d DONA

Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

INFORME SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

GENERALITAT VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

Conselleria de Benestar Social
Hble. Sra. Angélica Such Ronda
Consellera de Benestar Social
Il.lma Sra. Celia Ortega Ruiz
Directotra General de la Dona i per la Igualtat

Coordinació:
Ruth Abril Stoffels
CEU. Universitat Cardenal Herrera. Facultat de Dret, Empresa i Ciencies Polítiques

Elaboració:
José Manuel Amiguet Esteban
Patricia Bonetalli
Sophie Bridier
Aquilino Cayuela Cayuela
Marisa Carrasquer Clari
Milena Costas Trascasas
Joris Ghysels
Manuel González-Sicilia
Mª José González Solaz
Elena Juaristi Besalduch
Cecilia Lacarra Bayón
Alexandra Lang
Enrique Lluch Frechina
Sara Marqués Saurí
Carmen Quesada Alcalá
Carmela Pérez Bernárdez
Susana Sanz Caballero
Ainhoa Uribe Otalora
Ina Wenz
CEU. Universitat Cardenal Herrera. Facultat de Dret, Empresa i Ciencies Polítiques

Primera edició: octubre 2010
© del tex: els autors
© de la present edició: Generalitat Valenciana

PRÓLOGO

A la Conselleria de Bienestar Social y, específicamente a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad le corresponden, entre otras, las funciones de estudio y propuesta de programas, medidas y normas que tengan por objeto promover el ejercicio efectivo del derecho constitucional de igualdad, en particular la prevención de conductas discriminatorias y velar por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las políticas sociales de la Comunitat.

Distintos indicadores de género y estudios realizados nos siguen mostrando estadísticas comparativas entre mujeres y hombres que evidencian diferencias cuantitativas. Estos datos facilitan una valiosa información para avanzar en la dirección correcta permitiéndonos, por un lado saber dónde nos encontramos y cómo intervenir y, por otro poner fin a ciertos estereotipos que no responden a nuestra realidad actual.

Debemos seguir desarrollando las Políticas públicas de promoción, incidiendo en aquellas áreas donde es necesario un mayor impulso de la mujer, tanto acciones transversales como otras más específicas orientadas a conciliar la vida familiar, personal y laboral. En este sentido son de destacar las distintas ayudas para la realización de actividades extraescolares en los centros educativos para atender a las niñas y niños fuera del horario escolar, así como la implantación de Planes de Igualdad y Conciliación en empresas de la Comunitat Valenciana.

Para poder implantar estos Planes de Igualdad en nuestras empresas, una de las áreas donde resulta imprescindible aplicar medidas es el Área de Conciliación. Si partimos de un diagnóstico de situación que nos facilite las necesidades, podremos proponer medidas como mejorar la flexibilidad laboral de tiempo y espacio, conocer los recursos disponibles en la empresa y servicios próximos (guarderías, residencias, comedores, ludotecas, transporte…), impartir programas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades, informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencia por cuidado de personas dependientes y permisos o cualquier otra medida que consideremos puede resultar conciliadora.

La publicación de este informe que presentamos proporciona una fundamentación teórica y comparativa de las políticas públicas de promoción de la conciliación, tanto autonómica como estatal y europea. Nos ofrece claves para identificar acciones positivas de mejora en la gestión de recursos humanos, muestra los medios y herramientas disponibles, informa de la normativa actualizada, debates, aspectos jurídico-laborales y medidas fiscales, facilitando así pautas que pueden resultar de gran interés y utilidad para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Si queremos lograr nuestro objetivo no podemos olvidar que todas las personas debemos tomar conciencia de la situación en la que nos encontramos y reflexionar sobre la forma de conseguir una corresponsabilidad, una división equilibrada de nuestras tareas y tiempos en todas las esferas de la vida, tanto públicas como privadas.

ANGÉLICA SUCH RONDA
Consellera de Bienestar Social

AUTORES

Dra. Ruth Abril Stoffels. Profesora Agregada de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Derecho Público. Secretaria de la Facultad de Derecho, Empresa y Ciencias Políticas.

Dr. José Miguel Amiguet Esteban. Profesor Adjunto de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Tecnología de la Información. Secretario académico de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación. Coordinador de Publicidad y Relaciones Públicas.

Dra. Patricia Bonetalli. Profesora Ayudante de la Università degli Studi di Milano. Facolta´di Scienze Politiche. Settore Diritto Internazionale.

Dña. Sophie Bridier. Máster de Derecho Europeo por la Université Sorbonne y Master in Laws (LLM) in Competition Law por la Queen Mary University of London.

Dr. Aquilino Cayuela Cayuela. Profesor Adjunto de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Coordinador de la Facultad de Ciencias Políticas. Director del Departamento de Ciencias Políticas, Ética y Sociología.

Dra. Marisa Carrasquer Clari. Profesora Adjunta de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Derecho Público.

Dra. Milena Costas Trascasas. Personal Investigador Contratado Doctor de la Universidad Jaime I de Castellón. Departamento de Derecho Público, Área Derecho Internacional Público.

Dr. Joris Ghysels. Profesor de la Universiteit Antwerpen. Facultad de Políticas Sociales. Departamento de Sociología.

Dra. Mª José González Solaz. Profesora Adjunta de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Tecnología de la Información. Vicedecana de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación.

Dr. Manuel González-Sicilia. Profesor Asociado de la Universidad Católica de Murcia. Departamento de Comunicación.

Dña. Elena Juaristi Besalduch. Becaria de Investigación de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Derecho Público.

Dña. Cecilia Lacarra Bayón. Asesora jurídica del Grupo Aurantia.

Dra. Alexandra Lang. Profesora Asociada de la Università degli Studi di Milano. Facolta´di Scienze Politiche. Settore Diritto Internazionale.

Dr. Enrique Lluch Frechina. Profesor Adjunto de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Economía y Empresa.

Dña. Sara Marqués Saurí. Directora de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Dra. Carmen Quesada Alcalá. Profesora Contratada Doctora en la UNED. Departamento de Derecho Internacional.

Dra. Carmela Pérez Bernárdez. Profesora Doctora en la Universidad de Granada. Departamento de Derecho Internacional.

Dra. Susana Sanz Caballero. Catedrática de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Cátedra Jean Monnet. Departamento de Derecho Público.

Dra. Ainhoa Uribe Otalora. Profesora Adjunta de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Departamento de Ciencia Política y Ética.

Dña. Ina Wenz. Secretaria general de la Fundación SIDA y DROGAS. Técnico de Hemeroteca de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

PRESENTACIÓN

Muchas personas desearían que el día tuviera más horas, la semana más días y el mes más semanas y todo ello para poder hacer frente a las necesidades que el disfrute de las distintas facetas de su vida exige. Sin embargo, puesto que esto no es posible, es necesario que busquemos una mayor racionalización de los horarios y un reparto de la jornada acorde con nuestras necesidades y posibilidades.

Desde esta perspectiva, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se plantea como un imperativo. Jornadas laborales que impidan que una persona pueda disfrutar de la familia, el ocio, la participación política, el deporte y otros tantos aspectos de la vida parece que no se adecuan bien a los imperativos de la llamada sociedad del bienestar.

Por todo ello, el presente informe pretende ofrecer una serie de reflexiones sobre los problemas que plantea una mala conciliación en distintos campos, los beneficios que otorga y podría otorgar la situación contraria, las medidas que se están adoptando en España y algunos países de su entorno, así como sobre posibles medidas que permitan una mejor conciliación.

