, de las que entre 4 y 6 han de tomarse antes de la fpp, y las restantes después del parto.	100% del salario, con el tope máximo de 319,06 NLG/día (145 €/día).	No hay.	Mujeres aseguradas.
IRLANDIA	<p>18 semanas, 4 de las cuales como mínimo han de tomarse antes de la fpp y 4 como mínimo después del parto.</p> <p>Transcurridas las 18 semanas las trabajadoras pueden pedir otras ocho de manera inmediata pero sin remunerar.</p>	La cantidad mayor entre: el 70% del salario medio semanal en el año fiscal, con un mínimo de 90,70 IEP/semana (115 €/semana) y un máximo de 172,80 IEP/semana (220 €/semana); y el beneficio por discapacidad a que tenga derecho la persona por enfermedad.	<p>Empleadas: 39 cotizaciones en los 12 meses anteriores al parto o desde que se comenzó a trabajar y 39 cotizac. en el último año fiscal.</p> <p>Autoempleadas: 52 cotiz. en el último o antepenúltimo año fiscal.</p>	Mujeres aseguradas empleadas o autoempleadas.
ITALIA	<p>5 meses, de los que 2 han de tomarse antes de la fpp y 3 después.</p> <p>Existe la posibilidad de solicitar 6 meses de descanso adicional. Estos 6 meses de descanso adicional los puede solicitar el padre si no lo hace la madre. o si el padre está él sólo a cargo del hijo.</p>	80% del salario durante el período obligatorio. 30% del salario durante el período de descanso adicional de 6 meses.	No hay.	Mujeres aseguradas o alternatively el padre del bebe.

(Sigue.)

(Continuación.)

PORTUGA	<p>110 días, de los que 90 deben tomarse después del nacimiento. En caso de <i>aborto</i>, de 14 a 30 días después del mismo.</p> <p>El padre puede descansar el tiempo al que tendría derecho la madre, en caso de <i>fallecimiento</i> de ésta (como mínimo 14 días de descanso paterno en este caso), <i>incapacidad</i>, o por decisión de ambos.</p> <p>En caso de <i>adopción</i> el descanso es de 60 días.</p> <p>Hay también una subvención en caso de <i>riesgos específicos</i>, y un <i>permiso especial si el hijo es discapacitado</i> o con enfermedad crónica.</p>	<p>100% del salario diario medio (incluidas las pagas de navidad y vacaciones).</p> <p>En caso de <i>riesgos específicos</i>, la cuantía es equivalente al beneficio por enfermedad.</p>	6 meses de afiliación, obteniendo remuneración.	Empleados asegurados.
R: UNIDO	<p>18 semanas (11 de las cuales pueden tomarse antes de la fpp). 40 semanas si la mujer ha trabajado 1 año para el mismo empresario.</p> <p>Si se ha trabajado para el mismo empresario al menos 1 año en la 11.ª semana anterior a la fpp, se tiene derecho a un <i>permiso adicional</i> que puede extenderse a 29 semanas, aunque sólo se remunerarán 18.</p> <p>En el 2003 se remunerarán 26 semanas, y se ampliará el permiso adicional no remunerado a 26 semanas (en total entonces, 12 meses de permiso, la mitad de ellos remunerados).</p>	<p><i>Paga legal por maternidad:</i> 90% del salario durante las 6 primeras semanas de descanso, y 60,20 GBP (96 €/semana) durante las 12 semanas restantes. Aunque si esos 60,20 GBP (96 €/semana) son más de lo que normalmente cobraba la empleada, se le garantiza 60,20 GBP (96 €/semana) para las 18 semanas de permiso.</p> <p><i>Subvención por maternidad:</i> 60,20 GBP (96 €/semana) si ganaba 72 GBP (115 €/semana), o el 90% de las ganancias si ganaba al menos 30 GBP (48 €/semana).</p>	<p><i>Paga legal:</i> haber trabajado 26 semanas seguidas en la 15.ª semana antes de la fpp, estar empleado en la 15.ª semana antes del parto, y con ganancias de al menos 72 GBP (115 €/semana).</p> <p><i>Subvención:</i> no obtener la <i>paga legal</i>, estar empleada o autoempleada y cotiza. durante 26 sem. en las 66 sem. previas a fpp, y ganar al menos 30 £ (48 €/sem).</p>	<p><i>Paga legal por maternidad:</i> a los empleados.</p> <p><i>Subvención por maternidad:</i> a las mujeres recientemente aseguradas empleadas o autoempleadas, y a las empleadas que no obtengan la <i>paga legal por maternidad</i>.</p>
SUECIA	<p><i>Permiso parental:</i> 450 días, que pueden cogerse cuando se quiera, teniendo en cuenta que los 60 días previos a la fpp sólo pueden ser tomados por la mujer, y que hasta los 8 años de hijo pueden tomarlos cualquiera de los dos padres. Si ambos padres comparten la custodia, cada uno tiene derecho a la mitad de ese periodo, aunque el derecho se lo pueden pasar de uno al otro, con la excepción de 30 días que se reservan para cada uno.</p> <p><i>Beneficio monetario temporal parental</i> (aplicable si el hijo está enfermo y un padre debe abandonar el trabajo para cuidarlo): un máximo de 60 días por año hasta que el hijo cumpla 12 años</p> <p><i>Beneficio monetario por embarazo</i> pagable como máximo durante 50 días de los 60 previos a la fpp.</p>	<p><i>Permiso parental:</i> los primeros 360 días el 80% del salario, con un mínimo de 60 SEK/día (6,16 €/día), los 90 días restantes se cobra 60 SEK/día (6,16 €/día).</p> <p><i>Beneficio monetario temporal parental:</i> el 80% del salario.</p> <p><i>Beneficio monetario por embarazo:</i> el 80% del salario.</p>	<p><i>Permiso parental:</i> estar asegurado al menos durante 180 o 240 días previos a la fpp, según el importe a percibir.</p> <p><i>Beneficio monetario temporal parental:</i> si el hijo está enfermo y un padre debe abandonar el trabajo para cuidarlo.</p>	Mujeres y hombres empleados y autoempleados.
LUXEMBURGO	<p><i>Maternity benefit:</i> 16 semanas de permiso, 8 de las cuales deben tomarse antes de la fpp y 8 después del parto. Existe la posibilidad de prorrogar 4 semanas el descanso en caso de <i>madres lactantes</i> y de <i>parto múltiple o prematuro</i>.</p> <p><i>Maternity allowance:</i> 16 semanas.</p>	<p><i>Maternity benefit:</i> el 100% del salario.</p> <p><i>Maternity allowance:</i> 8.998 LUF/semana (223 €/semana) durante 16 semanas.</p>	<p><i>Maternity benefit:</i> estar afiliada 6 meses en el año anterior al parto.</p> <p><i>Maternity allowance:</i> residente y no tener derecho al <i>maternity benefit</i>.</p>	<p><i>Maternity benefit:</i> mujeres aseguradas personalmente.</p> <p><i>Mater. allowance:</i> residentes.</p>

(Sigue.)

(Continuación.)

NORUEGA	<p><i>Beneficio monetario diario:</i> hasta 52 semanas, de las que 3 debe coger la madre antes del parto y 6 después. El resto las puede coger el padre si ha trabajado 6 de los 10 meses previos a que comience su permiso, aunque en cualquier caso 4 semanas están reservadas para el padre. Puede utilizarse este permiso para trabajar a tiempo parcial hasta dos años.</p> <p>La <i>adopción</i> de menores de 15 años está cubierta.</p>	100% del salario hasta la semana 39 posterior al parto (o sea durante 42 semanas), con un máximo anual de 6 veces la cantidad básica 281.700 NOK (34.840 €); o el 80% hasta la semana 49 (las 52 semanas).	Para el <i>beneficio monetario diario:</i> haber trabajado al menos 6 de los 10 meses previos a la fpp.	Residentes. Las madres ocupadas tienen derecho a un <i>beneficio monetario diario</i> .
SUIZA	8 semanas (en 1999), se debate si ampliarlo a 14.	100%	Haber estado aseguradas 9 meses sin una interrupción mayor a tres meses y haber trabajado al menos 2 años para el mismo empresario.	—
USA	12 semanas si la empresa reúne ciertos criterios, como tener más de 50 empleados durante al menos 20 semanas del año).	Nada, aunque algunos Estados si remuneran la baja.	Un año en la empresa.	Empleadas.
CANADÁ	17 semanas (11 de las cuales pueden tomarse antes de la fpp). Algunas provincias establecen un permiso más largo.	55% durante 15 semanas, con un máximo de 413 CAD (287 €/semana). Las familias de baja renta pueden obtener hasta el 80% del salario.	700 horas de empleo antes del parto, son necesarias para que el permiso pueda empezar.	Mujeres empleadas y autoempleadas.
AUSTRIA	52 semanas. Con el acuerdo del empresario se pueden tomar las 52 semanas completas o de forma partida o una mezcla de las dos, siempre que el sujeto se reincorpore al trabajo antes de que el hijo cumpla 2 años. El padre puede compartir el permiso por maternidad pero no a la vez (sólo la primera semana se puede simultanear) y entre los dos como máximo 52 semanas.  Lo mismo en caso de <i>adopción</i> , aunque en este caso ambos padres tienen derecho a 3 semanas de permiso no remuneradas que pueden coger a la vez.	Nada, aunque distintas organizaciones y empresas están pagando algunas semanas para incentivar la vuelta al trabajo.	12 meses continuados de trabajo antes de la fpp.	Empleadas.
JAPÓN	14 semanas (6 de las cuales deben tomarse antes de la fpp y un mínimo de 6 después).  Si el parto va a ser <i>múltiple</i> se debe tomar un permiso de 10 semanas antes del parto y un mínimo de 6 después.	Si no se está remunerando la baja maternal y se pagan los Seguros Sanitarios de la empresa para la que se trabaja, se paga el 85% del salario durante las 14 semanas de baja.	—	—
N. ZELANDA	14 semanas.	Nada. Sólo se remunera a las madres solas, a una tasa equivalente al beneficio por enfermedad.	12 meses de servicio continuo con el mismo empresario, trabajando al menos 10 horas/semana	Empleadas.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de European Commission (1999, 2000), Iglesias de Ussel y Meil (2001), [http://info.load.otea.hrdc-drhc.gc.ca/labour\\_operations/publications\\_us.ilo.org/news/prsls/maternity.html](http://info.load.otea.hrdc-drhc.gc.ca/labour_operations/publications_us.ilo.org/news/prsls/maternity.html), [wom.vcom.or.jp/e/infojapan/maternity1.html](http://wom.vcom.or.jp/e/infojapan/maternity1.html), [www.centrelink.gov.au](http://www.centrelink.gov.au), [www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf](http://www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf), y [www.dss.gov.uk](http://www.dss.gov.uk).



**CUADRO 3**  
**PERMISOS PARENTALES Y SU REMUNERACIÓN**

ALEMANIA	<p>Posibilidad de excedencia, por parte de cualquiera de los progenitores, de hasta 36 meses. Es compatible con un trabajo a tiempo parcial de hasta 19 horas a la semana con el mismo empleador (reducción de jornada) o con otro empleador, pudiendo alternarse los padres en el uso del permiso.</p> <p>Sólo se remunera 600 DEM/mes e hijo (307 €/mes e hijo) si la familia gana poca renta, y en ese caso sólo hasta el segundo cumpleaños del hijo.</p>
AUSTRIA	<p>Cualquiera de los dos progenitores que ha tenido un hijo o ha adoptado un hijo menor de 2 años, o los dos progenitores a la vez, pueden tomar un permiso parental desde que termine el permiso por maternidad hasta que el hijo cumpla 18 meses (aunque pueden guardarse 183 días de permiso parental para 3 meses después de que el hijo entre en la escuela). El permiso puede extenderse hasta los 24 meses si el otro padre toma el permiso mínimo de 3 meses. En caso de <i>adopción</i> de hijos de al menos dos años, se tiene derecho a 6 meses de permiso parental.</p> <p>La remuneración es de 186,10 ATS/día (14 €/día). Dicha cuantía se reduce si se realiza trabajo a tiempo parcial, aunque la duración del permiso se alarga proporcionalmente, pudiendo alargarse como máximo hasta que el hijo cumpla 4 años.</p> <p>En caso de <i>padres solos</i>, éstos reciben un suplemento de 2.500 ATS/mes (182 €/mes). Ver en asignaciones para familias monoparentales</p> <p>Incompatible con la <i>subvención por bebe</i> (ver en asignaciones por el cuidado de hijos).</p>
BÉLGICA	<p>Cada uno de los dos padres puede tomar un permiso parental de tres meses, o reducir su jornada durante 6 meses hasta que el hijo cumpla cuatro años. La remuneración es de 20.000 BEF/mes (496 €/mes).</p> <p>Si el hijo es <i>adoptado</i> o <i>discapacitado</i> el permiso puede tomarse durante los 7 años siguientes a la adopción o hasta que el hijo cumpla ocho años.</p>
DINAMARCA	<p>Cada progenitor tiene derecho a disfrutar de un permiso de 10 semanas hasta que el hijo cumple ocho años. El permiso parental puede extenderse a un año (52 semanas) si el empresario está de acuerdo, conservando el puesto de trabajo.</p> <p>Se remunera a una cantidad fija equivalente al seguro por desempleo: 900 DKK/mes (121 €/mes).</p>
ESPAÑA	<p>Posibilidad de excedencia de hasta 3 años para cuidar a cada hijo menor de 3 años.</p> <p>Se garantiza el puesto de trabajo sólo el primer año, aunque se garantiza un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría si el disfrute del permiso se prolonga durante el segundo o tercer año. Sólo computa como cotizado el primer año, aunque como situación asimilada al alta y a efectos de antigüedad computan hasta 3 años.</p> <p>No remunerado.</p> <p>Durante los primeros 9 meses después del nacimiento, el padre o la madre tienen derecho a una reducción de la jornada en una hora, que podrán dividir en dos fracciones, sin pérdida de sueldo.</p>
FINLANDIA	<p>158 días (excluyendo domingos, o sea, 26 semanas) de permiso parental que pueden compartirse entre ambos padres y que deben ser consecutivos al permiso por maternidad (deben tomarse en bloques de al menos 12 días). Puede utilizarse para reducir la jornada laboral hasta que el hijo tenga 7 años.</p> <p>Se remunera un 66% de las ganancias previas del sujeto, con un mínimo de 60 FIM/día (10 €/día).</p> <p>En caso de <i>parto múltiple</i>, se añaden 60 días por cada hijo adicional.</p> <p>En caso de <i>adopción</i> de un niño menor de 7 años, se paga un permiso mínimo de 180 días.</p>
FRANCIA	<p>Si la empresa está de acuerdo se puede disfrutar de una excedencia que puede extenderse hasta que el hijo cumpla 3 años. Es compatible con el trabajo a tiempo parcial, ya sea con el propio empleador (reducción de jornada) o con otro. El permiso puede prorrogarse un año más si el hijo está enfermo o discapacitado.</p> <p>El estado paga una asignación por educación de 3.076 FRF/mes (469 €), si tiene al menos dos hijos (es decir, sólo se paga a partir del segundo hijo) hasta que cumpla 3 años, reduciéndose proporcionalmente este importe si el progenitor trabaja a tiempo parcial. Se computan hasta tres años en la carrera de aseguramiento.</p> <p>Para quienes no recurren al permiso parental existe la posibilidad de reducir en una hora la jornada laboral durante el primer año de vida del niño.</p>
GRECIA	<p>Existe la posibilidad de excedencia, garantizando el puesto de trabajo, de hasta 3 o 6 meses cuando el progenitor está separado o viudo, y puede cogerse hasta que el hijo tenga dos años y medio (o tres y medio por convenio colectivo). Se exige que exista contrato de trabajo de al menos 12 meses y que en la empresa haya más de 50 empleados. El empresario puede negarse a concederlo si en ese año lo ha solicitado más del 8% de la plantilla.</p> <p>No remunerado.</p>

(Sigue.)



(Continuación.)