Aunque se debe fomentar la conciliación tanto de hombres como mujeres, nuestro informe va a prestar una atención especial a las mujeres y a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Teniendo en cuenta el actual reparto de responsabilidades y funciones en el seno de las familias en España, así como los especiales perjuicios que una mala conciliación tienen sobre el logro de la igualdad de derechos y oportunidades de éstas, nos pareció adecuado este enfoque que se nos propuso. Y ello sin perder de vista que para el logro de esta igualdad buscada, es necesario el desarrollo de la corresponsabilidad en el seno de la familia y que las medidas de conciliación alcancen y beneficien a todos los trabajadores, hombres y mujeres y permitan el mencionado desarrollo de la personalidad humana.

Con esta perspectiva, el informe parte de una reflexión sobre la conciliación y la justicia social desde la perspectiva de los derechos y oportunidades de las mujeres.

A continuación se dedican cuatro estudios a analizar la forma en que esta cuestión es analizada en el seno de la Unión Europea. Así se estudia tanto la normativa y jurisprudencia comunitaria como los debates habidos en el seno del Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social Europea, como órganos, estos dos, en los que están representados los ciudadanos europeos y que muestran, por lo tanto, la sensibilidad de la ciudadanía europea al respecto.

Se presentan así mismo, un conjunto de análisis de las medidas laborales y fiscales existentes en la actualidad, tanto a nivel estatal como autonómico, y las medidas de promoción que adoptan las autoridades públicas al respecto, buscando detectar las deficiencias y ofrecer nuevos puntos de reflexión.

A menudo se presenta la conciliación como un "problema" para los empleadores y empresas que parecen ser menos eficaces y competitivas con la adopción de medidas al respecto. Sin embargo, se ofrecen dos estudios que muestran lo erróneo de estas presunciones.

Finalmente, nos ha parecido adecuado presentar lo que se está haciendo en países tan cercanos como Francia o Italia y en países que se suelen presentar como modelo a seguir, como es el caso de Bélgica o Alemania. Este análisis comparativo permitirá al lector intuir el camino por donde se puede avanzar, así como los problemas que la aplicación de algunas medidas ha planteado en estos países.

Del análisis de todos estos estudios se extraen unas consecuencias globales, esto es, elementos que son comunes en todos los textos y consecuencias sectoriales que afectan a cada uno de las cuestiones analizadas, pero que sólo pueden ser adecuadamente comprendidas si se analizan en su globalidad. Por ello se añade un capítulo final que pretende recopilar y recoger las ideas principales de este informe.

Concluyamos estas líneas agradeciendo a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Generalitat Valenciana por el apoyo y ayuda prestada, así como por las interesantes sugerencias y cuestiones que nos ha planteado a lo largo de la elaboración de este texto y que han intentado ser recogidas en el mismo; a los miembros del equipo de investigación por su dedicación, paciencia y entrega en la elaboración de este informe y a Elena Juaristi y a Mari Carmen Andrés, por su apoyo en la parte técnica y administrativa. Finalmente debo agradecer a las autoridades de la Universidad y de la Fundación San Pablo CEU por el apoyo directo e indirecto que han dado a la elaboración de este informe.

Fdo. Ruth Abril Stoffels, 15 de noviembre de 2009

ÍNDICE

PRÓLOGO 5

PRESENTACIÓN 7

1. MUJER, JUSTICIA SOCIAL Y CONCILIACIÓN, Aquilino Cayuela Cayuela 11

2. CONCILIACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA 19

EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Ruth Abril Stoffels 21

NOTAS SOBRE LOS DEBATES DEL PARLAMENTO EUROPEO ENTORNO A LA CONCILIACIÓN, Sara Marqués Saurí 45

LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y LA CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR, Susana Sanz Caballero 51

LA REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA/FAMILIAR Y LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA, Carmela Pérez Bernárdez, Carmen Quesada Alcalá 71

3. CONCILIACIÓN, POLÍTICAS PÚBLICAS Y DERECHO LABORAL ESPAÑOL .. 87

ESTUDIO COMPARADO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN ESPAÑA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. LA COMUNTAT VALENCIANA EN EL PUNTO DE MIRA, Ainhoa Uribe Otalora 91

INFORME SOBRE "POSIBLES MEDIDAS FISCALES DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL", Marisa Carrasquer Clari 201

ASPECTOS JURÍDICO LABORALES DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL Y PROPUESTAS DE MEJORA, Cecilia Lacarra Bayón 219

4. LA CONCILIACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES 243

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y RESULTADOS EMPRESARIALES, Enrique Lluch Frechina 245

BASES CONCEPTUALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA EMPRESA, Mª José González Solaz, Jose Amiguet Esteban, Manuel González-Sicilia 261

5. LA CONCILIACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA 277

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN ITALIA, Alessandra Lang (Investigadora Resp.), Milena Costas Trascasas, Patrizia Bonetalli, Marco Citelli (Doctorando) 279

LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BÉLGICA: PANORAMA Y EVALUACIÓN, Joris Ghysels..... 313

MEDIDAS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN FRANCIA: ESPECIAL REFERENCIA A LA CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL, Sophie Bridier..... 327

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ALEMANIA, Ina Wenz..... 345

CONCLUSIONES, Ruth Abril Stoffels, Elena Juaristi Besalduch 353

1 MUJER, JUSTICIA SOCIAL Y CONCILIACIÓN

Aquilino Cayuela Cayuela

I. LA GRANDEZA DE DICKENS

En 1850 se publica en Londres, en el *Red Republican*, la primera traducción inglesa del "Manifiesto comunista"[1] de Marx y Engels, traducida por Helen Macfarlane.[2] El *Manifest der Kommunistischen Partei* había sido escrito por Marx y Engels entre 1847-1848 y publicado, en alemán, en la misma ciudad de Londres el 21 de febrero de 1848. Poco después, a partir de 1852, la pequeña proclama, encargada por la Liga de los Comunistas a los dos exiliados alemanes, que sintetiza su materialismo dialéctico, circulaba como un nuevo catecismo entre las clases populares de los suburbios de Londres.

En estos mismos meses, entre marzo de 1852 y septiembre de 1853, se publicaban las veinte entregas que componían la novela-folletín de Charles Dickens *Bleak Hause* (*Casa Desolada*), ilustradas por el dibujante H. K. Browne, alias "Phiz". Dicha obra, al igual que el manifiesto, alcanza gran éxito entre las clases populares y medias, que leían con avidez el que no es, con seguridad, el mejor libro de Dickens, pero que es sin duda la mejor de sus novelas, al menos lo es para mí: "*Casa desolada".* Tal distinción no es un simple juego de palabras; tiene que ser recordado con bastante asiduidad en conexión con su trabajo. Esta historia particular representa el punto más alto de su madurez intelectual, lo que no significa necesariamente perfección.

La novela narra la historia de Esther Summerson, quien en capítulos intercalados con el autor narra, en primera persona, su vida y su ansia de hallar su origen e identidad. Esther Summerson, una huérfana criada y educada por una mujer autoritaria y fría, que a su muerte la entrega a la protección del señor John Jarndyce, un poderoso caballero, generoso y amable cuya obsesión en la vida es un pleito interminable que mantiene por una herencia.