HOLANDA	<p>El progenitor, que al menos haya trabajado 12 meses en la misma empresa, puede tomar un permiso parental parcial durante un máximo de 6 meses, o bien un permiso completo durante 3 meses, hasta que el hijo cumpla 8 años; y además 1 día a la semana durante los 9 meses siguientes.</p> <p>No se remunera, salvo que los padres solos al reducir su jornada se queden con una renta por debajo del nivel asistencial. Desde el año 2001 hay incentivos fiscales para los empresarios que paguen al menos el 70% del salario.</p>
IRLANDA	<p>Cada progenitor tiene derecho a 14 semanas de permiso parental por hijo que pueden cogerse mientras el hijo tenga menos de 5 años.</p> <p>No remunerado.</p>
ITALIA	<p>Cada progenitor puede tomar un permiso de hasta 10 meses (aunque como máximo hasta que el niño cumpla 8 años), cobrando el 30% del salario, aunque por convenio se suele subir en el sector público y en las grandes empresas. 11 meses si el padre toma 3 meses de permiso.</p> <p>Puede utilizarse el permiso parental para reducir la jornada en dos horas durante el primer año del niño.</p>
PORTUGAL	<p>Existe un permiso no retribuido, pero garantizando el puesto de trabajo, entre 6 y 24 meses, siempre que se llegue a un acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p> <p>Puede incrementarse a tres años en el caso del <i>nacimiento del tercer hijo</i>.</p> <p>Los primeros 90 días corresponden a la baja maternal y se remuneran, pero el resto no. Pueden cogerse a tiempo completo hasta que el hijo cumpla 3 años, o a tiempo parcial hasta los 12.</p> <p>Durante el primer año después del nacimiento, las mujeres tienen derecho a dos descansos por lactancia de una hora por descanso.</p>
R. UNIDO	<p>13 semanas de permiso parental por cada hijo nacido después del 15 de diciembre de 1999 (que pueden tomarse hasta que el hijo tenga 5 años), y por cada hijo <i>adoptado</i> después de esa fecha y que sea menor de 18 años (el permiso se puede tomar en los 5 años siguientes, o hasta que el hijo cumpla 18 años, en caso de que esto ocurra antes de 5 años). Puede cogerlo tanto el padre como la madre. Sólo pueden cogerse 4 semanas al año.</p> <p>Si el hijo es <i>discapacitado</i> el permiso es de 18 semanas y se puede tomar hasta que el hijo tenga 18 años, en vez de hasta que tenga 5 años.</p> <p>No remunerado.</p>
SUECIA	<p>Coincide con las condiciones generales de duración del descanso maternal: 450 días (480 desde el año 2002), que pueden cogerse cuando se quiera, teniendo en cuenta que los 60 días previos a la fpp pueden ser tomados sólo por la mujer, y que hasta los 8 años de hijo pueden tomarlos cualquiera de los dos padres.</p> <p>Si ambos padres comparten la custodia, cada uno tiene derecho a la mitad de ese periodo, aunque el derecho se lo pueden pasar de uno al otro, con la excepción de 30 días (60 días desde el año 2002) que se reservan para cada uno.</p> <p>Remunerados los primeros 360 días al 80% del salario, con un mínimo de 60 SEK/día (6,16 €/día), y los 90 días restantes se cobra 60 SEK/día (6,16 €/día).</p> <p>Puede tomarse a tiempo parcial, reduciendo la jornada laboral a 6 horas hasta que el hijo tenga 8 años.</p>
LUXEMBURGO	<p>Permiso parental de 6 meses si el padre o madre abandona su actividad profesional para educar a un hijo menor de 5 años, con una remuneración mensual de 61.861 LUF/mes (1.533 €/mes). El permiso puede extenderse a 12 meses si se toma a tiempo parcial. Sólo se remunera a un progenitor, aunque el permiso pueden tomarlo los dos.</p>
NORUEGA	<p>Coincide con las condiciones generales de duración del descanso maternal: salvo las 9 semanas reservadas para la madre el resto de las 52 semanas de permiso maternal lo puede coger el padre si ha trabajado 6 de los 10 meses previos a que comience su permiso, aunque en cualquier caso 4 semanas están reservadas para el padre. Puede utilizarse este permiso para trabajar a tiempo parcial hasta dos años.</p> <p>Se remunera el 100% del salario hasta la semana 39 posterior al parto (o sea durante 42 semanas), con un máximo anual de 6 veces la cantidad básica 281.700 NOK (34,840 €) o el 80% hasta la semana 49 (las 52 semanas).</p>
SUIZA	—
USA	<p>12 semanas si la empresa reúne ciertos criterios, como tener más de 50 empleados durante al menos 20 semanas del año (es decir, como el permiso por maternidad).</p> <p>No remunerado, excepto en 5 estados.</p>

(Sigue.)

(Continuación.)

CANADÁ	35 semanas de permiso que puede tomar el padre o la madre o ambos, en las 52 semanas que siguen al parto o a la <i>adopción</i> o custodia, siempre que entre los dos el permiso parental no exceda de 35 semanas. Se garantiza el puesto de trabajo, y el 55% del salario con un máximo de 413 \$/semana (287 €/semana). Puede trabajarse a tiempo parcial obteniendo el máximo entre el 25% del salario o 50 \$/semana. Son adicionales al permiso de maternidad. Algunas provincias fijan otros permisos.
AUSTRALIA	Coincide con las condiciones generales de duración del descanso maternal: 52 semanas con derecho a conservar el puesto de trabajo. Con el acuerdo del empresario se pueden tomar las 52 semanas completas o de forma partida o una mezcla de las dos, siempre que el sujeto se reincorpore al trabajo antes de que el hijo cumpla 2 años. El padre y la madre pueden compartir el permiso por maternidad pero no a la vez (sólo la primera semana se puede simultanear) y entre los dos como máximo 52 semanas. Lo mismo en caso de <i>adopción</i> , aunque en este caso ambos padres tienen derecho a 3 semanas de permiso no remuneradas que pueden coger a la vez.
JAPÓN	Posibilidad de permiso para el cuidado de hijos hasta que cumplan un año. La mujer puede coger el permiso desde el día siguiente a la finalización de la baja por maternidad y el hombre desde el día siguiente al parto. No pagan salario, pero a través del seguro de desempleo se paga el 20% del salario. No obstante, si al sujeto le paga la empresa más del 80% de su salario, no se cobra nada del seguro de desempleo. Se paga además el 5% del salario (multiplicado por el número de meses de permiso) después de los 6 meses siguientes a la incorporación al trabajo. La mujer dispone de dos permisos diarios de 30 minutos si tiene un hijo menor de un año. También hay posibilidad de trabajar menos horas si se tienen hijos en edad preescolar.
N. ZELANDA	Hasta 1 año de permiso parental no remunerado. Si los padres cogen un máximo de 4 semanas se les garantiza el puesto de trabajo, salvo que el empresario considere que ese puesto es clave, no obstante, en ese caso, se le debe ofrecer cualquier trabajo similar que surja en los siguientes 6 meses.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de European Commission (1999, 2000), Iglesias de Ussel y Meil (2001), [www.ccra-cs.com/english/News/Know\\_Your\\_Rights/Parental\\_Leave](http://www.ccra-cs.com/english/News/Know_Your_Rights/Parental_Leave), [www.centrelink.gov.au](http://www.centrelink.gov.au), [www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf](http://www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf), [www.dti.gov.uk/er/g\\_paper/annexc.htm](http://www.dti.gov.uk/er/g_paper/annexc.htm), [www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/10-00.shtml](http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/10-00.shtml), [www.jca.ax.apc.org](http://www.jca.ax.apc.org), y [wom.vcom.or.jp](http://wom.vcom.or.jp).



**CUADRO 4**  
**PERMISOS POR PATERNIDAD Y SU REMUNERACIÓN**

ALEMANIA	Permiso de 2 días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico, estando plenamente remunerado.
AUSTRIA	—
BÉLGICA	En caso de <i>muerte de la madre</i> , parte del permiso postnatal puede cambiarse por permiso por paternidad bajo ciertas condiciones. Permiso de 3 días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico, estando plenamente remunerado.
DINAMARCA	2 semanas pagadas de descanso para el padre dentro de las 14 semanas después del nacimiento y otras dos después de que expire el período de 24 semanas posteriores al parto de permiso de maternidad. Opcionalmente se pueda compartir el permiso por maternidad, ya que de las 24 semanas de permiso postnatal por maternidad, las últimas 10 semanas puede tomarlas el padre, si la madre se incorpora al trabajo. En caso de <i>adopción</i> el permiso por maternidad es de 24 semanas pagadas desde la fecha en que se hacen cargo del hijo, de las cuales dos semanas son para ambos padres adoptivos; y otras dos semanas aparte de las 24, para el padre adoptivo. Se remunera como la baja por maternidad.
ESPAÑA	Opcionalmente se pueda compartir el permiso por maternidad ya que si el padre y la madre trabajan, la madre puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, concretamente 10 semanas (sin perjuicio de las 6 semanas obligatorias de descanso para la madre) bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En caso de <i>muerte de la madre</i> , el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. Permiso plenamente remunerado de 2 días por nacimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un hijo, siendo ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico.
FINLANDIA	18 días de permiso remunerados en función de las ganancias, con un mínimo de 60 FIM/día (10 €/día).
FRANCIA	Desde el 2002, 2 semanas de permiso por paternidad además del de la madre, totalmente remuneradas, hasta el tope de 14.902 FRF/mes (2.271,8 €/mes). Si la <i>madre muere</i> , el padre puede coger el tiempo correspondiente como permiso paternal. Remunerado igual que el permiso maternal. En caso de <i>adopción</i> , se puede compartir el permiso por maternidad: el descanso maternal es de 10 semanas, que se pueden repartir entre el padre y la madre. Remunerado igual que el permiso maternal.
GRECIA	Hay derecho legal a permiso por paternidad .
HOLANDA	Permiso de 2 días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico, no estando remunerado por ley (aunque puede ser acordado en determinados convenios colectivos).
IRLANDA	Permiso de 3 días/año o 5 días en un período de tres años, plenamente remunerados.

(Sigue.)

(Continuación.)

ITALIA	Los 6 meses de permiso maternal adicional los puede solicitar el padre si no lo hace la madre o si el padre está él sólo a cargo del hijo, con una remuneración del 30% del salario.
PORTUGAL	El padre puede descansar el tiempo al que tendría derecho la madre en caso de <i>incapacidad física o psíquica de la madre, fallecimiento</i> de ésta o por <i>decisión de ambos</i> (en caso de fallecimiento de la madre el período mínimo de descanso paternal es de 14 días). Permiso de 2 días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico, estando remunerado por ley (aunque puede ser acordado en determinados convenios colectivos).
R. UNIDO	En el 2003, 2 semanas pagadas de 100 £/semana (158 €/semana).
SUECIA	El padre dispone de 10 días remunerados al 80% que debe coger en los dos meses siguientes al parto o <i>adopción</i> , y de 30 días adicionales (60 desde el 2002) también remunerados al 80% (no transferibles a su mujer) a utilizar hasta el 12 cumpleaños del hijo (éstos forman parte del permiso parental).
LUXEMBURGO	Permiso de 2 días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico, estando plenamente remunerado.
NORUEGA	2 semanas de permiso por paternidad, más 4 semanas de permiso parental que están reservadas para el padre, más las que no coja la mujer de su permiso por maternidad, remuneradas como la de maternidad. Pueden tomarse trabajando a tiempo parcial.
SUIZA	—
USA	—
CANADA	No hay. En Canada el término permiso por paternidad suele usarse como sinónimo de permiso parental.
AUSTRALIA	—
JAPON	—
N. ZELANDA	2 semanas sin remunerar.

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (1999, 2000), Iglesias de Ussel y Meil (2001) y labor.hrhc-drhc.gc.ca/worklife/leavebenefit-en.cfm.



**CUADRO 5**  
**PERMISOS POR EL CUIDADO DE OTROS DEPENDIENTES**

ALEMANIA	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos.
AUSTRIA	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos.
BÉLGICA	Establece permisos largos de descanso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos y para el cuidado de hijos, en el marco del sistema de descansos profesionales que tienen múltiples objetivos o finalidades.
DINAMARCA	Cada padre con hijos menores de ocho años disponen de 13 semanas adicionales (al permiso parental) de <i>permiso para el cuidado de hijos</i> , y de 26 semanas si el hijo es menor de un año o se acaba de adoptar. Es requisito que no se utilicen los servicios municipales de cuidados de niños. La compensación de este permiso es del 60% del subsidio máximo por desempleo, es decir, alrededor de 5.577 DKK/mes (750 €/mes). Establece también un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos.
ESPAÑA	Posibilidad de excedencia de hasta 1 año (o superior si se establece por negociación colectiva) para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retributivas. Permiso plenamente remunerado de 2 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo ampliable dos días más si requiere desplazamiento físico.
FINLANDIA	Hay un <i>permiso por cuidado de hijos</i> que puede tomarse hasta que el hijo cumpla 3 años, en bloques de, al menos, un mes. Tiene la subvención correspondiente (ver en asignaciones por el cuidado de hijos dependientes: <i>asignación por el cuidado en casa de hijos menores de 3 años</i> , si no se usan los servicios municipales de cuidados de niños: 1.500 FIM (252 €/mes, o más si el hijo es ciego y si se tienen pocos recursos). Establece permisos largos de descanso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos, en el marco del sistema de descansos profesionales que tienen múltiples objetivos o finalidades.
FRANCIA	Se establecen permisos para el cuidado de parientes adultos enfermos sólo si se acuerdan en los convenios colectivos.
GRECIA	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos.
HOLANDA	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos, y para el cuidado de hijos, pero en este último caso sólo si se acuerda en los convenios colectivos.
IRLANDA	Se establecen permisos para el cuidado de parientes adultos enfermos sólo si se acuerdan en los convenios colectivos, y para el cuidado de hijos en el marco del sistema de descansos profesionales: permiso de 3 días/año o 5 días en un período de tres años, plenamente remunerados.
ITALIA	Se establecen permisos para el cuidado de parientes adultos enfermos sólo si se acuerda en los convenios colectivos.
PORTUGAL	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos.

(Sigue.)

(Continuación.)

R. UNIDO	Se establecen permisos para el cuidado de parientes adultos enfermos sólo si se acuerda en los convenios colectivos, y para el cuidado de hijos en el marco del sistema de descansos profesionales.
SUECIA	<i>Beneficio monetario temporal parental</i> (aplicable si el hijo está enfermo y un padre debe abandonar el trabajo para cuidarlo): un máximo de 60 días por año hasta que el hijo cumpla 12 años, remunerado al 80%. También 60 días de permiso en caso de enfermedad grave de parientes adultos.
LUXEMBURGO	—
NORUEGA	Establece un permiso en caso de enfermedad de parientes adultos enfermos, y para el cuidado de hijos.
SUIZA	—
USA	12 semanas si la empresa reúne ciertos criterios, como tener más de 50 empleados durante al menos 20 semanas del año.
CANADA	No hay, aunque determinadas provincias establecen permisos por responsabilidades familiares
AUSTRALIA	—
JAPÓN	—
N. ZELANDA	—

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (1999), [labor.hrdc-drhc.gc.ca/worklife/leavebenefit-en.cfm](http://labor.hrdc-drhc.gc.ca/worklife/leavebenefit-en.cfm), y [www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf](http://www.cesifo.de/orcl/owai/T0901-Par-leav-arra.pdf).



**CUADRO 6**  
**DEDUCCIONES DE LOS GASTOS POR EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS DEPENDIENTES Y DE LOS GASTOS POR AYUDA DOMÉSTICA**

	Deducción de los gastos por el cuidado de hijos y otros dependientes	Deducción de los gastos por ayuda doméstica
ALEMANIA	– Deducción de los <i>gastos por cuidado de hijos menores de 16 años a cargo de un solo padre</i> , a los que no pueda atender por razones profesionales o de incapacidad: un máximo de 4.000 DEM (2.046 €) por el 1.º hijo y 2.000 DEM (1.023 €) por los restantes. Deducción mínima de 480 DEM (246 €)/hijo sin justificación.	– Deducción de <i>gastos por ayuda doméstica</i> : máximo de 18.000 DEM (9.204 €). Requisito: tener 2 hijos (< 10 años o imposibilitados) si está casado, o 1 si vive sólo. – Deducción de <i>gastos por ayuda doméstica para el sujeto pasivo por ser anciano, estar enfermo o discapacitado, o por los costes de asistencia en un asilo o los cuidados permanentes de una persona</i> : 1.200 o 1.800 DEM (614 o 921 €), según casos.
BÉLGICA	– Deducción del 80% de los <i>pagos para el cuidado de hijos menores de 3 años</i> .	– Deducción del 50% de los <i>gastos del servicio doméstico</i> , con determinados requisitos.
FINLANDIA	– Deducción de los <i>gastos derivados del cuidado de ancianos</i> .	—
FRANCIA	– Crédito fiscal del 25% de los <i>gastos por el cuidado de hijos menores de 7 años</i> : máximo de 3.750 FRF (572 €)/hijo.	– Crédito fiscal del 50% de los <i>salarios pagados al personal doméstico</i> : máximo de 22.500 FRF (3.430 €). El límite es el doble para minusválidos.
GRECIA	—	– Deducción de los gastos por ayuda doméstica.
HOLANDA	– Deducción de <i>gastos de guardería de hijos menores de 13</i> , si los contribuyentes son empresarios fuera de su hogar y tienen derecho a la deducción por empresario independiente (entre 18 y 65 años): depende de la renta.	—
IRLANDA	– Deducción de 8.500 IEP (10.793 €) por las <i>personas encargadas del cuidado de discapacitados</i> .	—
ITALIA	—	– Deducción de la <i>contrib. obligatoria por ayuda doméstica y por asistencia familiar</i> (excluidas las niñeras y asistencia a ancianos): máximo de 3.000.000 ITL (1.549 €).
PORTUGAL	– Crédito fiscal por los <i>gastos en residencias de ancianos</i> .	—
R. UNIDO	– <i>Crédito fiscal por el cuidado de hijos cuyos padres trabajan</i> : hasta 72 £/semana (115 €/semana) para las familias con un hijo, y hasta 108 £/semana (173 €/semana) para familias con al menos 2 hijos. Para las familias de rentas bajas, incluidas las monoparentales. Forma parte del <i>WFTC</i> .	—
LUXEMBURGO	– Deducción de los <i>gastos por cuidado de los hijos</i> siempre que no excedan de determinados límites, que dependen de la renta del contribuyente y de la categoría a la que pertenezca.	Deducción de los <i>gastos por ayuda doméstica</i> siempre que no excedan de determinados límites, que dependen de la renta del contribuyente y de la categoría a la que pertenezca.

(Sigue.)



(Continuación.)