Desde los 18 años Esther en vive en *Casa desolada,* la residencia de su protector, junto a otros dos huérfanos Ada y Richard, todos ellos sumidos en la pobreza más absoluta a causa del pleito por la herencia que disputa éste último. En la Cancillería de Justicia londinense se libra este pleito, ya objeto de mofa entre los juristas. Casi como las tramas postmodernas de las multi-tramas del cine actual, este juicio conecta, aparentemente por azar y contingencia, a varios personajes que entrelazan historias diversas: cómicas unas, trágicas otras, dramáticas todas y cubiertas por la bruma con que arranca la novela y que envuelve todo de misterio y drama. Pero, en contra de los desenlaces posmodernos, aquí nada es contingente y leve, todo cobra sentido, los tintes trágicos y dramáticos cobran luz y significado. Dickens es un maestro de humanidad.

La narración es puro simbolismo repleto de significados humanos: El personaje de Richard Carstone, de la pequeña Jo y del pequeño Paul nos sitúan ante la tragedia; lo grotesco está representado por Krupp, el trapero, y también por Quilp; la mezquindad por la Cancillería; los tonos de comedia se ven en Skimpole y en la buena señora Jellyby. Todo está calculado para asestar un

1 Marx, K.; Engels, Manifiesto Comunista (Ed. Bilingüe), Crítica, Barcelona, 1998. Es esta edición la que se sigue y cita en el presente ensayo.

2 Según figura posteriormente en el prefacio de la edición alemana de 1872.

contundente golpe a la injusticia, al retraso de la ley y a la maldad e ineficacia social: *La niebla del primer capítulo nunca se disipa*.

Dickens, implacablemente hace crítica feroz de *la hipocresía* (lo señala acertadamente el traductor Fernado Santos Fontenla)[3] y mofa cruel de sus epifanías: de los ricos, los abogados, los engreídos, los hipócritas que desfilan por las páginas de esta obra. Retrata la sangrante realidad de su tiempo cuando describe el mísero barrio de Tomsolo, o aparece el personaje de Jo condenado "a circular", o encontramos al misérrimo matrimonio que visita Esther, cuando descubre la muerte del bebé recién nacido, o cuando visita a una litigante anciana que ha perdido casi toda su vida esperando un fallo en los tribunales. Dickens, como escritor, no es parcial.

No mucho tiempo después, el gran George Bernahrd Shaw diría de Dickens que su obra *La pequeña Dorrit* es mucho más subversiva que *El Capital* de Karl Marx. El folletinista se alza como un profundo reformador y despliega toda su maestría de escritor: fustiga sin piedad ni misericordia al desfile de hipócritas, sinvergüenzas, cretinos, majaderos, aprovechados, desalmados y a la caterva de seres sin escrúpulos ni principios que desfilan por esta historia. Como analista social comprende todos los matices y rasgos que hay en la sociedad de su tiempo conjugando el pesimismo de "todo aquello que está mal" y que es mucho, con el optimismo: "porque todo está tan mal que no puede sino mejorar". Dickens tiene el acierto de proponer: *Cambiar los corazones y no las estructuras*. Quizás por esto mismo, los panfletos de la izquierda y sus autores han caído en desuso, despertando escaso interés y encontrando en sus letras poca enjundia, muy por el contrario son malos recuerdos y pesadillas lo que nos evocan. Sin embargo Dickens es más justo y preciso que aquellos revolucionarios modernos, más completo y humano que sus contemporáneos Engels y Marx, por eso hoy sigue vivo, muy vivo, y su obra vigente:

¡Dickens ha triunfado!

II. MUJER E INJUSTICIA SOCIAL EN TIEMPOS DE DICKENS

Esther Summerson tras su visita a una infortunada familia, dice: "Es poco lo que se sabe de lo que son los pobres para los pobres, salvo lo que saben ellos mismos y Dios", es claro que Dickens, al escribir, se regía por el corazón y los sentimientos en lugar de regirse por el cerebro y el frío razonamiento, o por la dialéctica de filias y fobias que estaban llevando a cabo los hegelianos de izquierda y, entre ellos, Marx, que en su proclama comunista dice saber más que Esther, formula aquí su tesis central de que: "La historia de todas las sociedades existentes hasta el presente es la historia de la lucha de clases".[4]

El infierno social y legal del XIX descrito por Dickens en *Casa* Desolada se concreta en la tragedia de Richard Carstone, quien se arruina no sólo a sí mismo, sino a su prima Ada y arruina incluso su propia salud y acaba por liquidar su futuro, obcecado en resolver un pleito casi inconmensurable: una quimérica herencia desaparece. Por otra parte, la historia de Esther y su misterioso origen, motivo, también, de no poca especulación interesada por parte de unos cuantos buitres legales y un miserable abogado con un corazón de piedra. El señor Skimpole, que alardea de no entender "los asuntos de la vida" ni "el valor del dinero", que se considera ingenuo "como un niño", y que en realidad, como concluye el *convertido* inspector Bucket (prototipo de los grandes detectives del inminente género policial): Es otra forma de hipocresía, "mascarada de amabilidad y falsa ingenuidad".

3 Dickens; Ch., *Casa Desolada*, (Trad. de Santos Fontela, F.), Alfaguara, Madrid, 2002. En referencia ami breve análisis ver el Postfacio del traductor en esta edición (pp. 1119-1125), sin duda la mejor y más cuidada traducción en castellano.

4 *Manifiesto Comunista*, (Ed. cit., p. 38).

Toda esta denuncia social tiene antecedentes en el *Caleb Williams o Las cosas como son* de William Godwin (padre de Mary Shelley, por cierto) quien aunó novela psicológica, análisis político, denuncia social y aventura e intriga en esta novela curiosa donde las haya. Pero más allá de la construcción de la novela social, espléndida sin duda en estos autores, me interesa resaltar a las mujeres-personajes de Dikens: Desde la Rose Maylie, benefactora de Oliver, y la desdichada Anita de *Oliver Twist*; la pobrecita Nelly nieta del anticuario en *La tienda de antigüedades*; las Luisa Bounderby, Cecilia Jupe y Raquel de *Tiempos difíciles*; la Estela de *Grandes esperanzas*; hasta la madre y la hermana de *Nicolás Nickleby* y las protagonistas de *Casa Desolada*. Es difícil determinar que haya un único paradigma de mujer en estos personajes indicados: Cada una de ellas es completamente distinta, tiene personalidad y carácter propio, son muy distintas una de otras pero comparten una peculiar fortaleza, todas ellas salvan, sostienen, remedian, hasta cierto punto redimen al resto de personajes, sanan a otros protagonistas en sus avatares e infortunios. Esta *cuota femenina* de las novelas de Dickens es decisiva, es el alma de sus relatos, un carácter que se distancia mucho de las heroínas de la literatura sentimental inglesa de este mismo periodo. Las mujeres de Dickens armonizan, reparan los males, remedian las injusticias sociales, *construyen la paz*. Son mujeres sufrientes: luchadoras y valientes unas, más desafortunadas y débiles otras, pero todas pelean, sufren, reparan. Pesonajes tan entrañables como Oliver Twist o David Cooperfield encuentran la regeneración de su orfandad en estas maravillosas mujeres.

Sin embargo, y a pesar de la enunciada victoria de Dickens sobre Marx en la cuestión femenina y en la relación de la mujer con la familia y el trabajo, en nuestro tiempo queda una contundente victoria del caduco pasado marxista. La clave de *la cuestión femenina* en los ámbitos familiar y laboral se basa en que Marx y Engels propugnaron en su manifiesto *la abolición de la familia:*[5] ¿Por qué? Porque según ellos *la familia* es una institución burguesa y su constitución y vínculo ha de pasar por el tamiz dialéctico de la lucha de clases. De tal confrontación surge la lucha entre: hombre-esposo-opresor contra mujer-esposa-oprimida. Dicen literalmente: "El burgués solo ve en su mujer un mero instrumento de producción"… "No sospecha que se trata de abolir la posición de las mujeres como meros instrumentos de producción. Por lo demás, nada es más ridículo que la moralista indignación de nuestros burgueses (escandalizados) por la presunta *comunidad de la mujeres* propugnada por los comunistas"… "Nuestros burgueses, no contentos con disponer de sus mujeres y las hijas de sus proletarios –por no hablar del todo de la prostitución oficial–, hallan su principal divertimento en seducir mutuamente a sus esposas"… "con la abolición de las actuales relaciones de producción desaparecerá la comunidad de mujeres derivada de ellas, es decir, la prostitución oficial y no oficial".

Se puede comprobar cómo Marx y Engels proponen una relación de conflicto entre hombre y mujer, entre lo que constituye la complementariedad natural constitutiva del matrimonio y la familia. Su mirada materialista histórica transforma las relaciones conyugales y familiares, en relaciones de opresión y prostitución.

Engels desarrollará esta interpretación en su relato de la vida de los trabajadores en una fábrica de Manchester hacia 1844 donde relata la miseria y catástrofe moral de las familias en aquella fábrica, en una situación económica que acaba destruyendo las estructuras de amor, mutualidad y socialización: "hombres, mujeres y niños trabajando de sol a sol, párvulos abandonados al encierro en minúsculos cuartos sin calefacción".[6] Reducen la familia únicamente a su relación con la economía: "es mera relación de dinero", sin tener en cuenta que en sí misma la familia tiene un gran poder y capacidad de recuperación y de socorro a sus miembros aún en las peores situaciones. Lo que Engels describe aquí es real: relaciones de dominio económico donde los niños son condenados a la

5 Marx; Engels, *Manifiesto Comunista*, (ed. Cit.), pp. 61-65.

6 Engels, F., *La condición de la clase trabajadora en Inglaterra* (1844). Ver también el más amplio desarrollo de Engels en *El origen de la familia, la propiedad privada y el* Estado, Ed. Fundamentos, Madrid, 1977.

explotación y sus madres a la prostitución, hogares disueltos sin tiempo para la convivencia doméstica, para el descanso, sin intimidad ni amparo. Estos hechos, insisto, reales son la pura descripción de las patologías más graves de la revolución industrial; ante esto no se puede negar el magistral diagnóstico de Engels y de Marx. Pero sí es cuestionable la cura que proponen, la medicina, la terapia, consistente en drástica cirugía: Como leímos en el *Manifiesto,* determinan que hay que extirpar, "el comunismo traerá consigo la abolición de la familia burguesa". ¿Cómo? Socializando por completo la producción; cuidando a los niños comunitariamente liberando así a los padres y, muy especialmente, a las madres de la crianza y educación de los mismos para que puedan participar en la producción social. Una vez alcanzada una producción plenamente socializada y completamente libre de la tiranía del dinero, la familia surgirá como esfera independiente de relaciones personales igualitarias entre los esposos y afincada en el amor sexual.[7]

La respuesta a Marx y Engels no se hizo esperar en la propia sociedad inglesa de su tiempo. Así, iglesias y sindicatos intentan salvar a la familia buscando pasos de conciliación que mejoren las condiciones de niños y mujeres en sus duros trabajos y que salvaguarden los lazos familiares y la vida doméstica; sin llegar, por otra parte, a la destrucción de la familia, tal como proponen Marx y Engels: "leyes para el trabajo infantil, jornada laboral más corta, restricciones para el trabajo que la mujeres pudieran realizar". Reivindicando una concepción tradicional de la familia, por encima de todo, y la esfera doméstica como dominio propio de la mujer, donde, "los niños se congregan en torno a ella, seguros bajo su cuidado fortalecedor". Vemos pues que: "La sentimentalidad victoriana es una creación tan proletaria como burguesa". En la "cultura sentimental" que comprende las novelas del periodo;[8] podemos decir que: "la familia sentimental es la primera forma que adquiere la distribución del parentesco y el amor en Occidente, una vez que el ámbito doméstico y la economía fueron separados".

Dickens es, en una importante medida, forjador de esta cultura del sentimiento y de la estabilidad familiar y esto lo diferencia radicalmente del agitador Engels, Dickens es constructivo. Pero Dickens, al igual que Marx y Engels, es un profundo reformador social, es un revolucionario que quiere subvertir, no tanto estructuras sino, el corazón de sus lectores.

III. LO QUE NOS QUEDA DE MARX

Dickens escribía para el pueblo, para todos, como lo hacían Dostoievski, Tolstoi o nuestro Galdós. Estos son de los que no mueren, ni apenas envejecen. Marx y Engels están, tal vez, más muertos pero, sin embargo, "su cadáver" está aún de cuerpo presente: La subversión moral que ellos realizaron, la dialéctica, el esquema de lucha de clases sigue vigente, más todavía interiorizada por esta nuestra actual cultura. Su carroña queda necrosada en aspectos no menores de nuestro tiempo, por ejemplo: Una parte del feminismo actual, justamente el más rancio y antiguo, transpone el conflicto dialéctico –lucha de clases-, entre opresores y oprimidos, a la mujer y el hombre; entiende, en segundo término, que la realización y esencia de toda mujer se alcanza en su productividad material, en su trabajo y en los logros en éste ámbito, lo que requiere una drástica liberación de ámbitos y cargas familiares como puedan ser la generación y crianza de los hijos e hijas, así como el cuidado

7 Cfr.: Walzer, M., *Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*, FCE, México D. F., 1993, pp. 243-245.

8 Una imagen representativa de la valoración sentimental del hogar que encontramos en las novelas de las hermanas Emili y Charlotte Brönte y Jane Austen. El sentimiento adquiere una relevancia moral, es la clave del bien humano, la columna vertebral de la vida buena. Los sentimientos paterno filiales, el enamoramiento, el amor y la fidelidad conyugal y los, más abstractos, sentimientos morales de benevolencia hacia el prójimo, por extensión del clima familiar, son muy fuertemente valorados

de los mayores. Esta herencia o pervivencia del pensamiento de Marx y Engels plantea, pues, la relación hombre-mujer, no como complementariedad, sino como oposición dialéctica, como fuerte rivalidad con una añadida carga de resentimiento por parte de este feminismo, por entender que la opresión y discriminación cuenta con el peso cuantitativo del tiempo y cualitativo de la injusticia y que requiere, por lo mismo, una fuerte compensación.

Pero esta pervivencia marxista no es más que una punta de lanza (por la fuerza motriz y revolucionaría que contiene en sí la doctrina de la "lucha de clases") que impulsa un conglomerado ideológico de hechos e ideas. Tendría poco sentido plantear esta oposición dialéctica entre femenino-oprimido frente a masculino-opresor si no estuviera presente la posibilidad real de desvincular sexo y procreación o si no hubiera un eficiente y real acceso de las mujeres a los espacios educativos, desde la formación básica hasta la educación superior, o si no hubiera un amplio acceso al ámbito laboral. Ciertamente son aspectos de un todo. Es en esta nueva situación donde se reinterpreta y reintroduce la confrontación que pervive de la doctrina de Marx y Engels.