NORUEGA	– Deducción (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) de los <i>gastos por el cuidado de hijos menores de 12 años</i> : máximo por un hijo: 25.000 NOK (3.092 €), y por dos o más hijos 30.000 NOK (3.710 €). Sólo una deducción por pareja (incluyendo las de hecho) y se concede al padre que tenga mayor renta.	—
SUIZA	– Los cantones suelen permitir deducir los <i>gastos por cuidado de hijos menores</i> , siempre que trabajen ambos padres o se trate de un padre sólo o con mujer discapacitada. – Algún cantón permite deducir los <i>gastos que ocasionan los ascendientes que viven en residencias de ancianos</i> , siempre que la renta del sujeto no sea elevada y mantenga al ascendiente.	– Los cantones suelen permitir deducir un porcentaje del <i>salario satisfecho al personal doméstico</i> , cuando el contribuyente tenga hijos menores, sea viudo o tenga mujer incapacitada.
USA	– Crédito fiscal del 30% de los <i>pagos por el cuidado de dependientes menores de 13 años, cónyuge o dependientes incapacitados</i> . El porcentaje disminuye con la renta. Los pagos que dan derecho al crédito no pueden superar los 2.400 \$ (2.630 €) para un dependiente y los 4.800 \$ (5.260 €) para 2 o más dependientes. Requisito: si se está casado, ambos cónyuges deben ganar rentas del trabajo (salvo que el cónyuge esté discapacitado o estudiando) y declarar conjuntamente. También se pueden beneficiar los solteros, cabezas de familia y viudos con hijos dependientes.	—
CANADA	– Deducción de los <i>pagos por el cuidado de hijos menores de 16 años</i> (niñeras, guarderías, etc.), siempre que sean necesarios para que el contribuyente pueda trabajar o estudiar: un máximo de 7.000 ó 4.000 CAD (4.859 ó 2.776 €), dependiendo de la edad del hijo. Si los hijos son discapacitados no hay límite de edad y la deducción es de un máximo de 10.000 CAD (6.941 €). Tiene derecho a él el segundo perceptor de rentas.	—
AUSTRIA	– Crédito fiscal por <i>criada</i> que lleva la casa y cuida de un hijo del contribuyente menor de 16, de cualquier otro descendiente menor de 16 que no gane más de 1.785 AUD (963 €), de un pariente inválido y dependiente, o del cónyuge si recibe pensión por discapacidad: máximo de 1.606 AUD (866 €) o 1.340 AUD (723 €), dependiendo de si el contribuyente tiene o no un hijo dependiente. Incompatible con el <i>crédito por cónyuge dependiente</i> , salvo que el cónyuge reciba una pensión por discapacidad (es decir, que solo se obtiene si el cónyuge trabaja), y con el <i>crédito por descendiente-ama de casa</i> . – Crédito fiscal por <i>hijo-criada</i> , siempre que ese hijo no gane más de 6.706 o 5.642 AUD (3.618 o 3.044 €), según el contribuyente tenga o no otro hijo que no gane más de 1.785 AUD (963 €): máximo de 1.606 o 1.340 AUD (866 o 723 €) dependiendo de si el contrib. tiene o no un hijo dependiente. Requisito que el contrib. no viva con su cónyuge. Incompatible con el <i>crédito por cónyuge dependiente</i> .	—
	AUSTRIA, DINAMARCA, ESPAÑA, FINLANDIA, SUECIA, JAPÓN, NUEVA ZELANDA	
	—	—

Fuente: Elaboración propia a partir de ATO (2001), CISS (2000, 2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000), y [www.communication.gc.ca/children-enfants/02\\_e.htm](http://www.communication.gc.ca/children-enfants/02_e.htm).



## CUADRO 7

### DEDUCCIONES POR LA OBTENCIÓN DE RENTAS DEL TRABAJO Y DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

ALEMANIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducibles todos los gastos para la prestación del <i>trabajo dependiente</i>, aunque si estos gastos no superan 2.000 DEM (1.023 €), pueden deducirse 2.000 DEM (1.023 €) sin justificar la realidad del gasto.</li><li>– De las <i>rentas empresariales y profesionales</i> son deducibles los gastos incurridos para obtener los ingresos, salvo algún concepto concreto, como regalos, liberalidades.</li></ul>
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción general de 1.800 ATS (131 €) por los gastos para obtener para las <i>rentas del trabajo</i>, del capital y ganancias de patrimonio, aunque si los gastos son mayores puede deducirse la cuantía real.</li><li>– <i>Crédito fiscal</i> adicional de 750 ATS (55 €) por la obtención de <i>rentas del trabajo</i>.</li></ul>
BÉLGICA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducibles de las <i>rentas del trabajo personal y de actividades económicas</i>: un porcentaje que disminuye con dicha renta, con un máx.º de 111.000 BEF (2.752 €), o los gastos reales.</li></ul>
DINAMARCA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducibles de las <i>rentas del trabajo</i> determinados gastos y del resto los que superen 4.400 DKK (592 €)/año; y de las <i>rentas de las actividades económicas</i>, son deducibles en general todos los gastos.</li></ul>
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"><li>– <i>Deducción por obtención de rentas del trabajo</i>: una cantidad a tanto alzado por declaración, entre 375.000 y 500.000 ptas. (2.254 y 3.005 €), en función de las rentas del trabajo y de las restantes.</li><li>– En general son deducibles todos los gastos necesarios para la obtención de la renta de las <i>actividades económicas</i> (aunque los gastos dependen del método de estimación).</li></ul>
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción (de la renta del trabajo del Impuesto Estatal) de una <i>cantidad a tanto alzado</i>, con el máximo de 2.700 FIM (454 €), o los gastos reales si son superiores a esta cantidad.</li><li>– Deducción especial (de la renta del trabajo del Impuesto Municipal) para <i>contribuyentes con bajo nivel de renta</i>: 35% de la renta del trabajo que exceda de 15.000 FIM (2.523 €). El límite es de 9.800 FIM (1.648 €). Esta deducción se reduce para rentas que excedan de 75.000 FIM (12.614 €), de forma que no cabe la deducción si la renta es de 355.000 FIM (59.707 €).</li></ul>
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción por gastos del <i>trabajo dependiente</i>: la mayor entre el 10% de los gastos del trabajo, con un mín.º de 2.310 FRF (352 €) y máx.º de 78.950 FRF (12.036 €), o los gastos concretos.</li><li>– Deducción adicional: del 20% de la <i>renta del trabajo</i> neta, que no supere los 722.000 FRF. (110.068 €). Este límite se aplica separadamente para cada miembro de la unidad familiar.</li><li>– Deducibles en general los gastos relacionados con la <i>actividad económica</i>, aunque existe una deducción adicional del 20% de la renta neta de la actividad, con un máximo de 722.000 FRF (110.068 €).</li></ul>
GRECIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Las personas que tienen <i>rentas del trabajo</i> tienen un tramo a tipo cero más amplio en 300.000 GRD (880 €), mientras que el siguiente tramo será menor justo en ese importe.</li><li>– Deducibles en general los gastos necesarios para la obtención de la renta de la <i>actividad económica</i>.</li></ul>
HOLANDA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción del 12% de las <i>rentas del trabajo</i>, con el límite mínimo de 263 NLG (120 €) y máximo de 3.528 NLG (1.601 €), aunque si los gastos son superiores se podrá deducir lo efectivamente gastado.</li><li>– Deducción fija por <i>empresario</i> (entre 18 y 65 años): a mayor beneficio menor deducción; deducción para los <i>empresarios</i>: 3.840 NLG (1.743 €) durante los 3 primeros ejercicios de su actividad; deducción: 10.802 NLG (4.902 €) si el <i>empresario</i> dedica más de 625 horas/año a actividades de I+D; deducción por trabajar el <i>cónyuge en el mismo negocio</i>: hasta el 4% de los beneficios (dependiendo de las horas trabajadas), aunque en vez de esta deducción, puede pagarle al cónyuge una remuneración, que el empresario se podrá deducir y que el trabajador deberá declarar (o sea, repartir las rentas).</li></ul>
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Son deducibles determinados gastos necesarios para la obtención de <i>rentas del trabajo</i> y de las <i>actividades económicas</i>.</li></ul>
ITALIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– No son deducibles los gastos relacionados con el trabajo pero existe un crédito fiscal por obtener <i>rentas del trabajo</i>: entre 100.000 y 2.220.000 ITL (52 € y 1.147 €), dependiendo de la cuantía de la renta.</li><li>– Deducción de los gastos de la <i>act. económica</i>, más un crédito fiscal para <i>prof. autónomos</i>: entre 100.000 y 1.110.000 ITL (52 y 573 €) según renta –no aplicable si renta &gt; 60.000.000 ITL (30.987 €)–.</li></ul>

(Sigue.)

(Continuación.)

PORTUGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción de la <i>renta del trabajo</i> de la mayor de las siguientes cantidades: el 70% del salario hasta un máximo de 535.000 PTE (2.669 €) o el 72% de 12 veces el salario mínimo nacional.</li> <li>– Deducibles, en general, los <i>gastos de actividades económicas</i>, aunque la deducción de algunos de estos gastos está limitada.</li> </ul>
R. UNIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducibles, en general, los gastos necesarios para obtener las <i>rentas del trabajo y de la actividad económica</i>.</li> </ul>
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducibles, en general, (del Impuesto Estatal y Municipal) los gastos para la obtención de <i>rentas del trabajo</i>, en la medida en que excedan de 1.000 SEK (103 €).</li> <li>– Deducibles, en general, (del Impuesto Estatal y Municipal) los gastos para la obtención de <i>rentas de las actividades económicas</i>.</li> </ul>
LUXEMBURGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción de los <i>gastos del trabajo</i>, con un mínimo de 21.000 LUF (520 €) por perceptor (si son los dos cónyuges perceptores este mínimo se duplica), o los gastos reales si son mayores.</li> <li>– Deducción personal adicional para los <i>trabajadores por cuenta ajena</i>: 24.000 LUF (1.041 €). Si los cónyuges tributan conjuntamente y ambos son empleados o pensionistas se duplica la deducción.</li> <li>– Deducción adicional para los cónyuges que tributan conjuntamente y obtienen <i>rentas de su actividad</i> presente y al menos uno de ellos del <i>trabajo dependiente</i>: 180.000 FL</li> <li>– Deducción de los gastos necesarios en la <i>actividad</i>, y deducción del 5% de las <i>rentas empresariales</i> hasta 3.000.000 LUF (74.368 €), y del 2% para el exceso sobre dicha cantidad.</li> </ul>
NORUEGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la renta) del 22% de la <i>renta del trabajo</i>, con un mín.º de 4.000 NOK (495 €) y un máx.º de 36.000 NOK (4.452 €), o los gastos reales si son mayores.</li> <li>– Deducibles, en general, (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la renta) los gastos realizados en el desarrollo de la <i>actividad económica</i>.</li> </ul>
SUIZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducibles del Impuesto Federal y de los cantonales los gastos de las <i>rentas del trabajo y de las activ. económicas</i>, aunque algún cantón permite deducciones por <i>rentas del trabajo</i> mayores que el I. Federal.</li> <li>– Los cantones suelen permitir que cuando ambos cónyuges trabajen u obtengan <i>rentas de la actividad económica</i> o uno trabaje en la actividad del otro, se deduzca una cantidad.</li> <li>– Algún cantón permite que los contribuyentes solos con hijos a su cargo tengan una deducción adicional de las <i>rentas del trabajo</i> (ver en deducciones para familias monoparentales).</li> </ul>
USA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Crédito fiscal por renta ganada (EITC)</i>: depende del n.º de hijos dependientes, de la renta ganada y de la renta bruta ajustada. Aplicable si la renta ganada es inferior a 30.580 \$ (33.512 €), 10.200 \$ (11.178 €) si no se tienen hijos. Aplicable si los cónyuges que declaran conjuntamente, siempre que al menos uno de ellos trabaje y gane rentas. Es reembolsable, basta con presentar la declaración.</li> </ul>
CANADÁ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducibles, con carácter general, los gastos relacionados con la realización de una <i>actividad empresarial o profesional</i> y determinados gastos relacionados con el <i>trabajo personal</i> y dependiente.</li> </ul>
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducibles, en general, los gastos para la obtención de <i>rentas del trabajo</i>.</li> </ul>
JAPÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción del 40% de la <i>renta bruta del trabajo</i> para rentas no superiores a 1.800.000 ¥ (16.484 €), con un mínimo de 650.000 ¥ (5.952 €), y a partir de allí, el porcentaje disminuye.</li> <li>– También son deducibles los gastos de las <i>actividades empresariales y profesionales</i>.</li> </ul>
N. ZELANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No hay deducciones de las <i>rentas del trabajo</i>, y de las <i>rentas de las actividades económicas</i> son deducibles el 50% de los gastos.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de ATO (2001), CISS (2000, 2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000), y www.mof.go.jp.

**CUADRO 8****DEDUCCIONES POR PADRES SOLOS (FAMILIAS MONOPARENTALES)**

ALEMANIA	– Deducción <i>adicional para los padres solos con hijos</i> : 5.616 DEM anuales/hijo (2.872 €/año e hijo). Ver en deducciones por descendientes.
AUSTRIA	– Crédito fiscal <i>adicional para los padres solteros</i> : 5.000 ATS (364 €).
BÉLGICA	– Deducción <i>básica</i> para los solteros: 210.000 BEF (5.206 €), que es mayor que la de los casados: 167.000 BEF (4.140 €). – Además, el límite de renta que puede percibir un hijo dependiente para dar derecho a deducción, se incrementa en el caso de padres solteros.
DINAMARCA	—
ESPAÑA	– Deducción <i>personal</i> : 900.000 ptas. (5.409 €) para familias monoparentales que tributen conjuntamente y que no convivan con la pareja; 1.000.000 ptas. (6.010 €) si tiene más de 65 años, 1.200.000 ó 1.500.000 ptas. (7.212 ó 9.015 €) si tiene una minusvalía entre el 33 y el 65% o al menos del 65%.
FINLANDIA	—
FRANCIA	– No hay deducción especial, pero con el <i>quotient</i> se tributa menos si se es padre soltero o divorciado.
GRECIA	—
HOLANDA	– Deducción para <i>padres solteros con hijos dependientes de menos de 27 años</i> : 15.503 NLG (7.035 €/hijo) (ver en deducciones por descendientes). – Deducción <i>adicional para padres solteros que trabajan fuera del hogar y tienen a su cargo un hijo menor de 12 años</i> : 12% de la renta, con un límite de 6.704 NLG (3.042 €). Ver en deducciones por descendientes.
IRLANDA	– Crédito fiscal <i>adicional</i> : 24% de 1.050 IEP (1.333 €) para los padres <i>viudos</i> (no se reconoce mediante créditos fiscales la situación especial de los padres solteros). – Deducción <i>personal</i> : 500 IEP (635 €) para los <i>viudos</i> ; 7.650, 6.650, 5.650, 4.650, 3.650, 2.650 IEP (9.713, 8.444, 7.174, 5.904, 4.635, 3.365 €) para los <i>viudos con hijos dependientes</i> en el 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, y siguientes años de viudedad, respectivamente; y de 3.150 IEP (4.000 €) para los <i>padres solteros</i> .
ITALIA	– Crédito fiscal <i>por cada hijo dependiente de padre soltero o divorciado</i> : por el primer hijo 1.057.552 ITL (546 €), y por cada uno de los siguientes 616.000 o 516.000 ITL (318 o 266 €) dependiendo de la renta del progenitor. El crédito es mayor que si el hijo tiene a ambos padres: 552.000 o 516.000 ITL (285 o 266 €), dependiendo de la renta de los cónyuges. Ver en deducciones por descendientes.
PORTUGAL	– Crédito fiscal para <i>solteros, divorciados y separados</i> : 36.720 PTE (183 €).

(Sigue.)

(Continuación.)

R. UNIDO	– Crédito fiscal por <i>padre sólo</i> , o casado con mujer totalmente incapacitada.
SUECIA	—
LUXEMBURGO	– Deducción para los <i>viudos</i> , y para los <i>solteros y divorciados con hijos dependientes</i> (de la categoría 1. <sup>a</sup> ): la cuantía disminuye con la renta, de forma que cuando la renta es de al menos 1.620.000 LUF ( 40.159 €) la deducción es cero. – Crédito fiscal para los <i>viudos</i> , y para los <i>solteros y divorciados con hijos dependientes</i> (de la categoría 1. <sup>a</sup> ) cuya BI supere 640.000 LUF (15.865 €). La cuantía depende de su renta.
NORUEGA	– Deducción personal (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) para <i>personas solteras con cargas familiares</i> : 55.400 NOK (6.852 €), que es el doble de la de los solteros sin cargas o casados en tributación individual. – La persona soltera que cuida hijos con edades entre 16 y 18 años, tiene derecho a un crédito fiscal por un hijo más del número real, salvo que también cuide de hijos menores de 16 años (ver en deducciones por descendientes y otras personas dependientes).
SUIZA	– Los cantones suelen contemplar deducciones básicas más elevadas para familias monoparentales. – Algún cantón permite que los <i>contribuyentes solos con hijos a su cargo</i> tengan una deducción adicional de las <i>rentas del trabajo</i> (ver en deducciones por rentas del trabajo).
USA	– Las familias monoparentales tributan en una tarifa menos progresiva que la de los cónyuges en tributación individual y que la de los solteros, aunque más progresiva que la de los cónyuges en tributación conjunta.
CANADA	– Crédito fiscal por <i>padre sólo (equivalent-to-spouse-amount)</i> : 6.140 \$ (4.262 €). Aunque también es aplicable si el sujeto está sólo y tiene como dependiente, en vez de a un hijo, a otra persona que sea menor de 18 o mayor pero discapacitada.
AUSTRALIA	– Crédito fiscal ( <i>parte B del Beneficio Fiscal Familiar</i> ) para ayudar a las familias con hijos y una sola renta, incluidas las monoparentales, sobre todo si tienen hijos menores de 5 años. El máximo beneficio es para las familias monoparentales, y para las biparentales en las que el 2.º perceptor gana menos de 1.616 AUD (872 €) al año (el límite de renta del 2.º perceptor se amplía si hay hijos, y sobre todo si tienen menos de 5 años), disminuyendo el beneficio conforme aumenta la renta del 2.º perceptor. El máximo beneficio está entre 1.814,05 y 2.602,45 AUD (993 y 1.404 €) dependiendo de si el hijo tiene menos de 5 años o no. El contribuyente puede elegir recibir este beneficio fiscal familiar como transferencia monetaria, o a través del sistema fiscal .
JAPÓN	– Deducción por <i>viudedad</i> para el contribuyente que no tenga derecho a la deducción por contribuyente mayor, y <i>que tenga algún dependiente o que su renta no supera los 5 millones ¥</i> (45.788 €): 270.000 ¥ (2.473 €). Si tiene algún dependiente cuya renta no supera los 380.000 ¥ (3.480 €) y además la renta del contribuyente no supera los 5 millones ¥ (45.788 €) tiene derecho a una deducción adicional de 270.000 ¥ (2.473 €). – Deducción <i>adicional por viudedad</i> para el contribuyente con renta no superior a 5 millones ¥ (45.788 €) y con un descendiente que no gana más de 380.000 ¥ (3.480 €): 80.000 ¥ (733 €).
N. ZELANDA	– Crédito fiscal familiar ( <i>family tax credit</i> ): garantiza un nivel de renta de 15.080 NZD/año (6.714 €/año), y se concede a los padres solos que trabajan al menos 20 horas/semana y a las parejas que trabajan en conjunto al menos 30 horas/semana. Véase en deducciones por descendientes

Fuente: Elaboración propia a partir de CISS (2000, 2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000), www.communication.gc.ca, www.familyassist.gov.au, y www.mof.go.jp.