IV. DESPUÉS DE LA GRAN RUPTURA

Tras la "Gran Ruptura",[9] en España más hacia la década de 1980 que de 1970, el complejo entramado de normas, reglas y obligaciones que protegen el vínculo matrimonial y familiar, "custodiando el lazo madre-hijo mediante la limitación de los padres-varones de abandonar una familia para iniciar otra", se introduce en la cultura liberal contemporánea una noción de "matrimonio" que lo comprende como "celebración o compromiso público de una unión emocional y sexual de dos adultos"; bajo este prisma cabe una gama amplia de uniones sentimentales que, por supuesto, se aleja, en abierta contradicción, de su concepto históricamente consolidado: *"una unión entre un hombre y una mujer tal que los hijos nacidos a la mujer son reconocidos como prole legítima de ambos progenitores"* (desde el punto de vista de las ciencias antropológico-sociales);[10] y se compone, según las construcción moral y jurídico política occidental, de tres elementos estructurales:[11]

1) *Monogamia*: El *matrimonio* comprende únicamente la unión entre *un solo hombre* y *una sola mujer*, marcando una clara evolución cultural, distancia y diferencia, con otras costumbres que entrañan una *poligamia*.

2) *Complementariedad Sexual*: La *diferencia y complementariedad sexual* entre el varón y la mujer, llamados naturalmente a unirse, constituye la naturaleza misma del *matrimonio*. Lo que define y determina el matrimonio *esencialmente* es *la complementariedad existente por naturaleza entre el varón y la mujer*, llamados a unirse dejando su entorno familiar (*exogamia*), para formar un nuevo núcleo social.

3) *Procreación*: La *comunidad* surgida fruto de esta complementariedad sexual entre varón y mujer, no se cierra en los dos componentes que la inician sino que se abre y extiende a una posible generación de prole, a la que el matrimonio aporta el marco necesario de cuidado, protección y educación bajo las figuras reales de la *maternidad y paternidad*. Es

9 Desde hace casi cuarenta años, década de 1970, las sociedades occidentales sufren grandes cambios estructurales marcado por el paso de "sociedades post-industriales" a "sociedades de la información", caracterizadas por la desconfianza de los ciudadanos en la esfera pública; descenso considerable de la natalidad y cambios en la estructura familiar y dominio del individualismo sobre todo sentido y sentimiento de comunidad. Cfr.: Fukuyama, F., *La Gran Ruptura. Naturaleza humana y reconstrucción del orden social*, Ediciones B, Barcelona 2000.

10 Mair, L., *Introducción a la antropología social*, Alianza, Madrid, 1984, pp. 94-96.

11 Cayuela, A., *Matrimonio*, Voz en: Tomás, G., *Diccionario de Bioética para estudiantes*, 2009.

la institución dentro de la que se transmite *la tradición cultural* de generación en generación, el sentido de *identidad, pertenencia, socialización*.

Esta concepción y esta praxis ofrecía un envoltorio poroso que protegía la unidad madre-hijo garantizando que el padre aportase los recursos y contribuyese en el cuidado y formación de los hijos e hijas hasta que fueran adultos viables. En este sentido, la desvinculación del sexo con la procreación supone una mayor liberación para los hombres que para las mujeres al romper (a priori) "la norma de responsabilidad del varón respecto a los hijos "que establece la tradición moral; dado los anticonceptivos y el aborto permiten "a la mujer practicar el sexo sin preocuparse de las consecuencias, los hombres se liberan del peso de las normas que hasta ahora les imponían cuidar de las mujeres que dejan embarazadas", así como de las consecuencias.[12]

Otro aspecto, este central para nuestro análisis, es la incorporación en estos últimos años (a partir de la Gran Ruptura) de la mujer al ámbito laboral y esta vez en condiciones competitivas con el valor. Es indudable que este hecho histórico supone una ganancia, un escalón hacia arriba en una evolución socio política del género humano. Amplía el horizonte de libertad y denota madurez, es posiblemente el mejor y más positivo efecto de la Gran Ruptura. Pero ¿cómo se produce?

El acceso de la mujer al trabajo remunerado y el nuevo status laboral femenino tiene una relación directa con los cambios estructurales de la familia,[13] porque, cuando las personas contraen matrimonio, parten con frecuencia de ideas e informaciones imperfectas y, más adelante, los maridos y las esposas descubren que su relación no es una luna de miel perpetua, sino que, por el contrario, la conducta del cónyuge se hace difícil de sobrellevar y la convivencia resulta insatisfactoria. Llegados a este punto, si la esposa no cuenta con medios para mantenerse por sí misma se encuentra limitada y casi prisionera, especialmente si hay hijos de por medio, a quedarse con el marido y con la frustrante vida. Su incorporación al trabajo, su posibilidad de alcanzar una buena posición profesional y un poder adquisitivo la liberaría de esta hipótesis. No obstante, indica Fukuyama, la nueva situación al mismo tiempo deteriora la norma de responsabilidad masculina: "Al divorciarse de una mujer que depende de él, el marido debía enfrentarse a la perspectiva de pagar una pensión… si la esposa gana un salario que rivaliza con el de su marido, la cuestión cambia".

La Gran Ruptura trae consigo el acceso de la mujer al mundo laboral posibilitándole un buen estatus por "la naturaleza del trabajo en sí",[14] a saber, porque la des-industrialización y el paso a una economía de la información no precisa un tipo de trabajo predominantemente físico, sino intelectual. Es la cualificación, la capacidad de planificación y gestión, la facilidad de comunicar y empatizar, lo que determina a día de hoy los trabajos mejor remunerados. Son más, en los último tiempos, las mujeres bien formadas y que acceden a estudios superiores que hombres, tienen mejores cualidades de comunicación y empatía las mujeres que los hombres, así como dotes organizativas y de programación. El "quid" de la cuestión se centra en que en el mundo profesional la mujer activa, en lugar de dedicar sus años mejores a la crianza y educación de los hijos e hijas, con la consiguiente pérdida de antigüedad y experiencia, quedando relegadas en sus profesiones o teniendo que renunciar a su capacidad y formación, quedándose en trabajos secundarios, ahora compiten en una trayectoria profesional ascendente en competencia con los varones.

12 Fukuyama, op. cit., pp.132-139.
13 Becker, G., *Tratado sobre la Familia*, Alianza Editorial, Madrid, 1987.
14 Fukuyama, p. 141.

V. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: REUBICAR EL MUNDO DEL TRABAJO EN LOS FEMENINO

En nuestro tiempo la cuestión femenina, los «derechos de la mujer» y su nueva ubicación en el ámbito social y profesional han adquirido un nuevo significado, importante y sumamente valioso. Es una ganancia indudable que mejora enormemente la situación de justicia contemporánea. Pero si nos fijamos en el análisis precedente, que he tratado de exponer con precisión y literalidad, observamos inmediatamente contradicciones, la principal: Si bien es justa la oposición de la mujer frente a lo que expresan las palabras bíblicas « y él te dominará» (Gén 3, 16), tal oposición y reubicación de la mujer "no puede de ninguna manera conducir a la «masculinización» de las mujeres". "La mujer –en nombre de la liberación del «dominio» del hombre– no puede tender a apropiarse de las características masculinas, en contra de su propia «originalidad» femenina". Por este camino la mujer "no llegará a «realizarse» y podría, en cambio, deformar y perder lo que constituye su riqueza esencial. Se trata de una riqueza enorme que abarca toda la historia del hombre sobre la tierra".