## CUADRO 9

### DEDUCCIONES POR DESCENDIENTES Y OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES

ALEMANIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– El contribuyente elige entre una deducción en la base o un crédito fiscal variable en función del número de hijos.<ul style="list-style-type: none"><li>- Crédito fiscal mensual <i>por hijo</i> (con devolución de exceso): 270 DEM (139 €) para cada uno de los dos 1.<sup>os</sup> hijos, 300 DEM (154 €) para el 3.<sup>o</sup> y de 350 DEM (179 €) para cada uno de los sucesivos.</li><li>- Deducción mensual: 228 DEM (117 €) <i>por cada hijo</i> menor de 18 años (o menor de 27 años bajo ciertas condiciones como estar estudiando, en paro o prestando el servicio militar o social) que esté bajo el cuidado del contribuyente. Los cónyuges que tributen conjuntamente pueden reclamar una deducción de 576 DEM (295 €) mensuales.</li></ul></li><li>– Deducción <i>adicional por los hijos menores de 16 años</i>, y por los que estén <i>incapacitados</i>: 1.512 DEM/año (774 €/año). 3.024 DEM (1.547 €) en caso de declaración conjunta.</li><li>– Deducción <i>adicional para los padres solos</i>: 5.616 DEM (2.872 €) anuales por cada hijo con el que vivan (ver en deducciones para familias monoparentales).</li><li>– Deducción por gastos de <i>mantenimiento y de formación profesional de personas</i> respecto de las cuales no se tiene derecho a la deducción por hijos: 12.000 DEM (6.136 €) o menos en función de la renta que obtenga esa persona.</li><li>– Deducción <i>por tener a cargo a personas minusválidas</i>, incapacitadas o que requieren asistencia permanente: entre 600 y 2.760 DEM (307 y 1.412 €) dependiendo del grado de incapacidad.</li></ul>
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Crédito fiscal: 8.400 ATS (611 €/hijo <i>dependiente</i>, para el contribuyente que reciba rentas exentas familiares según la ley de igualación familiar.</li><li>– Deducción por <i>hijos discapacitados</i>.</li></ul>
BÉLGICA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción por cada <i>hijo dependiente</i> que no obtenga rentas superiores a 76.000 BEF (1.884 €): 45.000 BEF (1.116 €) por el 1.<sup>er</sup> hijo, 70.000 BEF (1.736 €) por el 2.<sup>o</sup>, 143.000 BEF (3.545 €) por el 3.<sup>o</sup>, y 159.000 BEF (3.942 €) por cada hijo adicional. El límite de renta es de 115.000 BEF (2.851 €) para padres solteros, y de 153.000 BEF (3.793 €) para padres solteros con hijos discapacitados.<ul style="list-style-type: none"><li>Cada <i>hijo disminuido</i> se considera como dos, a efectos de esta deducción.</li></ul></li><li>– Deducción <i>adicional por hijos</i>: 17.000 BEF (422 €) por cada <i>hijo menor de 3 años</i>, si el sujeto pasivo no ha incurrido en pagos (guarderías o niñeras) para el cuidado de los hijos menores de 3 años (y por lo tanto no se ha deducido de la BI el 80% de esos pagos).</li><li>– Deducción por cada <i>ascendiente y pariente colateral por consanguinidad</i> que formen parte de la familia, dependan del contribuyente, y no ganen más de 76.000 FB (1.884 €): 45.000 BEF por cada uno. El límite de renta es de 115.000 BEF (2.851 €) para el supuesto de padres solteros, y de 153.000 BEF (3.793 €) para el caso de padres solteros con hijos discapacitados.</li></ul> <p>Estas deducciones se las practica el cónyuge que tenga un mayor rendimiento profesional, empresarial o del trabajo.</p>
DINAMARCA	No hay deducciones por hijos ni por parientes cercanos.
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deducción por cada <i>hijo</i> soltero, menor de 25 años, que conviva con el contribuyente, cuyas rentas no superen el millón de ptas. (6.010 €), y que no presente declaración: 200.000 ptas. (1.202 €) por cada uno de los dos primeros, y 300.000 ptas. (1.803 €) por cada uno de los siguientes. Complemento de 50.000 ptas. (301 €) por cada descendiente a cargo menor de 3 años. Complemento de 25.000 ptas. (150 €), en concepto de material escolar, por cada descendiente entre los 3 y los 16 años.</li><li>– Deducción por cada <i>ascendiente</i> mayor de 65 años que dependa y viva con el contribuyente y que no obtenga rentas superiores al SMI: 100.000 ptas. (601 €).</li><li>– Deducción por cada <i>ascendiente o descendiente minusválido</i> que no gane rentas superiores al millón: 300.000 ó 600.000 ptas, (1.803 o 3.606 €) según el grado de minusvalía.</li></ul>
FINLANDIA	No hay.
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"><li>– No hay deducciones por hijos pero con el <i>quotient</i> se tributa menos por cada hijo adicional que se tiene.</li><li>– Cuando un hijo se casa pero continua declarando con la unidad familiar de sus padres (esto puede ocurrir si el hijo o su cónyuge tiene menos de 21 años, o de 25 si está estudiando, o cualquier edad si está enfermo o en la mili), el contribuyente tiene derecho a una deducción en la BI de 23.360 FRF (3.561 €) por cada <i>persona dependiente</i>, es decir, 46.720 FRF (7.123 €) si el hijo está casado y 23.360 (3.561 €) por cada hijo que éste tenga. En este caso no se incrementa el cociente familiar.</li><li>– Deducción por los gastos de <i>personas mayores de 75 años</i> acogidas en el hogar: 17.840 FRF (2.720 €).</li></ul>

(Sigue.)

(Continuación.)

GRECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal: 30.000 GRD (88 €) por un hijo, 35.000 GRD (103 €) por cada uno de dos hijos, 50.000 GRD (147 €) por cada uno de 3 hijos, y 60.000 GRD (176 €) por cada uno de 4 o más hijos. Este crédito fiscal sólo se aplica a personas que tengan rentas del trabajo.</li> <li>– Deducción por personas discapacitadas.</li> </ul>
HOLANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción por cada <i>hijo dependiente (de menos de 27 años) de padres solteros</i>: 15.503 NLG (7.035 €) (ver en deducciones para familias monoparentales).</li> <li>– Deducción adicional por cada <i>hijo (menor de 12 años) de padres solteros que trabajan fuera del hogar</i>: 12% de la renta con un límite de 6.704 NLG (3.042 €). Ver en ded. por fam. monoparentales).</li> </ul>
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deducción por <i>familiares dependientes</i>: 110 IEP (140 €).</li> <li>– Deducción por <i>hijo discapacitado</i>: 800 IEP (1.016 €).</li> <li>– Además, los hijos incrementan la deducción <i>personal</i> de los viudos.</li> </ul>
ITALIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal por <i>cada hijo dependiente</i>, es decir, que no gane más de 5.500.000 ITL (2.84 €): por el primer hijo 552.000 ó 516.000 ITL (285 ó 266 €) dependiendo de la renta de los cónyuges; y <i>por cada uno de los siguientes hijos</i> 616.000 ó 516.000 ITL (318 € ó 266 €) dependiendo de la renta de los cónyuges (se reparte entre los cónyuges que tengan derecho a él).</li> <li>– <i>Crédito fiscal por cada hijo dependiente de padre soltero o divorciado</i>: por el primer hijo 1.057.552 ITL y por cada uno de los siguientes 616.000 ó 516.000 ITL dependiendo de la renta de los cónyuges (ver en deducciones para familias monoparentales).</li> <li>– Crédito fiscal <i>adicional por cada hijo menor de 3 años</i>: 240.000 ITL.</li> <li>– Crédito fiscal por <i>cada persona dependiente</i> distinta de los hijos (que no gane más de 5.500.000 ITL): 516.000 ITL.</li> <li>– Deducción del 50% de los <i>gastos por la adopción de niños extranjeros</i>.</li> </ul>
PORTUGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal por <i>cada hijo</i>: 20.000 PTE (100 €) por el primer hijo dependiente, 20.430 PTE (102 €) por el 2.º, 21.070 PTE (105 €) por el 3.º y 21.470 PTE (107 €) por cualquier hijo adicional.</li> <li>– Crédito fiscal por <i>cada padre o abuelo dependiente</i> que viva con el contribuyente, siempre que el ascendiente no gane más de la pensión de la seguridad social mínima: 30.300 PTE (151 €).</li> <li>– Crédito fiscal por <i>personas discapacitadas</i>.</li> </ul>
REINO UNIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal <i>básico</i> (para familias con hijos menores de 16 y en las que el padre trabaja al menos 16 horas/semana): 54 £/semana y familia (86 €/semana y familia). Para las familias de rentas bajas, incluidas las monoparentales. Forma parte del <i>WFTC</i>.</li> <li>– Crédito fiscal <i>adicional</i> (para familias con hijos menores de 16 y en las que un trabajador trabaja al menos 30 horas/semana): 11 £/semana (18 €/semana). Para las familias de rentas bajas, incluidas las monoparentales. Forma parte del <i>WFTC</i>.</li> <li>– <i>Crédito fiscal por hijo</i>: entre 20 y 27 £/semana e hijo (32,74 y 42,80 €/semana e hijo) dependiendo de su edad. Para las familias de rentas bajas, incluidas las monoparentales. Forma parte del <i>WFTC</i>.</li> </ul>
SUECIA	No hay.
LUXEMBURGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal por <i>cada hijo</i> menor de 21 años que conviva con los padres, o de mayor edad que sea dependiente y este recibiendo educación profesional, o este enfermo o disminuido: 36.000 LUF (892 €), aplicable a los contribuyentes de las categorías 1.ª y 2.ª. Durante los dos primeros años en que un hijo deja de dar derecho a este crédito, puede tenerse derecho a otro más bajo, si se solicita.</li> <li>– Deducción por el <i>mantenimiento de dependientes, ascendientes y otros parientes</i>.</li> </ul>
NORUEGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) por <i>cada hijo</i> menor de 18 años: 1.820 NOK (226 €). La persona soltera que cuida hijos con edades entre 16 y 18 años, tiene derecho a una deducción por un hijo más del número real, salvo que también cuide de hijos menores de 16 años.</li> <li>– Deducción (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) por <i>otros dependientes</i> del contribuyente (distintos de la esposa y de los hijos que dan derecho a deducción): 5.000 NOK (618 €).</li> </ul>
SUIZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los cantones suelen establecer <i>deducciones por hijos</i>.</li> <li>– Algún cantón establece deducciones por personas <i>dependientes discapacitadas</i>.</li> </ul>

(Sigue.)



(Continuación.)

USA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Deducción por cada <i>dependiente</i> (hijos, hermanos, padres, abuelos, primos, sobrinos, suegros, etc) que no gane 2.750 \$ (3.014 €) en el año, que no declare conjuntamente con su cónyuge y que dependa del contribuyente (no se exige el requisito de la renta a los hijos menores de 19 años o a los hijos menores de 24 que están estudiando): 2.750 \$ (3.014 €), aunque disminuye con la renta del contribuyente (la cantidad a la que empieza a disminuir la exención depende de la categoría en la que declara el contribuyente).</li><li>- Crédito fiscal por cada <i>hijo menor</i> de 17 años: 500 \$ (548 €).</li><li>- Crédito fiscal por los <i>gastos en la adopción de un niño con necesidades especiales</i>: un máximo de 6.000 \$ (6.575 €).</li></ul>
CANADA	<p>En general no hay deducciones por dependientes.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Crédito fiscal transferido desde un <i>dependiente discapacitado diferente del cónyuge</i></li><li>- Crédito fiscal por <i>dependientes mayores de 17 años discapacitados</i>: cuantía condicionada a la renta del dependiente.</li><li>- Crédito fiscal por <i>cuidador</i>, si se mantiene una vivienda y se tiene una <i>persona dependiente discapacitada mayor de 17 años</i>, que no gane más de una determinada renta.</li></ul>
AUSTRALIA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Crédito fiscal (<i>parte A del Beneficio Fiscal Familiar</i>), se concede siempre que el contribuyente tenga un hijo dependiente (de hasta 20 años, o 24 si es estudiante) y su renta familiar sea inferior a 70.000 AUD (37.764 €) más 6.249 ó 7.356 AUD (3.371 ó 3.968 €) por cada hijo menor de 18 años o entre 18 y 24. El máximo beneficio es para las familias con 28.200 AUD (15.214 €) de renta, y el beneficio máximo está entre 974,55 y 3.029,5 AUD (526 y 1.634 €) por hijo dependiendo de su edad. El beneficio disminuye en un 30% por cada dólar de renta adicional a los 28.200 AUD (15.214 €), hasta que el pago alcanza el beneficio básico de 974,55 y 1.306,7 AUD (526 y 705 €), dependiendo de si el hijo tiene menos de 18 años o entre 18 y 24. El beneficio básico se reducirá en un 30% por cada AUD por encima de los 73.000 AUD (39.383 €) más 3.000 AUD (1.618 €) por cada hijo adicional al primero, hasta que se anula. Los límites de renta se amplían si el contribuyente tiene derecho a la subvención por parto múltiple y al suplem. por familia numerosa. El contribuyente puede elegir recibir este beneficio fiscal familiar como una transferencia monetaria, o a través del sistema fiscal.</li><li>- Crédito fiscal por cada <i>ascendiente</i> del contribuyente o de su cónyuge, que sea dependiente: un máximo de 1.204 AUD (650 €).</li><li>- Crédito fiscal por cada <i>pariente</i> (descendiente o hermano, en cualquier caso, de más de 15 años) <i>discapacitado y dependiente</i>: un máximo de 603 AUD (325 €).</li></ul>
JAPÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Deducción por cada <i>dependiente menor de 16 años</i>: 380.000 ¥ (3.480 €), y <i>entre 16 y 22 años</i>: 530.000 ¥ (4.853 €).</li><li>- Deducción por cada <i>dependiente de al menos 70 años</i>: 480.000 ¥ (4.396 €).</li><li>- Deducción adicional por cada <i>ascendiente lineal de al menos 70 años</i> del contribuyente o su cónyuge que viva con el contribuyente o su cónyuge: 100.000 ¥ (916 €).</li><li>- Deducción adicional por cada <i>dependiente minusválido</i>: 270.000 ¥ (2.473 €). Si la <i>minusvalía es elevada</i>: 650.000 ó 350.000 ¥ (5.952 ó 3.205 €) dependiendo de si vive con el contribuyente o no.</li></ul>
N. ZELANDA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Crédito fiscal de apoyo familiar (<i>Family support tax credit</i>): por el <i>hijo mayor</i>, entre 2.444 y 3.120 NZD/año e hijo (1.088 y 1.389 €/año e hijo) dependiendo de su edad; y por cada uno de los siguientes, entre 1.664 y 3.120 NZD/año e hijo (741 y 1.389 €/año e hijo) dependiendo de la edad. El crédito fiscal aumenta con la edad del hijo y disminuye en un porcentaje si la renta familiar excede de 20.000 NZD/año.</li><li>- Crédito fiscal familiar adicional (Family plus tax credit) para las familias trabajadoras con hijos, que consta de tres componentes:<ul style="list-style-type: none"><li>- Crédito fiscal familiar (<i>family tax credit</i>): garantiza un nivel de renta de 15.080 NZD/año (6.714 €/año), y se concede a los padres solos que trabajan al menos 20 horas/semana y a las parejas que trabajan en conjunto al menos 30 horas/semana.</li><li>- Crédito fiscal por <i>hijo (child tax credit)</i>: 780 NZD/hijo y año (347 €/año e hijo), si la familia no recibe beneficios del bienestar. Disminuye en un porcentaje si la renta familiar excede de 20.000 NZD/año. Sólo para familias trabajadoras.</li><li>- Crédito fiscal parental (<i>parental tax credit</i>): 1.200 NZD (534 €) por el <i>nacimiento de un hijo</i>. Disminuye en un porcentaje si la renta familiar excede de 20.000 NZD/año.</li></ul></li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de ATO (2001), CISS (2000, 2001), Dalsgaard (2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000), www.communication.gc.ca, www.familyassist.gov.au, y www.mof.go.jp.