Los recursos personales de la femineidad no son ciertamente menores que los recursos de la masculinidad; pero sí diferentes. Por consiguiente, la mujer —como por su parte también el hombre— debe entender su «realización» como persona, su dignidad y vocación, sobre la base de estos recursos, de acuerdo con la riqueza de la femineidad. "En todos los casos en los que el hombre es responsable de lo que ofende la dignidad personal y la vocación de la mujer, actúa contra su propia dignidad personal y su propia vocación".[15]

La contradicción fundamental que hoy día se produce en la cuestión femenina en relación con el ámbito familiar y laboral es la siguiente:

¿Puede una mujer de nuestro tiempo desarrollar con integridad su profesión siendo mujer, esposa, madre, (incluso hija) realizando plenamente su feminidad?

¿Es posible una vida de mujer armónica que compatibilice un despliegue laboral-profesional y su realización específicamente femenina?

¿Puede una mujer de hoy ser madre y trabajar (dicho más claramente) y realizar armónicamente ambas facetas?

Parece que, aunque así es en abstracto, cuando vamos a la realidad, basta el propio entorno, las cosas ni son así o, al menos, no son tan fáciles. Entonces preguntémonos: ¿Qué es lo que falta?, ¿qué podemos hacer?, ¿qué exigir a los poderes públicos? Y, más aun, ¿qué podemos hacer los varones para que esta justicia se aplique?

- En cuanto a lo que falta o falla habría que decir, tras este análisis, que queda claro que *masculinizar lo femenino es de suyo una perversión*, que anula y constriñe a la mujer, es exigir a las mujeres que dejen de ser lo que son y comiencen a ser algo distinto y extraño. Muy por el contrario hay que *preservar lo femenino*. Esto lo reivindican las últimas generaciones de feministas, menos dialécticas y rancias, aunque no menos radicales, tal es el caso de Brock-Utne[16] cuando trata las características femeninas con que contribuyen la organizaciones de mujeres pacifistas:

15 Esta reflexión está inspirada en Juan Pablo II, Carta Apostólica "Mulieris Dignitatem".

16 Muy representativa en el feminismo y pacifismo actual por su obra de 1985: Educar para la Paz. A Feminist Perspective. New York/ Oxford/Toronto/Sydney/Paris/Frankfurt:Pergamon Press.175.pp.Reprinted in 1987 and in 1989.A Korean edition appeared in 1986.Published in Seoul. Una perspectiva feminista. New York / Oxford / Toronto / Sydney / Paris / Frankfurt: Pergamon Press. 175.pp. Una edición noruega apareció en 1987.Oslo: Folkereisning mot krig.206. pp yAn Italian edition appeared at the end of 1989,published by Edizione Gruppo Abele. una edición italiana apareció a

"La mujer está conectada con la preocupación por la vida humana: esta conexión estaría en la base de la teorización sobre la *ética del cuidado* y la lógica de la sostenibilidad de la vida, en oposición a la lógica de la acumulación económica y el militarismo que sustentan el actual sistema de relaciones internacionales".

- Los logros profesionales de las mujeres, ampliar el horizonte de su acceso al mundo laboral, a la productividad, a la economía y a la construcción social y política, han de ser siendo mujeres, *implicando su feminidad*.
- Para que esto sea así, se requiere un esfuerzo de todos, principalmente de los poderes públicos, para que exista una *auténtica conciliación*, es decir, *reubicar el mundo del trabajo en lo femenino* y no el viceversa de reubicar (forzada y forzosamente) lo femenino en el mundo laboral. Las mujeres pueden y deben trabajar con idénticas condiciones y posibilidades que los varones igualmente cualificado pero con especial atención a su especificidad femenina y lo que esto implica. Estoy indicando con ello que las políticas públicas deben garantizar a las mujeres que realicen su actividad profesional, que puedan ser al mismo tiempo mujeres, esposas, madres (incluso hijas) y que este hecho no sea una desventaja para ellas en su promoción y desarrollo profesional. Por el contrario, son los poderes públicos los responsables en buena medida de que las mujeres puedan desarrollar su trabajo y su vida familiar como mujer (sin reducción, ni masculinización).
- El segundo elemento es la implicación de los varones, co-responsables en la vida familiar, quienes han de incrementar su ayuda y cooperación en el ámbito del hogar, en la crianza y educación de los hijos e hijas, teniendo en cuanta que los roles de padre y madre tiene aspectos de identidad claramente diferenciada y que la identidad femenina es, por naturaleza, más envolvente y esforzada en la construcción de la vida familiar. En este aspecto no vale tampoco la abstracta e ideológica "masculinización de lo femenino" y "feminización de lo masculino"; no se trata de dialéctica de confrontación a lo Marx-Engels; ni de una deconstrucción de lo femenino en lo masculino y viceversa. Se trata de cooperación y de hacer comunidad, cuanto menos en lo que es la familia nuclear.
- Por último, se trata de que gane Dickens y no Marx. Se trata de que la cultura de nuestro tiempo supere esta dialéctica de lucha de clases, ahora feminismo-machismo. Se trata de que la feminidad abstracta y las mujeres concretas sean valoradas y reconocidas en lo que son y valen, y no forzadas a de-construirse en macho dominante de tintes freudianos. La mujeres reales son maravillosas, más maravillosas incluso que las mujeres de Dickens, que como dije: todas ellas salvan, sostienen, remedian y hasta cierto punto redimen al resto.

¿Qué haríamos nosotros –hijos, esposos, padres, amigos, compañeros de trabajo– sin ellas?

---

finales de l989, publicada por Edizione Gruppo Abele. Su otra obra representativa de 1989 es: Perspectivas Feministas sobre la Paz y Educación para la Paz. New York/Oxford/Toronto/Sydney/Paris/Frankfurt: Pergamon Press.200 pp. Nueva York / Oxford / Toronto / Sydney / París / Frankfurt: Pergamon Press.200 pp.

2 CONCILIACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

INTRODUCCIÓN

Para la Unión Europea la participación equilibrada de mujeres y hombres en el marco laboral y familiar es un elemento fundamental en el desarrollo de la sociedad. La infancia, la maternidad y la paternidad son, en este contexto, elementos básicos de una sociedad, que la propia Unión Europea pretende proteger e impulsar.

El objetivo de esta parte del informe es analizar la forma en que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo, los debates del Parlamento Europeo se han ocupado de esta cuestión y cómo ello ha quedado reflejado en la legislación europea.

En todos ellos se observará cómo, a pesar de no ser un tema central dentro de las políticas europeas, la Unión se va a ocupar de estas cuestiones tanto cuando analiza las cuestiones vinculadas a la igualdad entre hombres y mujeres como cuando hablar de cuestiones de productividad y sostenibilidad europea. También veremos cómo las competencias de cada uno de los órganos analizados van a determinar que los documentos analizados nos ofrezcan una perspectiva que aunque siempre va en la misma línea, se centra en distintas cuestiones y subraya diferentes aspectos.