**CUADRO 10**  
**DEDUCCIÓN POR CÓNYUGE**

ALEMANIA	– Si se <i>declara conjuntamente</i> , se <i>duplica</i> la deducción <i>básica</i> de 14.093 DEM (7.206 €) a 28.187 DEM (14.412 €) aunque el cónyuge no gane rentas.
AUSTRIA	– Crédito fiscal por <i>cónyuge dependiente</i> : 5.000 ATS (364 €), si la renta del otro cónyuge no excede de 30.000 ATS/año (2.181 €/año), o 60.000 ATS/año (4.361 €/año) si tienen al menos un hijo. – Deducción por <i>cónyuge discapacitado</i> .
BÉLGICA	– Deducción <i>básica</i> de 167.000 BEF (4.140 €) por cónyuge. La deducción no utilizada por un cónyuge puede transferirse al otro.
DINAMARCA	– Crédito fiscal: 2.162 DKK (291 €), es decir, el 6,26% de la <i>deducción personal</i> de 34.600 DKK (4.653 €). En la práctica, la deducción normalmente se <i>minora</i> de la renta. Transferible al cónyuge.
ESPAÑA	– Si se <i>declara conjuntamente</i> , se <i>duplica</i> la deducción <i>personal</i> de 550.000 ptas. (3.306 €) aunque el cónyuge no gane rentas.
FINLANDIA	—
FRANCIA	– No hay deducción especial, pero con el <i>quotient</i> se tributa menos si se tiene cónyuge, gane éste rentas o no.
GRECIA	– No hay deducción especial.
HOLANDA	– <i>Deducción básica</i> : 8.523 NLG (3.868 €). La deducción no utilizada por un cónyuge puede transferirse al otro.
IRLANDA	– Si el matrimonio <i>declara conjuntamente</i> , el crédito fiscal <i>general</i> es del 24% de 8.400 IEP (10.666 €) en vez de 4.200 IEP (5.333 €). – Si el matrimonio <i>declara conjuntamente</i> , se establece una deducción de 1.500 IEP (1.905 €) por cada <i>cónyuge ciego</i> . – Si el matrimonio <i>declara conjuntamente</i> y al menos uno de los cónyuges tiene 65 años, la deducción por <i>edad</i> es de 800 IEP (1.016 €), que es el doble de la deducción por edad para los solteros.
ITALIA	– Crédito fiscal por <i>cónyuge dependiente</i> , es decir, cuya renta bruta no supere 5.500.000 ITL (2.840 €): entre 818.000 (423 €) y 1.058.000 ITL (546 €) dependiendo de la renta del sujeto pasivo.
PORTUGAL	– Crédito fiscal para <i>cónyuges</i> que convivan: 55.900 PTE (279 €) entre los dos.

(*Sigue.*)



(Continuación.)

R. UNIDO	– Crédito fiscal por <i>matrimonio</i> : 10% de 2.000 ó 5.255 £ (3.200 ó 8.408 €) dependiendo si uno de los cónyuges tiene entre 65 y 74 años o más de 75 años, respectivamente. Aunque si la renta total excede de 17.000 £ (27.200 €), la deducción se reduce por la mitad del exceso. Se comparte entre los cónyuges, aunque puede transferirse cuando uno de ellos no genere suficiente base imponible propia.
SUECIA	—
LUXEMBURGO	– Crédito fiscal para <i>cónyuges que tributan conjuntamente</i> (de la categoría 2) cuya base imponible supere 640.000 LUF (15.865 €): la cuantía depende de su renta. Si su base imponible no supera los 640.000 LUF (15.865 €) no pagan impuesto.
NORUEGA	– Deducción <i>personal</i> (del Impuesto Nacional y Municipal sobre la Renta) para <i>matrimonios que tributan conjuntamente</i> : 55.400 NOK (6.852 €), que es el doble de la de los solteros sin hijos o casados en tributación individual.
SUIZA	– Los cantones suelen establecer una deducción básica mayor para personas casadas que para personas solteras.
USA	– Deducción por <i>cónyuge</i> : 2.750 \$ (3.014 €), aplicable si el matrimonio <i>declara conjuntamente</i> , o en caso de que <i>declare individualmente sólo si el cónyuge no gana rentas</i> y no es considerado como dependiente por otra persona. La deducción disminuye con la renta del contribuyente (dependiendo de la categoría en la que declara). – La deducción <i>estándar</i> se duplica si se tributa conjuntamente. – Además, los matrimonios que declaran conjuntamente tributan en una tarifa menos progresiva (cuyos tramos son el doble que los de los cónyuges que tributan separadamente).
CANADÁ	– Crédito fiscal por <i>cónyuge dependiente</i> : la cuantía depende de la renta del cónyuge. – Crédito fiscal con <i>cónyuge discapacitado</i> , si el cónyuge no hace uso de su crédito.
AUSTRALIA	– Crédito fiscal por <i>cónyuge dependiente</i> que no gane más de una determinada renta: un máximo de 1.340 o de 1.452 AUD (723 ó 783 €), dependiendo de si se tiene un hijo dependiente (menor de 16 años o de 25 si estudia) o no. Si el contribuyente o su esposa recibe pagos por cuidar de un hijo ( <i>parenting payment</i> ), se reduce crédito fiscal. En el 2001 desaparece el crédito por <i>cónyuge dependiente con hijos</i> . – Crédito fiscal ( <i>parte B del Beneficio Fiscal Familiar</i> ) para <i>ayudar a las familias con hijos y una sola renta</i> , incluidas las monoparentales, sobre todo si tienen hijos menores de 5 años. El máximo beneficio es para las familias monoparentales, y para las biparentales en las que el 2.º perceptor gana menos de 1.616 AUD (872 €) al año (el límite de renta del segundo perceptor se amplía si hay hijos, y sobre todo si tienen menos de 5 años), disminuyendo el beneficio conforme aumenta la renta del 2.º perceptor. El máximo beneficio está entre 1.814,05 y 2.602,45 AUD (993 y 1.404 €) dependiendo de si el hijo tiene menos de 5 años o no. El contribuyente puede elegir recibir este beneficio fiscal familiar como transferencia monetaria, o a través del sistema fiscal.
JAPÓN	– Deducción por <i>cónyuge</i> : 380.000 ¥ (3.480 €), 480.000 ¥ (4.396 €) si el cónyuge tiene al menos 70 años. – <i>Deducción adicional por cónyuge dependiente</i> (que gane poca renta): depende de la renta del cónyuge y el máximo es de 380.000 ¥ (3.480 €). Se aplica si la renta del contribuyente no supera los 10 millones ¥ (91.575 €). – <i>Deducción adicional por cónyuge minusválido</i> : 270.000 ¥ (2.473 €), aunque si la minusvalía es elevada, la exención es de 650.000 ó 350.000 ¥ (5.952 ó 3.205 €), dependiendo de si vive con el contribuyente o no.
N. ZELANDA	—

Fuente: Elaboración propia a partir de ATO (2001), CISS (2000, 2001), Ernst & Young (2000), IRS (2000), www.communication.gc.ca, www.familyassist.gov.au, y www.mof.go.jp.

CUADRO 11

ASIGNACIONES POR EL CUIDADO DE DEPENDIENTES, POR EL CUIDADO DE LA CASA Y OTRAS ASIGNACIONES FAMILIARES

ALEMANIA	<p>– Asignación para la <i>crianza de los hijos</i> durante los dos primeros años de vida: 600 DEM/mes (307 €/mes), condicionados a los ingresos de la unidad familiar. El límite de renta anual para los 6 primeros meses es de 100.000 DEM (51.129 €/mes para los matrimonios y 75.000 DEM (38.347 €/mes para otros hogares, y desde el séptimo mes 29.400 DEM (15.032 €/mes para los matrimonios y 23.700 DEM (12.118 €/mes para otros hogares. Estos techos se incrementan en 4.200 DEM (2.147 €) por cada hijo adicional de los beneficiarios.</p> <p>– Hay un <i>seguro para cuidados de larga duración</i> que cubre los gastos destinados al cuidado de <i>personas mayores y dependientes</i>, y que exige previa cotización por parte de los trabajadores.</p>
AUSTRIA	<p>– Subvención por <i>bebe</i>: 1.000 ATS/mes (73 €/mes) hasta que el hijo cumpla un año, para el padre que se encarga de su cuidado, siempre que la renta familiar no exceda de 11.574 ATS/mes (841 €/mes), incrementada en 885 ATS/mes (64 €/mes) por cada hijo, y siempre que los padres no reciban subvención por maternidad, ni remuneración durante el permiso parental, ni ningún beneficio similar.</p> <p>– Asignación <i>especial por desempleo</i> durante 12 meses (como máximo hasta que el hijo tenga 3 años), si hay que estar desempleado para atender al niño y se ha agotado la asignación por crianza del hijo.</p> <p>– Ayuda para <i>gastos escolares</i> que varía en función de si se realiza o no trabajo a tiempo parcial.</p>
BÉLGICA	<p>– Suplemento (a las asignaciones por hijos a cargo) <i>para las personas desempleadas</i> para las que el seguro por desempleo sea la principal renta del hogar, y <i>para los pensionistas</i>: 1.405 BEF/mes (35 €/mes) por el primer hijo; 871 BEF/mes (22 €/mes) por el segundo; y 153 BEF/mes (3,79 €/mes) por el tercero y cada uno de los siguientes. Se obtienen a partir del 7.º mes de desempleo.</p> <p>– Suplemento (a las asignaciones por hijos a cargo) <i>para las personas discapacitadas para trabajar, o que están de baja maternal</i>: 3.023 BEF/mes (75 €/mes) por el primer hijo; 871 BEF/mes (22 €/mes) por el segundo; y 153 BEF/mes (3,79 €/mes) por el tercero y cada uno de los siguientes.</p>
DINAMARCA	<p>– Asignación <i>suplementaria</i> (a la asignación por hijo a cargo) <i>cuando ambos padres son pensionistas</i>: 1230.66 DKK/mes e hijo (165 €/mes e hijo).</p> <p>– Asignación <i>suplementaria</i> (a la asignación por hijo a cargo) <i>cuando un padre es pensionista</i>: 785 DKK/mes y hijo (106 €/mes y hijo).</p>
ESPAÑA	No hay
FINLANDIA	<p>– Asignación por el <i>cuidado en casa de hijos menores de 3 años</i> (si no se usan los serv. municipales de cuidados de niños): 1.500 FIM (252 €/mes), o más si el hijo es ciego y si se tienen pocos recursos.</p> <p>– Asignación por <i>trabajar a tiempo parcial para cuidar del hijo menor de tres años</i>: 375 FIM (63 €/mes) si uno de los padres reduce el tiempo de trabajo a 30 horas/sem. máximo, para cuidar a un hijo.</p> <p>– Asignación por <i>cuidar al hijo en un centro privado</i>: 700 FIM/mes e hijo (118 €/mes e hijo), que puede incrementarse en función de la renta.</p> <p>– Suplemento al subsidio por desempleo por <i>cada hijo menor de 18 años</i>: la cuantía crece con el orden de nacimiento del hijo.</p> <p>– Subsidio del 40% de los <i>gastos derivados del cuidado de ancianos</i>.</p>
FRANCIA	<p>– Ayuda por <i>contratar a una niñera</i> para un hijo menor de 3 años: la cuantía depende de la renta familiar. Las cuantías son menores si el hijo tiene entre 3 y 6 años.</p> <p>– Ayuda por <i>contratar a una asistente maternal</i>: la cuantía depende de si el hijo es menor de 3 años, o entre 3 y 6, pero es independiente de la renta de la familia.</p> <p>– Asignación por <i>gastos escolares</i>, condicionada a recursos escasos: 429,36 FRF/año (65 €/año) por hijo de edad entre 6-18 años.</p> <p>– Asignación por <i>interrupción total o parcial de la actividad laboral para atender a un hijo</i> menor de tres años, cuando se tengan al menos dos hijos. Si la interrupción es parcial: 2.034 FRF o 1.538 FRF/mes (310 o 234 €/mes) dependiendo de la reducción de jornada; si la interrupción es total: 3.076 FRF/mes (469 €/mes). Ver en permisos parentales.</p> <p>– Suplemento familiar para <i>familias con recursos escasos, y con al menos 3 hijos entre 3 y 21 años</i>: 899 FRF/mes (137 €/mes).</p> <p>– Suplemento por <i>hijos discapacitados al menos en un 50% y que reciben cuidados en instituciones especiales</i>: la subvención depende de la atención que requiere el hijo: entre 518 y 5.755 FRF/mes (79 y 877 €/mes).</p>
GRECIA	<p>– Beneficios para <i>madres que no trabajan</i> o que están casadas con un soldado o preso y para los emigrantes que retornan a Grecia.</p>

(Sigue.)



(Continuación.)

HOLANDA	No hay.
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Complemento de renta familiar para <i>familias</i> (biparentales y monoparentales) <i>con recursos escasos</i>, que trabajen entre los dos (si es que trabajan los dos) al menos 19 horas/semana, <i>con al menos un hijo menor</i> de 18 años o entre 18-22 años si es estudiante: la cuantía depende de la renta. Es para combatir la situación de los que están peor trabajando que sin trabajar.</li> <li>– Si algún padre recibe beneficios por discapacidad o por enfermedad, existen <i>suplementos por tener a cargo hijos u otras personas dependientes</i>: 43,20 IEP /semana (55 €/semana) por cada adulto dependiente y 13,20 IEP/semana (17 €/semana) por cada hijo dependiente.</li> <li>– Subvención por <i>cuidado domiciliario de hijos discapacitados</i> entre 2 y 16 años que vivan en casa: 111,20 IEP/mes (141 €/mes).</li> </ul>
ITALIA	No hay.
PORTUGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Subsidio por <i>educación especial de un hijo discapacitado</i> menor de 24 años, que sea hijo de un empleado, y que asista a un centro de educación especial o reciba asistencia educacional específica: cantidad variable.</li> <li>– Subsidio por <i>asistencia de terceras personas</i>: 12.500 PTE/mes (62 €/mes).</li> </ul>
R. UNIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal para <i>familias trabajadoras con hijos a cargo (WFTC)</i>: varía en función de los ingresos, número y edad de los hijos. Incluye ayudas para el coste de la crianza de los hijos.</li> <li>– Subvención por <i>cuidados de discapacitados</i>: la cuantía depende de la intensidad de los cuidados que requiere el hijo.</li> </ul>
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beneficio monetario temporal <i>parental</i> (aplicable si el <i>hijo está enfermo</i> y un padre debe <i>abandonar el trabajo para cuidarlo</i>): un máximo de 60 días por año hasta que el hijo cumpla 12 años, remunerado al 80%.</li> <li>– Subvención por <i>cuidado de hijos menores de 16 discapacitados</i>.</li> </ul>
LUXEMBURGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ayuda <i>escolar</i> anual para niños mayores de 6 años, que varía en función de la edad y número de hijos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si se tiene un hijo: entre 6-11 años, 3.936 LUF/año (98 €/año); de al menos 12 años, 5.623 LUF/año (139 €/año).</li> <li>- Si se tienen 2 hijos: entre 6 y 11 años, 6.748 LUF/año y hijo (167 €/año y hijo); al menos 12 años, 8.435 LUF/año e hijo ( 209 €/año y hijo).</li> <li>- Si se tienen 3 o más hijos: entre 6 y 11 años, 9.580 LUF/año y hio (237 €/año e hijo); al menos 12 años, 11.247 LUF/año e hijo (279 €/año e hijo).</li> </ul> </li> <li>– Asignación por <i>educación</i> de un niño inferior a 2 años: 16.871 LUF (418 €), condicionada a un límite de ingresos que varía en función del número de hijos que se están educando. Si se trabaja a tiempo parcial la asignación es de la mitad.</li> </ul>
NORUEGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asignación para el <i>cuidado de hijos entre 1 y 3 años</i>, a condición de no utilizar o utilizar limitadamente las guarderías públicas: la cuantía depende de las horas/semana que han estado en dichas guarderías: un máximo de 3.000 NOK/mes (371 €/mes) si no ha estado; y un mínimo de 600 NOK/mes (74 €/mes) si ha estado entre 25 y 32 horas.</li> <li>– Beneficio para <i>familias monoparentales por el cuidado de hijos</i>, cuando el hijo debe ser cuidado por alguien mientras el padre trabaja o estudia (ver en deducciones por familias monoparentales).</li> <li>– Suplemento al subsidio por desempleo <i>por cada hijo menor de 18 años</i>: 17 NOK/día e hijo (2,1 €/día e hijo).</li> <li>– Suplemento a la pensión de jubilación <i>por cada hijo menor de 18 años</i>: 30% de la pensión básica por cada hijo menor de 18. Si la renta es grande se reduce el suplemento.</li> </ul>
SUIZA	—
USA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>TANF (Temporary Assistance for Needy Families)</i>: subvención federal a los estados que se califiquen como necesitados por satisfacer unos requisitos de desempleo, etc. Los estados utilizan como ellos crean conveniente esa <i>TANF</i> para asistir a las familias de baja renta con niños que cumplan los requisitos que ellos establecen. Con la <i>TANF</i>, se pretende entonces entre otras cosas suministrar asistencia durante un tiempo a las familias necesitadas para que los niños puedan ser cuidados en casa o en casa de parientes, mientras los padres trabajan. Pretende, en definitiva, promover el trabajo.</li> </ul>

(Sigue.)

(Continuación.)

CANADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Algunas provincias fijan subvenciones por el <i>servicio de guardería de los hijos (Child day care subsidy)</i>, o por contratar <i>niñeras</i>.</li> <li>– Algunas provincias fijan subvenciones por servicios de <i>cuidados de la casa</i>.</li> </ul>
AUSTRALIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asignación para el <i>cuidado de hijos fuera de casa (Child Care Benefit)</i>: el máximo beneficio se obtiene si la renta familiar es de 28.200 AUD (15.214 €) y el beneficio depende del número de hijos que se tenga, del número de horas que paga el contribuyente por su cuidado, del tipo de cuidado que paga (a familiares registrados como cuidadores, o a centros habilitados para ello) y de si el hijo va al colegio o no. El máximo de horas que se puede obtener como beneficio es de 50 horas/semana, y tienen que estar ocasionadas por el trabajo o estudios de los padres o porque están en una situación especial que no les permite atender al hijo ellos mismos (si la familia es biparental se exige que ninguno de los dos padres pueda atenderlo por alguno de esos motivos), porque sinó el beneficio es sólo de 20 horas. El máximo beneficio –por 50 horas y si no se gana más de 28.200 AUD (15.214 €)– es de 122 AUD/semana (66 €/semana) por un hijo, 127,5 AUD (69 €/semana) e hijo si tiene dos hijos, 132.66 AUD (72 €/semana) e hijo si tiene 3 hijos; pero es menor si se gana más renta, aunque el mínimo beneficio es de 20,5 AUD (11 €/semana) e hijo. Si el hijo va al colegio el beneficio es el 85% del que correspondería si no fuera al colegio. Los padres pueden elegir la forma de recibir ese beneficio: o reducir el precio que pagan por el cuidado de los hijos, o pagar totalmente el precio y recibir una transferencia monetaria al final del año (no se puede recibir a través del sistema fiscal).</li> <li>– Asignación por <i>la crianza de un hijo menor de 16 años (parenting payment)</i>: hasta 328,90 AUD/quincena para las familias biparentales, 410,50 AUD/quincena para las monoparentales, aunque estas cantidades pueden incrementarse con una subvención farmacéutica y una <i>subvención por educación</i>. Está condicionado a la obtención de recursos escasos.</li> <li>– Asignación por <i>cuidar en casa de un hijo o de un adulto discapacitado (carer allowance)</i>: 82 AUD/quincena.</li> </ul>
JAPÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Subvención por <i>crianza de hijos menores de 18 años por familias monoparentales</i> cuya renta no supere unos límites. La subvención depende de la renta y del número de hijos menores de 18. Ver en asignaciones por familias monoparentales.</li> <li>– Subvención para <i>hijos menores de 20 años mentalmente discapacitados</i> que requieran cuidados especiales y residan en casa: 14.520 ¥/mes (133 €).</li> <li>– Subvención especial por <i>personas discapacitadas mayores de 20 años que requieran cuidados especiales y residan en el hogar</i>: 26.700 ¥/mes (245 €).</li> <li>– Subvención <i>adicional especial por la crianza de hijos menores de 20 años discapacitados</i> que no reciban pensión por discapacidad: la cuantía depende del grado de discapacidad.</li> </ul>
N. ZELANDA	—

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (2000), Schott *et al* (1999), [www.centrelink.gov.au](http://www.centrelink.gov.au), [www.familyassist.gov.au](http://www.familyassist.gov.au), [www.ipss.go.jp](http://www.ipss.go.jp), y [www.fraserinstitute.ca](http://www.fraserinstitute.ca).



## CUADRO 12

### ASIGNACIONES PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

ALEMANIA	– Asignación por <i>padre solo</i> : los niños menores de 12 años que no reciben ayuda del otro progenitor, tienen derecho durante 6 años como máximo, a 296 DEM/mes (151 €/mes) en los antiguos Länder y a 257 DEM/mes (131 €) en los nuevos.
AUSTRIA	– No hay. Pero durante el permiso parental los padres solos, reciben un suplemento de 2.500 ATS (182 €/mes) adicional a la remuneración durante ese período, que debe ser pagado por el otro padre.
BÉLGICA	No hay.
DINAMARCA	– Suplementos por <i>padre solo</i> (adicionales a las asignaciones por hijo a cargo): 307,66 DKK/mes y hijo (41 €/mes e hijo), y 313 DKK/mes y hogar (42 €/mes y hogar). – Asignación <i>especial adicional por cada hijo huérfano de un progenitor</i> : 887 DKK/mes (119 €/mes).
ESPAÑA	No hay.
FINLANDIA	– Suplemento por <i>padre solo</i> (adicional a la asignación por hijo a cargo): 200 FIM/mes y hijo (34 €/mes e hijo). – Asignación por <i>mantenimiento</i> : 669 FIM/mes e hijo (113 €/mes e hijo). Es requisito que el otro progenitor no pase la pensión obligatoria o que el hijo no haya sido reconocido.
FRANCIA	– Asignación por <i>padre solo</i> : garantiza una renta familiar mínima de 3.236 FRF (493 €), más 1.079 FRF/hijo (164 €/hijo), para las personas solas con al menos un hijo, o en caso de embarazo sin otro hijo dependiente. La asignación es igual a la diferencia entre esta cuantía y los recursos del beneficiario. – Asignación por <i>mantenimiento</i> para los niños no reconocidos o cuyo padre no hace frente a la pensión obligatoria: 485 FRF/mes e hijo (74 €/mes e hijo).
GRECIA	– Suplemento por <i>padre solo</i> (adicional a la asignación por hijo a cargo): 1.250 GRD/hijo (3,67 €/hijo) si el padre o la madre es viudo, inválido o soldado, a condición de que la pensión de supervivencia no supere una cierta cuantía.
HOLANDA	No hay.
IRLANDA	– Asignación por <i>padre solo</i> condicionada a tener pocos recursos: un máximo 73,50 IEP/semana (93 €/semana), con un suplemento de 15,20 IEP/semana e hijo (19 €/semana e hijo).
ITALIA	– Suplemento por <i>padre solo</i> (adicional a la asignación por hijo a cargo).
PORTUGAL	No hay.

(Sigue.)

(Continuación.)

R. UNIDO	– Se concede para el primer hijo. Aumenta la asignación básica en 24 £/mes (39 €/mes). Suprimida en junio de 1998 para los nuevos solicitantes la mayor tasa de beneficio por padres solos.
SUECIA	– Asignación por <i>padre solo</i> : se garantizan 1.173 SEK/mes e hijo (121 €/mes e hijo) que, o bien proceden del otro padre vía pensión alimenticia o, en caso de impago, del Estado.
LUXEMBURGO	No hay.
NORUEGA	– En caso de padres solos, para la asignación por hijos a cargo, se cuenta <i>un hijo más de los reales</i> . – Beneficio <i>transitorio para padres solos</i> : 1,85 veces la cantidad básica 86.856 NOK (10.742 €) durante 3 años, o incluso 5, si el sujeto se está formando para trabajar. Este beneficio se reduce si la renta del sujeto excede de la mitad de la cantidad básica. – Asignación por <i>mantenimiento</i> : 1.090 NOK/mes (135 €/mes) en caso de que el otro padre no pase la asignación. – Beneficio por <i>el cuidado de hijos</i> , cuando el hijo debe ser cuidado por alguien mientras el padre trabaja o estudia (ver en asignaciones por cuidado de hijos). – Beneficio por <i>educación para padres solos</i> , cuando la educación es necesaria para adquirir una cualificación en el mercado de trabajo.
SUIZA	—
USA	– <i>TANF (Temporary Assistance for Needy Families)</i> : subvención federal a los estados que se califiquen como necesitados por satisfacer unos requisitos de desempleo, etc. Los estados utilizan como ellos crean conveniente esa TANF para asistir a las familias de baja renta con niños que cumplan los requisitos que ellos establecen. Con la TANF, se pretende entonces entre otras cosas suministrar asistencia durante un tiempo a las familias necesitadas para que los niños puedan ser cuidados en casa o en casa de parientes, mientras los padres trabajan.
CANADA	– Algunas provincias fijan subvenciones para <i>padres solos que tienen hijos menores</i> de 19 años.
AUSTRALIA	– Crédito fiscal ( <i>parte B del Beneficio Fiscal Familiar</i> ) para ayudar a las familias con hijos y una sola renta, incluidas las <i>monoparentales</i> , sobre todo si tienen hijos menores de 5 años. El máximo beneficio es para las familias monoparentales, y para las biparentales en las que el 2.º perceptor gana menos de 1.616 AUD (872 €) al año (el límite de renta del segundo perceptor se amplía si hay hijos, y sobre todo si tienen menos de 5 años), disminuyendo el beneficio conforme aumenta la renta del 2.º perceptor. El máximo beneficio está entre 1.814,05 y 2.602,45 AUD (993 y 1.404 €) dependiendo de si el hijo tiene menos de 5 años o no. El contribuyente puede elegir recibir este beneficio fiscal familiar como transf. monetaria, o a través del sistema fiscal. – Asignación por <i>la crianza de un hijo menor de 16 años (parenting payment)</i> : es mayor para las monoparentales que para las biparentales. Está condicionado a la obtención de recursos escasos. Ver en asignaciones por el cuidado de hijos. – <i>Jobs, Education and Training (JET)</i> suministra ayuda adicional para las personas que reciben pensiones o pagos por ser <i>padres solos</i> , viudos o familias de baja renta, y pretende mejorar las circunstancias financieras de estas personas favoreciendo su entrada o reincorporación al mercado de trabajo, y mejorando su acceso al cuidado de los hijos, y a la educación, y aumentando sus oportunidades laborales.
JAPÓN	– Subvención por <i>crianza de hijos menores de 18 años por familias monoparentales</i> cuya renta no supere unos límites. La subvención depende de la renta y del número de hijos menores de 18. Ver en asignaciones por el cuidado de hijos.
N. ZELANDA	– Asignación por <i>padres solos</i> . En función de la renta de la familia.

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (2000), Schott *et al* (1999), [www.centrelink.gov.au](http://www.centrelink.gov.au), [www.familyassist.gov.au](http://www.familyassist.gov.au), [www.fraserinstitute.ca](http://www.fraserinstitute.ca), y [www.ipss.go.jp](http://www.ipss.go.jp).



**CUADRO 13**  
**ASIGNACIONES POR HIJOS O PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO**  
**(INCLUIDAS LAS DISCAPACITADAS)**

		Edad límite	Renta límite
ALEMANIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º hijo: 270 DEM/mes (138 €/mes), por el 2.º hijo: 270 DEM/mes (138 €/mes), por el 3.º hijo: 300 DEM/mes (153 €/mes), por el 4.º hijo y cada uno de los siguientes: 350 DEM/mes (179 €/mes).</li> </ul>	18 años, 21 si está desempleado, 27 si estudia. No límite de edad para los discapacitados.	Límite de rentas del hijo designada para su crianza o educación: 13.500 DEM/año (6.902 €/año).
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por <i>hijo</i>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta los 10 años de edad: 1.º hijo, 1.450 ATS/mes (105 €/mes); 2.º hijo, 1.625 ATS/mes (118 €/mes), 3.º y siguientes, 1.800 ATS/mes (131 €/mes).</li> <li>- Entre los 10 y 19 años: 1.º hijo, 1.700 ATS/mes (124 €/mes); 2.º hijo, 1.875 ATS/mes (136 €/mes); 3.º y siguientes, 2.050 ATS/mes (149 €/mes).</li> <li>- A partir de los 19 años: 1.º hijo, 2.000 ATS/mes (145 €/mes); 2.º hijo, 2.175 ATS/mes (158 €/mes); 3.º y siguientes, 2.350 ATS/mes (171 €/mes).</li> </ul> </li> <li>- Suplemento por <i>familia numerosa</i>: 400 ATS/mes (29 €/mes) por el 3.º y siguientes hijos, siempre que la renta familiar no exceda de 511.200 ATS (37.150 €) y reciban la asignación anterior por <i>hijo</i>.</li> <li>- Suplemento por <i>hijos discapacitados</i> (con una minusvalía de al menos el 50% o incapacitados para ganar rentas): 1.800 ATS/mes (131 €/mes).</li> </ul>	19 años, 21 si está buscando trabajo, 26 si está estudiando (excepto mujeres con hijos o embarazadas, personas en la mili o discapacitadas). No límite de edad para los discapacitados.	Límite de renta del hijo: 3.977 ATS/mes (289 €/mes) para el hijo de más de 18 años.
BÉLGICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º hijo: 2.760 BEF/mes (68 €/mes), 2.º hijo: 5.107 BEF/mes (127 €/mes), y 3.º y siguientes: 7.625 BEF/mes (189 €/mes).</li> <li>- Suplementos que <i>varían con la edad del hijo</i>: oscilan entre 481 y 1.617 BEF (12 y 40 €).</li> <li>- Suplemento por <i>hijos discapacitados</i> (con una minusvalía de al menos el 66% y menores de 21 años): 12.417 BEF/mes e hijo (308 €/mes e hijo) si el hijo obtiene 0, 1, 2 ó 3 puntos de autonomía; 13.592 BEF/mes e hijo (337 €/mes e hijo) si obtiene 4, 5 o 6 puntos de autonomía; y 14.530 BEF/mes e hijo (360 €/mes e hijo) si obtiene 7, 8 o 9 puntos de autonomía.</li> </ul>	18 años, 21 si esta gravemente enfermo, 25 si está estudiando.	No hay.
DINAMARCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por cada <i>hijo</i> menor de 3 años, 975 DKK (131 €/)/mes; entre 3 y 6 años, 883,33 DKK (119 €/mes); y entre 7 y 18 años, 700 DKK (94 €/mes).</li> </ul>	18 años.	No hay.
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por <i>hijo</i>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por cada hijo menor de 18 años:                    No discapacitado: 4.035 ptas/mes (24 €/mes).                    Discapacitado al menos en el 33%: 8.065 ptas/mes (48 €/mes).</li> <li>- Por cada hijo de al menos 18 años:                    Con al menos el 65% de minusvalía: 39.060 ptas/mes (235 €/mes).                    Con al menos el 75% de minusvalía: 58.590 ptas/mes (352 €/mes).</li> </ul> </li> </ul>	18 años. No límite de edad para los discapacitados con al menos el 65% de minusvalía.	Límite de renta familiar para hijos menores de 18 no discapacitados: 1.227.051 ptas/año (7.375 €/año), incrementado en un 15% por cada hijo dependiente, a partir del segundo incluido.  No hay límite de renta para las asignaciones por hijos discapacitados.
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º <i>hijo</i>, 535 FIM/mes (90 €/mes); 2.º hijo, 657 FIM/mes (110 €/mes); 3.º hijo, 779 FIM/mes (131 €/mes); 4.º hijo, 901 FIM/mes (152 €/mes); y por el 5.º y por cada uno de los siguientes, 1.023 FIM/mes (172 €/mes).</li> <li>- Subvención por el <i>cuidado de hijos gravemente discapacitados</i> y crónicamente enfermos <i>menores de 16 años</i>: la cuantía depende del esfuerzo de la familia, pudiendo ser de 424 FIM/mes (71 €/mes), 990 FIM/mes (167 €/mes) o 1.839 FIM/mes (309 €/mes).</li> </ul>	18 años.	No hay.

(Sigue.)



(Continuación.)