Aunque todos ellos nos van a mostrar un compromiso en el logro de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres como base de la sociedad europea, quizás sea la acción del Tribunal de Justicia la que haya supuesto un mayor avance al reconocer, por vía jurisprudencial, la existencia de discriminaciones sociales latentes y evidentes en el mundo laboral y, avanzando, con ello, en la eliminación de estas discriminaciones, abogando, incluso, por la adopción de medidas de acción positiva en favor del sexo más discriminado en el mundo laboral, el femenino. Con ello, su jurisprudencia ha pretendido ser pionera y ejemplificante para los Estados miembros y muestra un balance altamente positivo en la lucha por los derechos de la mujeres.

El Comité Comité Económico y Social Europeo (CESE), donde están representados los distintos intereses sociales de la Unión, nos muestra también preocupación por estos temas, pero destaca su interés en exigir la conciliación, tanto por sus repercusiones en el bienestar de los ciudadanos como por su impacto en distintas políticas de europeas. Sus dictámenes subrayan la existencia de estereotipos sociales, la carencia de servicios sociales adecuados y la inexistencia de jornadas laborales que permitan que la mujer-madre se incorpore al mundo laboral en igualdad de condiciones a los hombres. Todo, según el CESE ello ha tenido importantes prejuicios a todos los niveles y nos propone distintas medidas que, en el marco de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, pueden servir para hacerlos frente.

El Parlamento Europeo, foro de debate de las distintas tendencias políticas europeas y, responsable, junto con la Comisión y el Consejo, de la normativa comunitaria adoptada. Se ha ocupado recientemente en dos ocasiones de esta cuestión: (Debate en torno a la situación de la mujer de 2004, Debate en torno a las medidas sobre conciliación de la vida familiar y el período de estudios de las mujeres jóvenes de 2007). En estos debates se analizan cuestiones tales como reducción de la jornada laboral, la creación de microguarderías en los centros de trabajo, la flexibilización de horarios, creación de servicios de apoyo para los estudiantes con hijos, la reducción de la fiscalidad a los padres y madres jóvenes que estudian, beneficios en viviendas adaptadas a sus necesidades, bolsas de estudios para la financiación de sus gastos mientras estudian, préstamos etc, cuestiones

todas ellas que, desde otra perspectiva, ya habían sido analizadas por el CESE. En ellos, asimismo, se muestran las distintas sensibilidades políticas que sobre estas cuestiones se tienen.

Por último, y como fruto de las iniciativas adoptadas por el legislador europeo, de las aportaciones de la jurisprudencia europea y de las reflexiones del CESE se analiza la evolución de la legislación comunitaria en torno a la conciliación desde 1980 hasta la actualidad. En ella se aprecia la adopción de una serie de medidas concretas en materia de conciliación vinculadas a la flexibilidad en la obtención de permisos por razones familiares y el impulso de las medidas tendentes a obtener trabajos de calidad.

En todo caso, el campo de batalla para la Unión Europea sigue siendo el de la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, constatamos que el principio de igualdad entre hombres y mujeres implica la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en cuanto a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo, así como la desventaja de los hombres en lo relativo a las condiciones de participación en la vida familiar, y todo ello es una de las líneas maestra de las medidas adoptadas por la Unión Europea en este campo.

Las autoridades públicas españolas deberían ser conscientes del gran impulso que las políticas de conciliación han tenido en los últimos años y, reflexionar y adoptar medidas al respecto, de forma que pasemos de estar a la cola a ser los pioneros en la conciliación en la vida personal, familiar y laboral y, con ello, en la promoción de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas a participar plena y adecuadamente en todos los aspectos de la vida que, como ser humano miembro de una sociedad democrática deben disfrutar.

EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Ruth Abril Stoffels

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es analizar la forma en que el Comité Económico y Social Europeo (CESE) aborda las cuestiones de conciliación.

Dada la composición y objetivos de este órgano, se entiende que este estudio es útil para conocer las tendencias socio-políticas y líneas de acción de la sociedad europea. Al igual que otros temas sociales no han sido objeto de atención por parte de la Unión Europea hasta tiempos recientes, la conciliación, tanto por sus repercusiones en el bienestar de los ciudadanos como por su impacto en las políticas de igualdad, ha interesado especialmente a las autoridades y órganos comunitarios desde sus inicios.

Prueba de ello son los siguientes documentos de los que nos vamos a ocupar en otros puntos de este informe:

- Art. 33 Carta derechos fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Agenda para la política social y Acuerdos del Consejo de Lisboa (2000).
- Resolución del Consejo y de los Ministros de trabajo, 29 junio 2000.
- Nota COREPER, 17 noviembre 2000.
- Reglamento 1260/1999, relativo a las disposiciones generales sobre los Fondos estructurales.
- Resolución Parlamento europeo, 28 enero 1999.
- Libro Verde de la Comisión "Partenariado para una nueva organización del trabajo" (1997).
- Directiva del Consejo 97/81/CE, 15 diciembre 1997. Acuerdo marco entre sindicatos y patronales sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Recomendación del Consejo, 18 febrero 2992.
- Directiva del Consejo 93/104/CE sobre la organización del tiempo de trabajo.
- Art. 16.3 Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989).

Antes de empezar y profundizar en estas cuestiones debemos hacer dos indicaciones:

En primer lugar, se han analizado los documentos del CESE aparecidos a partir del año 2000, centrándonos en aquellos que se elaboran después de la entrada en vigor del Tratado de Niza por dos razones: primero, por ser ésta la última reforma de los tratados, en la que además, se modifica la composición del CESE ampliando su composición a "los componentes de la sociedad civil organizada", lo cual le otorga un mayor grado de representatividad; y segundo, porque dado

que lo que interesa es analizar las tendencias recientes y el estado actual de la cuestión, el análisis de documentos anteriores no otorgaba mucha más información relevante.[17]

En segundo lugar, aunque vamos a encontrar dictámenes que se dedican específicamente a la conciliación en el marco de la política de empleo, lo cierto es que la mayor parte de la información la vamos a obtener de documentos que tratando otras cuestiones como la productividad, la igualdad entre hombres y mujeres, el estado del bienestar o la flexibilidad laboral, se ocupan de estas cuestiones de una u otra forma. Igualmente, mientras que algunos de estos temas preocupan mucho al CESE y a las instituciones comunitarias, siendo objeto de análisis extendido y profundo, como el de la igualdad entre hombres y mujeres o las políticas de empleo, otros son tratados de forma puntual. Por otro lado, mientras que unos vienen movidos por un procedimiento legislativo en curso, otros tienen carácter exploratorio o para abrir o participar en un debate social existente. Tal es el caso de la flexiguridad o el de la solidaridad intergeneracional. Finalemente, mientras que en unos casos el tema de la conciliación es tratado como central, como es en el caso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en otros sólo es uno más de los aspectos a tratar como es en el caso de la competitividad. Por ello, y queriendo ser fieles al posicionamiento del CESE al respecto, se apreciará un cierto desequilibrio entre los temas tratados en este documento. Los primeros se tratan con más profundidad, mientras que en los últimos se esbozan líneas de reflexión o temas a debatir.