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º hijo, 991 FRF/mes (151 €/mes); 2.º hijo, 690 FRF/mes (105 €/mes); 3.º hijo, 1.575 FRF/mes (240 €/mes); 4.º hijo, 2.460 FRF/mes (375 €/mes); 5.º hijo, 3.344 FRF/mes (510 €/mes); 6.º hijo, 4.229 FRF/mes (645 €/mes); y cada uno de los siguientes, 885 FRF/mes (135 €/mes).</li> <li>- Suplemento que <i>varía con la edad</i>: si tiene más de 11 años, 194 FRF/mes (30 €/mes); y más de 16 años, 345 FRF/mes (53 €/mes). El suplemento no se concede para el primer hijo en las familias con menos de tres hijos.</li> <li>- Subvención por <i>educación especial</i> para personas de hasta 20 años, con al menos un 50% de discapacidad: 690 FRF (105 €/mes).</li> <li>- En asignaciones por el cuidado de hijos hemos reflejado un suplemento por <i>hijos discapacitados al menos en un 50% y que reciben cuidados en instituciones especiales</i>.</li> </ul>	20 años.	Límite de renta del hijo: el 55% del salario mínimo.
GRECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º hijo, 2.000 GRD/mes (5,86 €/mes); 2.º hijo, 6.000 GRD/mes (18 €/mes); 3.º hijo, 13.500 GRD/mes (40 €/mes); 4.º hijo, 16.400 GRD/mes (48 €/mes); y cada uno de los siguientes, 2.750 GRD/mes (8,07 €/mes).</li> <li>- Asignación mensual especial <i>para familias numerosas</i>: 500 GRD (1,47 €/mes) por el 3.º hijo; 750 GRD (2,2 €/mes) por el 4.º hijo; 1.000 GRD (2,93 €/mes) por el 5.º hijo y cada uno de los siguientes.</li> <li>- Subvención por <i>hijo discapacitado</i>: 1.250 GRD/mes (3,67 €/mes).</li> </ul>	18 años, 22 si está estudiando. No lím. de edad si está discapac. o enfermo desde antes de los 18.	No hay.
HOLANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Asignación por <i>hijo</i>: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los nacidos en 1995 o después: menor de 6 años, 116,68 NLG/mes (53 €/mes); entre 6 y 11 años, 141,68 NLG/mes (64 €/mes); y entre 12 y 17 años, 166,68 NLG/mes (76 €/mes).</li> <li>- Para los nacidos antes de 1995, la cuantía depende de la fecha de nacimiento, la edad y el orden de nacimiento (a mayor edad y mayor orden de nacimiento mayor asignación).</li> </ul> </li> <li>Se doblan las cantidades si el hijo es menor de 16 años, no vive en casa y estudia o es discapacitado; o tiene 16 ó 17 años, no vive en casa y estudia, está desempleado o discapacitado; o tiene entre 18 y 24, es estudiante y no tiene beca.</li> </ul>	17 años, 24 si está estudiando (salvo que tenga beca).	No hay.
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el 1.º y por el 2.º <i>hijo</i>, 34,50 IEP/mes (44 €/mes); y por el 3.º y cada uno de los siguientes hijos, 46 IEP/mes (58 €/mes).</li> <li>En caso de <i>trillizos</i> y <i>cuatrillizos</i> la asignación es el doble para cada hijo. En el caso de <i>gemelos</i>, la asignación es 1,5 veces la de cada hijo.</li> <li>- En asignaciones por el cuidado de hijos hemos reflejado una subvención por <i>cuidado domiciliario de hijos discapacitados</i> entre 2 y 16 años que vivan en casa.</li> </ul>	16 años, 19 si está estudiando o gravemente enfermo.	No hay.
ITALIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficio por <i>hijo</i>: determinado de forma inversa con la renta de la familia y de forma directa con el número de miembros de la familia.</li> <li>Por ejemplo, para una familia de cuatro miembros no discapacitados: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la renta anual es inferior a 20.659.000 ITL (10.669 €): beneficio mensual de 485.000 ITL (250 €).</li> <li>- Si la renta anual está entre 50.086.000 ITL (25.867 €) y 54.988.000 ITL (28.399 €): beneficio mensual de 75.000 ITL (39 €).</li> <li>- Si la renta anual supera 79.510.000 ITL (41.063€): no hay beneficio.</li> </ul> </li> <li>Si algún miembro de la familia es <i>discapacitado</i> el límite de renta de la familia se incrementa en 14.000.000 ITL/año (7.230 €/año).</li> </ul>	18 años. No hay límite de edad en caso de enfermedad grave.	Límite de renta anual familiar: una cantidad fijada por ley, que se incrementa en 14.000.000 ITL/año (7.230 €/año) si algún miembro de la familia es discapacitado.
PORTUGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por <i>hijo</i>: se determina en función de la renta familiar, el número de hijos y sus edades, concretamente disminuye con la renta familiar (pero nunca es cero) y la edad, y aumenta con el orden de nacimiento. La cuantía de la asignación oscila entre 15.600 y 2.920 PTE (78 y 15 €).</li> <li>- Suplemento por <i>hijo discapacitado</i> menor de 24 años que cumpla ciertos requisitos de salud, y que sea hijo de un empleado: entre 8.880 PTE/mes (44 €) y 17.310 PTE/mes (86 €/mes), dependiendo de la edad.</li> <li>- Subsidio mensual <i>vitalicio para los hijos discapacitados</i> mayores de 24 años, hijos de empleados: 25.000 PTE/mes (125 €/mes).</li> </ul>	16 años, 24 si está estudiando. Si está gravemente enfermo, puede prolongarse hasta 3 años.	El hijo no debe ejercer una actividad cubierta por el sistema obligatorio de protección social.
R. UNIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación por el <i>hijo</i> mayor: 62,40 GBP/mes (100 €/mes), y por cada uno de los demás: 41,60 GBP/mes (67 €/mes).</li> <li>- En asignaciones por el cuidado de hijos hemos reflejado una subvención por <i>el cuidado de discapacitados</i>.</li> </ul>	16 años, 19 si está estudiando.	No hay.

(Sigue.)



(Continuación.)

SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asignación por <i>hijo</i>: 850 SEK/mes (87 €/mes)</li> <li>– Suplemento para <i>familias numerosas</i>: para el 3.º hijo, 227 SEK/mes (23 €/mes); para el 4.º hijo, 680 SEK/mes (70 €/mes); y para el 5.º y cada uno de los siguientes, 850 SEK/mes (87 €/mes).</li> <li>– En asignaciones por el cuidado de hijos hemos reflejado una subvención por <i>cuidado de hijos menores de 16 discapacitados</i>.</li> </ul>	16 años. Hay otra asignación similar que se da a los hijos que están en secundaria.	Ho hay.
LUXEMBURGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asignación por el 1.º <i>hijo</i>, 5.505 LUF/mes (136 €/mes); 2.º hijo, 13.428 LUF/mes (333 €/mes); 3.º hijo, 25.068 LUF/mes (621 €/mes); y por cada uno de los siguientes: 11.636 LUF/mes (288 €/mes).</li> <li>– Suplemento que <i>varía con la edad</i>: hijos de al menos 6 años, 548 LUF/mes (14 €/mes); e hijos de al menos 12 años, 1.646 LUF/mes (41 €/mes).</li> <li>– Suplemento por <i>hijo con una minusvalía</i> de al menos el 50% y <i>menor de 18 años</i>: 5.505 LUF/mes (136 €/mes). No hay límite de edad si el hijo es incapaz de cuidar de si mismo, salvo que reciba algún beneficio de la seguridad social.</li> </ul>	18 años, o 27 si está estudiando. No límite de edad si está gravemente enfermo.	No hay.
NORUEGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asignación por el 1.º y por el 2.º <i>hijo</i>, 829 NOK/mes (103 €/mes); 3.º y cada uno de los siguientes, 912 NOK/mes (113 €/mes).</li> <li>– En caso de padres solos se cuenta un hijo más de los reales (ver en asignaciones para familias monoparentales).</li> <li>– Suplemento por cada <i>hijo entre 1 y 3 años</i>: 657 NOK/mes (81 €/mes).</li> </ul>	18 años.	No hay.
SUIZA			
USA			
CANADÁ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Canada Child Tax Benefit (CCTB)</i>, subvención mensual para familias de poca renta y con hijos menores de 18 años. Incluye un beneficio básico y un suplemento llamado <i>National Child Benefit Supplement</i>. La cuantía depende de la familia y del número y edad de los hijos.</li> <li>– Algunas provincias fijan subvenciones por <i>personas discapacitadas</i>.</li> </ul>	18 años.	<i>Canada Child Tax Benefit (CCTB)</i> está limitado a las familias de poca renta.
AUSTRALIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Crédito fiscal (<i>parte A del Beneficio Fiscal Familiar</i>), se concede siempre que el contribuyente tenga un hijo dependiente (de hasta 20 años, o 24 si es estudiante) y su renta familiar sea inferior a 70.000 AUD (37.764 €), más 6.249 ó 7.356 AUD (3.371 ó 3.968 €) por cada hijo menor de 18 años o entre 18 y 24. El máximo beneficio es para las familias con 28.200 AUD (15.214 €) de renta, y el beneficio máximo está entre 974,55 y 3.029,5 AUD (526 y 1.634 €) por hijo dependiendo de su edad. El beneficio disminuye en un 30% por cada dólar de renta adicional a los 28.200 AUD (15.214 €), hasta que el pago alcanza el beneficio básico de 974,55 y 1.306,7 AUD (526 y 705 €), dependiendo de si el hijo tiene menos de 18 años o entre 18 y 24. El beneficio básico se reducirá en un 30% por cada AUD por encima de los 73.000 AUD (39.383 €) más 3.000 AUD (1.618 €) por cada hijo adicional al primero, hasta que se anula. Los límites de renta se amplían si el contribuyente tiene derecho a la subvención por parto múltiple y al suplemento por familia numerosa. El contribuyente puede elegir recibir este beneficio fiscal familiar como un pago directo o transferencia monetaria, o a través del sistema fiscal (bien reduciendo las retenciones, bien como créditos fiscales).</li> <li>– Suplemento por <i>familia numerosa (Large Family Supplement)</i>,: 208,05 AUD (112 €) al año por cada hijo después del tercero. Se exige como requisito el obtener la <i>parte A del beneficio fiscal familiar</i> por cuatro o más hijos.</li> </ul>	20 años, o 24 si es estudiante	Límite de renta familiar: 70.000 AUD (37.764 €), más 6.249 ó 7.356 AUD (3.371 ó 3.968 €) por cada hijo menor de 18 años o entre 18 y 24).
JAPÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Subvención para familias con <i>hijos menores de 6 años</i>: 5.000 ¥/mes (46 €/mes) por cada uno de los dos primeros hijos y 10.000 ¥/mes (92 €/mes) por cada uno de los siguientes. Está condicionada a la renta de la familia.</li> <li>– En las asignaciones por el cuidado de hijos hemos reflejado unas asignaciones para el cuidado de dependientes discapacitados.</li> </ul>	6 años.	La renta de la familia no debe superar una determinada cuantía que depende del número de dependientes.
N. ZELANDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Subvenciones para las familias con <i>hijos dependientes</i>.</li> </ul>		

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (2000), [www.ccra-adrc.gc.ca](http://www.ccra-adrc.gc.ca), <http://www.familyassist.gov.au>, [www.fraserinstitute.ca/publications/critical\\_issues](http://www.fraserinstitute.ca/publications/critical_issues), y [www.ipss.go.jp](http://www.ipss.go.jp).

**CUADRO 14**  
**ASIGNACIONES POR NACIMIENTO**

ALEMANIA	<p>– Asignación única por <i>nacimiento</i> de 150 DEM (77 €) para las personas aseguradas que no tienen derecho al beneficio por maternidad.</p>
AUSTRIA	<p>– Subsidio por <i>inmunización</i>: 2.000 ATS (145 €) como pago único antes de que el hijo cumpla 1 año, que se le pagan al padre encargado de su cuidado. Se exige haber pasado los exámenes médicos y que la renta gravable de la familia el año del nacimiento del hijo no supere los 511.200 ATS (27.150 €).</p>
BÉLGICA	<p>– Asignación única por <i>nacimiento</i> de 37.393 BEF (927 €) para el 1.º hijo; y de 28.134 BEF (697 €) para el 2.º y cada uno de los siguientes. Puede obtenerse dos meses antes de la fpp.</p> <p>– Asignación única por <i>adopción</i>: 37.393 BEF (927 €) por cada hijo adoptado.</p>
DINAMARCA	<p>– Asignación mensual en caso de <i>parto o adopción múltiple</i>: 506,33 DKK/mes (68 €/mes), hasta el 7.º cumpleaños de los niños.</p> <p>– Asignación única por <i>adopción de un niño extranjero</i>: 35.033 DKK (4.708 €).</p>
ESPAÑA	<p>– Asignación única por <i>nacimiento</i>: 75.000 ptas (451 €) por el tercer hijo y cada uno de los siguientes (para el cómputo del tercer hijo se tienen en cuenta, con independencia de su filiación, todos los hijos que convivan en la unidad familiar y estén a cargo de los padres, entendiéndose por estar a cargo que no realice trabajo lucrativo o cuando realizándolo los ingresos en cómputo anual sean inferiores al 75% del salario mínimo).</p> <p>– Asignación única por <i>parto múltiple</i>: si el número de nacidos es 2, la cuantía de la asignación es 282.720 ptas (1.699 €); si el número de nacidos es 3, 565.440 ptas (3.398 €); y si es de 4 o más 848.160 ptas (5.098 €).</p> <p>– En caso de <i>parto (o adopción) múltiple</i> la trabajadora tiene derecho a un <i>subsidio especial por cada hijo</i>, a partir del segundo, igual al que le correspondería percibir por el primero durante el período de descanso obligatorio (6 semanas), y es una cantidad a tanto alzado, y por una sola vez.</p> <p>Los tres beneficios son compatibles.</p>
FINLANDIA	<p>– Existe la opción de elegir por cada hijo entre una asignación de 760 FIM (128 €) o un paquete de maternidad que contiene todo lo necesario para el cuidado del bebé.</p> <p>– Asignación por <i>embarazo</i>, para las mujeres residentes que hayan pasado al menos 154 días de embarazo y al menos un examen médico.</p>
FRANCIA	<p>– Asignación por <i>hijo joven</i>: 991 FRF/mes (151 €/mes) pagable desde el 4º mes de embarazo hasta los 3 años de hijo, en caso de pocos recursos de la familia.</p> <p>– Asignación por <i>adopción</i>: 991 FRF/mes (151 €/mes) durante un máximo de 21 meses y en caso de pocos recursos de la familia.</p>
GRECIA	<p>– Asignación por <i>gastos de nacimiento</i>: al menos lo que de hacer 30 x el salario mínimo de un trabajador manual no cualificado, es decir, 201.090 GRD (591 €).</p> <p>– Asignación por <i>los costes de la fecundación in vitro</i>: 120.000 GRD (352 €).</p>
HOLANDA	<p>No hay.</p>
IRLANDA	<p>– Asignación única por <i>parto múltiple</i>: 500 IEP (635 €), con otra subvención de 500 IEP (635 €) pagable a la edad de 4 y de 12 años.</p>
ITALIA	<p>No hay.</p>

(*Sigue.*)



(Continuación.)

PORTUGAL	No hay.
R. UNIDO	– Asignación única por <i>nacimiento</i> : 100 GBP (160 €) por cada hijo nacido o adoptado. Está condicionada a la obtención de recursos escasos.
SUECIA	No hay.
LUXEMBURGO	– Asignación única por <i>nacimiento</i> : 60.534 LUF (1.501 €) con la condición de que la madre y el hijo hayan pasado los exámenes médicos prescritos.
NORUEGA	– Subvención única por <i>maternidad</i> de 32.138 NOK/hijo (3.975 €/hijo). Sólo para las mujeres no activas.
SUIZA	—
USA	—
CANADÁ	– Algunas provincias fijan subvenciones por <i>nacimiento</i> .
AUSTRALIA	– Subsidio por <i>maternidad</i> ( <i>Maternity Allowance</i> ): 780 AUD (421 €) como pago único. Se obtiene si se ha tenido un hijo o se ha cuidado de un recién nacido en las 13 semanas posteriores al nacimiento y se tiene derecho a la parte A del Beneficio fiscal familiar. – Subsidio por <i>inmunización</i> ( <i>Maternity Immunization Allowance</i> ): 208 AUD (112 €) como pago único, si el hijo ha sido totalmente inmunizado a los 18 meses y se ha recibido el subsidio por maternidad o se está recibiendo la parte A del crédito fiscal familiar cuando el hijo tiene 18 meses. – Subvención por <i>parto múltiple</i> ( <i>Multiple Birth Allowance</i> ): por haber tenido un parto triple se concede un subsidio anual de 2.533,10 AUD (1.366 €) hasta que los hijos cumplan 6 años. Si el parto es cuádruple o mayor, el beneficio es de 3.379,90 AUD (1.823 €), hasta que cumplan 6 años.
JAPÓN	– 366.000 ¥ (3.352 €) por <i>parto</i> si se pagan los seguros sanitarios.
N. ZELANDA	—

Fuente: Elaboración propia a partir de European Commission (2000), [www.familyassist.gov.au](http://www.familyassist.gov.au), [www.fraserinstitute.ca/publications/critical\\_issues/1999/welfare\\_benefits/appendix.html](http://www.fraserinstitute.ca/publications/critical_issues/1999/welfare_benefits/appendix.html), y [wom.vcom.or.jp/e/infojapan/maternity1.html](http://wom.vcom.or.jp/e/infojapan/maternity1.html).

**CUADRO 15**

**COBERTURA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE ATENCIÓN INFANTIL**  
 (% de niños que tienen plazas financiadas por el sector público en al menos un 75%)

Edad	0-3 años	3-5 años
AUSTRIA	3	75
ALEMANIA		
OESTE	2	78
ESTE	50	100
BÉLGICA (1993)	30	95
DINAMARCA (1994)	48	82
ESPAÑA	2	84
FINLANDIA (1994)	21	53
FRANCIA	23	99
GRECIA	3	70
HOLANDA	8	71
IRLANDA	2	55
ITALIA	6	91
PORTUGAL (1993)	12	48
REINO UNIDO (1993)	2	60
SUECIA (1994)	33	72
LUXEMBURGO	—	—
NORUEGA	31	72

*Fuente:* Deven, Inglis, Moss, y Petrie (1998), Iglesias de Ussel y Meil (2001: 189).

**CUADRO 16**

**SERVICIOS A LOS ANCIANOS**

	% de personas mayores de 65 años en instituciones	% de personas mayores que reciben servicios de cuidado a domicilio
ALEMANIA	5	3.0
AUSTRIA	4.7	3.0
BÉLGICA	4.0	6.0
DINAMARCA	5.7	17.0
ESPAÑA	2.8	1.0
FINLANDIA	7.2	24.0
FRANCIA	3.0	7.0
GRECIA	0.5	—
HOLANDA	10.0	8.0
IRLANDA	5.0	3.0
ITALIA	2.0	1.3
PORTUGAL	5.0	1.5
REINO UNIDO	5.1	13.0
SUECIA	5.4	13.0
SUIZA	—	—
LUXEMBURGO	—	—
NORUEGA	7.1	14.0

*Fuente:* European Commission (1999).



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBI, E.; CONTRERAS, C.; GONZÁLEZ-PÁRAMO, J. M., y ZUBIRI, I. (1994): *Teoría de la Hacienda Pública*, Ariel, Barcelona.
- ANDIC, S. (1981): "Does the Income Tax discriminate against women?", *Public Finance*, 36 (1): 1-15.
- ARRAZOLA, M.; DE HEVIA, J., y SANZ, J. F. (1998): "Percepción impositiva y oferta de trabajo. Una aproximación al caso español", *Papeles de Economía Española*, 77: 290-298.
- ATO (2001): *TaxPack 2000*, Australian Taxation Office. Disponible en <http://www.ato.gov.au>.
- AVERETT, S. L.; PETERS, H. E., y WALDMAN, D. M. (1997): "Tax Credits, Labor Supply, and Child Care", *Review of Economics and Statistics*, 79 (1): 125-35.
- BLAU, D. M., y ROBINS, P. K. (1989): "Fertility, employment and child-care costs", *Demography*, 26 (2): 287-299.
- BISES, B. (1990): "Income Tax Perception and Labour Supply in a Sample of Industry Workers", *Public Finance*, 45 (1): 3-17.
- BLUNDELL R., y WALKER, I. (1988): "Labour supply incentives and the taxation of family income", *Economic Policy*, 6: 134-161.
- BLUNDELL, R. W.; MEGHIR, C.; SYMONS, E., y WALKER, Y. (1984): "On the reform of the taxation of husband and wife: Are incentives important?", *Fiscal Studies*, 5 (4): 1-22.
- BOSKIN, M. J., y SHESHINSKI, E. (1983): "Optimal tax treatment of the family: Married couples", *Journal of Public Economics*, 20 (3): 281-297.
- BRAZER, H. E. (1980): "Income Tax Treatment of the Family", en *The Economics of Taxation*, editado por Aaron, H. J. y Boskin, M., The Brookings Institution, Washington D.C.: 223-246.
- BROWN, C., y SANDFORD, C. (1991): "The Effects of Income Tax on Incentives: How the 1988 Income Tax Reduction Affected Accountants", *British Tax Review*, 11 y 12: 414-420.
- CABRILLO, F. (1996): *Matrimonio, familia y economía*, Minerva, Madrid.
- CAÑADA, J. (1991), "Efectos del IRPF en la oferta laboral de las mujeres casadas y su evolución (1978-1986)", *Hacienda Pública Española*, 117: 57-65.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1992): *Recomendación del Consejo relativa al cuidado de los hijos*, Bruselas, 92/241/CEE.
- (1997): *Modernización y mejora de la protección social en la Unión Europea*, COM (97) 102 final, Bruselas.
- (2000): *Informe sobre la protección social en Europa 1999*, COM (2000) 163 final, Bruselas.
- CISS (2000): *Fiscalidad Internacional. Revista de actualización*, Valencia.
- (2001): *Fiscalidad Europea básica. Revista de actualización*, Valencia.

- DALSGAARD, T. (2001): "The Tax System in New Zealand: an appraisal and options for change", *ECO/Working Papers*, 281, OCDE.
- DE VILLOTA, P., y FERRARI, I. (1997): "Los efectos del sistema fiscal sobre el trabajo de las mujeres: el caso español", *Gaceta Fiscal*, 152: 65-89.
- DEVEN, F.; INGLIS, S.; MOSS, P., y PETRIE, P. (1998): *Revisión de las investigaciones realizadas en Europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres y calidad de los servicios de atención*, Informe final para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Materiales de trabajo, 40.
- DUNCAN, A., y GILES, C. (1996): "Labour supply incentives and recent family credit reforms", *The Economic Journal*, 106 (434): 142-155.
- EISSA, N., y LIEBMAN, J. B. (1996): "Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit" *Quarterly Journal of Economics*, 111 (2): 605-37.
- ESPEJO, I. (1992): "El modelo alemán de tributación de la familia: análisis de sus aspectos problemáticos". *Cronica tributaria*, 62: 7-14.
- ERNST & YOUNG (2000): *The Global Executive*, Ernst & Young International, Nueva York.
- EUROPEAN COMMISSION (1999): *Reconciliation between work and family life in Europe*, Employment & Social affairs.
- (2000): *Social protection in the EU Member States and the European Economic Area*, Employment & Social affairs, Luxemburgo, MISSOC.
- FAN, C. (1988): "Income Tax policies and the labor supply of female secondary income earners", *Public Finance*, 43 (1): 67-78.
- FELDSTEIN, M. (1995a): "Behavioral responses to tax rates: Evidence from the Tax Reform Act of 1986", *The American Economic Review*, 85 (2): 170-174.
- (1995b): "The effect of the marginal tax rates on taxable income: A panel study of the 1986 Tax Reform Act", *Fiscal Studies*, 103 (3): 551-572.
- FUENMAYOR, A., y SALVADOR, C. (1999): "El tratamiento de la mujer trabajadora en el impuesto personal sobre la renta. ¿más de lo mismo?", *VI Encuentro de Economía Pública*, Oviedo, febrero de 1999.
- GARCÍA, J.; GONZÁLEZ-PÁRAMO, J. M., y ZABALZA, A. (1989): "Una aproximación al coste de eficiencia de la tributación familiar en España", *Moneda y Crédito*, 188: 211-236.
- GREENHALGH, C. (1981): "The taxation of husband and wife: Equity, efficiency and female labour supply", *Fiscal Studies*, 2 (2): 18-32.
- GRONAU, R. (1977): "Leisure, Home Production, and Work-the Theory of the Allocation of Time Revisited", *Journal of Political Economy*, 85 (6): 1099-1123.
- HECKMAN, J. (1974): "Shadow prices, market wages, and labor supply"; *Econometrica*, 42: 679-694.
- HOLTZBLATT, J.; MCCUBBIN, J., y GILLETTE, R. (1994): "Promoting work through the EITC", *National Tax Journal*, 47 (3): 591-608.
- IGLESIAS DE USSEL, J., y MEIL, G. (2001): *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.
- IRS (2000): *Your Federal Income Tax for individuals, 1999 returns*, Department of Treasury, Internal Revenue Service, Washington.
- KIMMEL, J. (1995): "The effectiveness of child care subsidies in encouraging the welfare-to-work transition of low-income single mothers", *The American Economic Review*, 85 (2): 271-275.
- LABEAGA, J. M., y SANZ, J. F. (2001): "Oferta de trabajo y fiscalidad en España. Hechos recientes y tendencias tras el nuevo IRPF", *Papeles de Economía española*, 87: 230-243.



- LÓPEZ LÓPEZ, M. T. (1999): "Protección social a la familia en los estados de la Unión Europea", en CARPIO, M. (coord.): *Política fiscal y familia*, Fundación Argentaria, Madrid: 295-327.
- MARAVALL, H. (1998): "Una política integral de protección a las personas mayores dependientes", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 10: 167 y ss.
- MCCAFFERY, E. J. (1997): "Taxing women", *National Tax Journal* L (4): 819-826.
- MORRIS, C. N., y WARREN, N. A. (1981): "Taxation of the Family", *Fiscal Studies*, 2 (1): 26-46.
- MUNNEL, A. H. (1980): "The Couple versus the Individual under Federal Personal Income Tax", en *The economics of Taxation*, editado por AARON, H. J., y BOSKIN, M., The Brooking Institution, Washington D.C.: 247-280.
- NEFF, D. K. (1990): "Married women's labor supply and the marriage penalty" *Public Finance Quarterly*, 18 (4): 420-432.
- NELSON, J. A. (1996): *Feminism, objectivity and Economics*, Routledge, Londres y Nueva York.
- OCDE (1995): *Women and structural change*. New perspectives, Paris.
- PALAO, C. (1981): "El tratamiento de la familia en la imposición sobre la renta", *Civitas-Revista Española de Derecho Financiero*, 29: 5-42.
- PAZOS, M. (2000): "La reforma del IRPF desde la perspectiva de la política familiar", *Hacienda Pública Española*, 155: 121-133.
- PEÑA, F. (1983): "La familia en el Impuesto sobre la renta: Cuestiones y consideraciones", *Crónica Tributaria*, 44: 185-191.
- ROSEN, H. S. (1976): "Taxes in a labor supply model with joint wage-hours determination", *Econometrica*, 44: 485-507.
- (1977): "It Is Time to Abandon Joint Filing?", *National Tax Journal*, XXX (4): 423-428.
- (1994): *Manual de Hacienda Pública*, Ariel, Barcelona. Edición española a cargo de Zubiri, I y A. de Lecea.
- SCHOTT, L.; LAZERE, E.; GOLDBERG, H., y SWEENEY, E. (1999): *Highlights of the final TANF Regulations*, Center on Budget and Policy Priorities. Disponible en [www.cbpp.org](http://www.cbpp.org).
- SGONTZ, L. G. (1984): "Eficiency and tax tretment of secondary workers", *National Tax Journal*, XXXVII (2): 249-252.
- SPAHN, P. B.; KAISER, H., y KASELLA, T. (1992): "The tax dilemma of married woman in Germany", *Fiscal Studies*, 13 (2): 22-47.
- STARK, G. (1988): "Partially transferable allowances", *Fiscal Studies*, 9 (1): 29-40..
- STEUERLE, C. E. (1991): "Fiscalidad de la familia: la experiencia de EE.UU.", *Hacienda Pública Española*, 2/1991: 45-52.
- SYMONS, E., y WALKER, I. (1986): "A reform of personal taxation: A brief analysis", *Fiscal Studies*, 7 (2): 38-47.



**DOCUMENTOS DE TRABAJO EDITADOS POR EL  
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES**

**2000**

- 1/00 Ciudadanos, contribuyentes y expertos: Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 1999.  
*Autor:* Área de Sociología Tributaria.
- 2/00 Los costes de cumplimiento en el IRPF 1998.  
*Autores:* M.<sup>a</sup> Luisa Delgado, Consuelo Díaz y Fernando Prats.
- 3/00 La imposición sobre hidrocarburos en España y en la Unión Europea.  
*Autores:* Valentín Edo Hernández y Javier Rodríguez Luengo.

**2001**

- 1/01 Régimen fiscal de los seguros de vida individuales.  
*Autor:* Ángel Esteban Paúl.
- 2/01 Ciudadanos, contribuyentes y expertos: Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2000.  
*Autor:* Área de Sociología Tributaria.
- 3/01 Inversiones españolas en el exterior. Medidas para evitar la doble imposición internacional en el Impuesto sobre Sociedades.  
*Autora:* Amelia Maroto Sáez.
- 4/01 Ejercicios sobre competencia fiscal perjudicial en el seno de la Unión Europea y de la OCDE: Semejanzas y diferencias.  
*Autora:* Ascensión Maldonado García-Verdugo.
- 5/01 Procesos de coordinación e integración de las Administraciones Tributarias y Aduaneras. Situación en los países iberoamericanos y propuestas de futuro.  
*Autores:* Fernando Díaz Yubero y Raúl Junquera Valera.
- 6/01 La fiscalidad del comercio electrónico. Imposición directa.  
*Autor:* José Antonio Rodríguez Ondarza.
- 7/01 Breve curso de introducción a la programación en Stata (6.0).  
*Autor:* Sergi Jiménez-Martín.
- 8/01 Jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo e Impuesto sobre Sociedades.  
*Autor:* Juan López Rodríguez.
- 9/01 Los convenios y tratados internacionales en materia de doble imposición.  
*Autor:* José Antonio Bustos Buiza.
- 10/01 El consumo familiar de bienes y servicios públicos en España.  
*Autor:* Subdirección General de Estudios Presupuestarios y del Gasto Público.
- 11/01 Fiscalidad de las transferencias de tecnología y jurisprudencia.  
*Autor:* Néstor Carmona Fernández.
- 12/01 Tributación de la entidad de tenencia de valores extranjeros española y de sus socios.  
*Autora:* Silvia López Ribas.
- 13/01 El profesor Flores de Lemus y los estudios de Hacienda Pública en España.  
*Autora:* María José Aracil Fernández.
- 14/01 La nueva Ley General Tributaria: marco de aplicación de los tributos.  
*Autor:* Javier Martín Fernández.
- 15/01 Principios jurídico-fiscales de la reforma del impuesto sobre la renta.  
*Autor:* José Manuel Tejerizo López.
- 16/01 Tendencias actuales en materia de intercambio de información entre Administraciones Tributarias.  
*Autor:* José Manuel Calderón Carrero.
- 17/01 El papel del profesor Fuentes Quintana en el avance de los estudios de Hacienda Pública en España.  
*Autora:* María José Aracil Fernández.
- 18/01 Regímenes especiales de tributación para las pequeñas y medianas empresas en América Latina.  
*Autores:* Raúl Félix Junquera Varela y Joaquín Pérez Huete.
- 19/01 Principios, derechos y garantías constitucionales del régimen sancionador tributario.  
*Autores:* Varios autores.
- 20/01 Directiva sobre fiscalidad del ahorro. Estado del debate.  
*Autor:* Francisco José Delmas González.
- 21/01 Régimen Jurídico de las consultas tributarias en derecho español y comparado.  
*Autor:* Francisco D. Adame Martínez.
- 22/01 Medidas antielusión fiscal.  
*Autor:* Eduardo Sanz Gadea.

- 23/01 La incidencia de la reforma del Impuesto sobre Sociedades según el tamaño de la empresa.  
*Autores:* Antonio Martínez Arias, Elena Fernández Rodríguez y Santiago Álvarez García.
- 24/01 La asistencia mutua en materia de recaudación tributaria.  
*Autor:* Francisco Alfredo García Prats.
- 25/01 El impacto de la reforma del IRPF en la presión fiscal indirecta. (Los costes de cumplimiento en el IRPF 1998 y 1999).  
*Autor:* Área de Sociología Tributaria.

## 2002

- 1/02 Nueva posición de la OCDE en materia de paraísos fiscales.  
*Autora:* Ascensión Maldonado García-Verdugo.
- 2/02 La tributación de las ganancias de capital en el IRPF: de dónde venimos y hacia dónde vamos.  
*Autor:* Fernando Rodrigo Sauco.
- 3/02 A tax administration for a considered action at the crossroads of time.  
*Autora:* M.<sup>a</sup> Amparo Grau Ruiz.
- 4/02 Algunas consideraciones en torno a la interrelación entre los convenios de doble imposición y el derecho comunitario Europeo: ¿Hacia la "comunitarización" de los CDIs?  
*Autor:* José Manuel Calderón Carrero.
- 5/02 La modificación del modelo de convenio de la OCDE para evitar la doble imposición internacional y prevenir la evasión fiscal. Interpretación y novedades de la versión del año 2000: la eliminación del artículo 14 sobre la tributación de los Servicios profesionales independientes y el remozado trato fiscal a las *partnerships*.  
*Autor:* Fernando Serrano Antón.
- 6/02 Los convenios para evitar la doble imposición: análisis de sus ventajas e inconvenientes.  
*Autores:* José María Vallejo Chamorro y Manuel Gutiérrez Lousa.
- 7/02 La Ley General de Estabilidad Presupuestaria y el procedimiento de aprobación de los presupuestos.  
*Autor:* Andrés Jiménez Díaz.
- 8/02 IRPF y familia en España: Reflexiones ante la reforma.  
*Autor:* Francisco J. Fernández Cabanillas.
- 9/02 Novedades en el Impuesto sobre Sociedades en el año 2002.  
*Autor:* Manuel Santolaya Blay.
- 10/02 Un apunte sobre la fiscalidad en el comercio electrónico.  
*Autora:* Amparo de Lara Pérez.
- 11/02 I Jornada metodológica "Jaime García Añoveros" sobre la metodología académica y la enseñanza del Derecho financiero y tributario.  
*Autores:* Pedro Herrera Molina y Pablo Chico de la Cámara (coord.).
- 12/02 Estimación del capital público, capital privado y capital humano para la UE-15.  
*Autoras:* M.<sup>a</sup> Jesús Delgado Rodríguez e Inmaculada Álvarez Ayuso.
- 13/02 Líneas de Reforma del Impuesto de Sociedades en el contexto de la Unión Europea.  
*Autores:* Santiago Álvarez García y Desiderio Romero Jordán.
- 14/02 Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2001.  
*Autor:* Área de Sociología Tributaria. Instituto de Estudios Fiscales.
- 15/02 Las medidas antielusión en los convenios de doble imposición y en la Fiscalidad internacional.  
*Autor:* Abelardo Delgado Pacheco.
- 16/02 Brief report on direct an tax incentives for R&D investment in Spain.  
*Autores:* Antonio Fonfría Mesa, Desiderio Romero Jordán y José Félix Sanz Sanz.
- 17/02 Evolución de la armonización comunitaria del Impuesto sobre Sociedades en materia contable y fiscal.  
*Autores:* Elena Fernández Rodríguez y Santiago Álvarez García.
- 18/02 Transparencia Fiscal Internacional.  
*Autor:* Eduardo Sanz Gadea.
- 19/02 La Directiva sobre fiscalidad del ahorro.  
*Autor:* Francisco José Delmas González.
- 20A/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO I. Parte General. Volumen 1.  
*Autor:* Instituto de Estudios Fiscales.
- 20B/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO I. Parte General. Volumen 2.  
*Autor:* Instituto de Estudios Fiscales.
- 21A/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO II. Parte Especial. Volumen 1.  
*Autor:* Instituto de Estudios Fiscales.
- 21B/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO II. Parte Especial. Volumen 2.  
*Autor:* Instituto de Estudios Fiscales.
- 22/02 Medidas unilaterales para evitar la doble imposición internacional.  
*Autor:* Rafael Cosín Ochaíta.
- 23/02 Instrumentos de asistencia mutua en materia de intercambios de información (Impuestos Directos e IVA).  
*Autora:* M.<sup>a</sup> Dolores Bustamante Esquivias.
- 24/02 Algunos aspectos problemáticos en la fiscalidad de no residentes.  
*Autores:* Néstor Carmona Fernández, Fernando Serrano Antón y José Antonio Bustos Buiza.

- 25/02 Derechos y garantías de los contribuyentes en Francia.  
*Autor:* José María Tovillas Morán.
- 26/02 El Impuesto sobre Sociedades en la Unión Europea: Situación actual y rasgos básicos de su evolución en la última década  
*Autora:* Raquel Paredes Gómez.
- 27/02 Un paso más en la colaboración tributaria a través de la formación: el programa Fiscalis de la Unión Europea.  
*Autores:* Javier Martín Fernández y M.ª Amparo Grau Ruiz.
- 28/02 El comercio electrónico internacional y la tributación directa: reparto de las potestades tributarias.  
*Autor:* Javier González Carcedo.
- 29/02 La discrecionalidad en el derecho tributario: hacia la elaboración de una teoría del interés general.  
*Autora:* Carmen Uriol Egido.
- 30/02 Reforma del Impuesto sobre Sociedades y de la tributación empresarial.  
*Autor:* Emilio Albi Ibáñez.

## **2003**

- 1/03 Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.  
*Autora:* Anabel Zárate Marco.