I.1. CUESTIONES SOCIALES EN LA ESTRUCTURA COMPETENCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Pese a que ya en los tratados constitutivos de la Comunidad Europea se hacía referencia a las cuestiones sociales y, dentro de ellas, a las de la igualdad entre hombres y mujeres, cuestiones de empleo y otras que se ven afectadas por la conciliación, lo cierto es que sólo progresivamente la Comunidad se va a acercar a estos temas, siendo de especial relevancia para entender este proceso el interés de ésta y de sus miembros en dejar de ser vista como una "Europa de los mercaderes", especialmente sensibilizada en el crecimiento económico y la fortaleza comercial de la Comunidad. De esta forma, en el proceso de construcción europea tendrá un papel cada vez más importante la mejora de la situación de la ciudadanía desde todas las perspectivas. Esta tendencia se agudizará especialmente a partir de la aprobación del Tratado de la Unión Europea en 1992 y de sus sucesivas modificaciones. Es más, las cuestiones sociales adquirirán una relevancia especial en los debates que se desarrollen en el marco de estas modificaciones, especialmente en las del fallido Tratado Constitucional y las del Tratado de Lisboa que acaba de entrar en vigor. No olvidemos que en la negativa de Francia y Holanda a ratificar el primero de estos textos, se encontraba el supuesto trato inadecuado a las cuestiones sociales que en él se produjo.

Por otro lado, la firma en Niza de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión supuso un cambio de perspectiva formal de una Unión Europea, cada vez más cercana a la ciudadanía y cada vez más sensibilizada con el bienestar de los individuos. De esta forma, se dio entrada al actual artículo 33, dedicado especialmente a estas cuestiones. Así, se habla de que:

"1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así

17 En todo caso, al final del documento se ofrece un listado de los informes aparecidos en 1990 y que se refieren a esta cuestión directa o indirectamente.

como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño"

Sin embargo, en el marco de las políticas sociales y de empleo, que es donde fundamentalmente se tratan estas cuestiones, la competencia de la Comunidad Europea es compartida con los Estados miembros y el principio de subsidiariedad juega un papel muy importante.

No esperemos, por tanto, encontrar un enfoque global, único, sistemático y profundo de estas cuestiones en los distintos documentos de la Comunidad, sino más bien directrices, sugerencias y llamadas de atención sobre cuestiones vinculadas a la conciliación. Así, la forma que adoptan los actos jurídicos aprobados suele ser la de directiva, dejando a los Estados libertad a la hora de articular la forma en que se consiguen los objetivos de las directivas.

I.2. EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

Como ya hemos mencionado anteriormente, el CESE es un órgano consultivo que existe desde los inicios del proceso de integración europea y en el que están representados, de forma directa, los diferentes componentes económicos y sociales de la sociedad civil organizada (empresarios trabajadores, ONGs, colegios profesionales, empleadores, profesiones liberales…). Aunque no tiene poder decisorio directo, este órgano tiene una función consultiva que no puede ser menospreciada.

Así, la adopción de determinados actos jurídicos vinculantes en campos específicos de gran importancia para la vida comunitaria (por ejemplo, empleo, política agrícola, de transporte, de ocupación, industrial, educación, libre circulación de personas y servicios, salud pública, protección de consumidores, cohesión económica y social, investigación y desarrollo tecnológico, medio ambiente, armonización de la fiscalidad indirecta, aproximación de las legislaciones en el ámbito del mercado interior y redes transeuropeas), precisa la previa consulta a este órgano.

El dictamen puede ser solicitado tanto por el Consejo como por la Comisión o el Parlamento, e incluso él mismo puede emitir dictámenes por propia iniciativa en temas que entiende son de su interés. Caben así mismo los dictámenes exploratorios destinados a hacer una reflexión sobre un tema específico que podría o debería ser tratado por las instituciones comunitarias.

Su función de intermediario entre la sociedad civil y las instituciones europeas, su amplia y variada composición y la búsqueda de consenso en el ejercicio de sus competencias, hacen que el análisis de los dictámenes emitidos sea una buena forma de detectar tendencias sociopolíticas en la población europea así como de ver las preocupaciones, retos, iniciativas y propuestas que gozan del consenso de la sociedad civil europea.

Los informes del CESE contienen una parte descriptiva de la realidad objeto de análisis y una parte de conclusiones y recomendaciones en la que, a la luz de la realidad expuesta, se hacen valoraciones sobre las medidas propuestas por los distintos órganos o sobre las líneas que se deben seguir en el futuro.

A aquellas personas que no estén familiarizadas con el principio de atribución de competencias y la consecuente limitación que tienen los distintos órganos de la Unión Europea a la hora de analizar las distintas cuestiones, les puede sorprender lo que no es sino un imperativo legal que, no obstante, poco a poco va reduciéndose a medida que el proceso de integración europea va avanzando. Estamos hablando de la limitada referencia a sus derechos humanos, su dignidad como mujer, la protección de sus derechos económicos sociales y culturales, salvo en lo que se refiere a un

concepto amplio de igualdad en el trabajo (que está expresamente mencionado en los tratados desde sus inicios), y a la protección de la familia, pero esto último desde su valor dentro de la estructura socio-económica de la Unión.

II. EL CESE Y LA CONCILIACIÓN

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un tema del que se ocupa el CESE desde varias perspectivas:

- La igualdad entre hombres y mujeres.
- Tendencias demográficas.
- Flexibilidad laboral.
- Personas de edad avanzada.
- Productividad y competitividad.
- Ciclo de vida.

Antes de proceder al análisis pormenorizado de cada una de estas cuestiones, es preciso subrayar algunas ideas.

En primer lugar, que en muy pocas ocasiones se habla de la conciliación para otras cuestiones que no sean las de la vida familiar, (en este caso se habla de vida privada). De hecho, nótese que el artículo 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea habla de conciliación exclusivamente laboral familiar y dentro de ésta, especialmente para las familias con niños de corta edad. Así, la posibilidad de dedicar tiempo a otras cuestiones como el ocio, el asociacionismo, actividades humanitarias, participación política, etc., son mencionadas fundamentalmente en los informes que específicamente se ocupan de estas cuestiones o cuando se habla de grupos de población determinados como los jóvenes.[18]

Desde esta perspectiva, la llamada "racionalización de los horarios" no es un término utilizado por el CESE y ello debe ser considerado como negativo, dado que su empleo nos podría permitir avanzar más rápidamente en estas cuestiones, y ello a pesar de que muchas de las ideas que implica esta expresión son consideradas en distintos documentos que tratan, entre otras cuestiones, las vinculadas a la productividad y la competitividad, la satisfacción personal en el trabajo o la flexibilidad horaria.

Por otro lado, nosotros nos centraremos en los documentos que se ocupan de estos temas de forma general. Sin embargo, debemos destacar que existen documentos que se ocupan de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (a partir de ahora conciliación) en ámbitos laborales específicos como pueden ser el de trasportes, el de sanidad o el del cuidado de personas dependientes. Estos trabajos al tener características específicas requieren un tratamiento diferenciado, y ello a pesar de que la base sobre la que se sustentan debe ser la misma.

Finalmente, subrayemos que el CESE se ocupa de estas cuestiones partiendo de la situación sociológica, jurídica y laboral que existe en el conjunto de la Unión Europea. Por ello, la realidad reflejada no siempre coincide con la existente en España o en la Comunidad Valenciana (por ejemplo, la inserción de la mujer en el mundo laboral es menor en España que en el resto de la media

18 CESE1248/2005; CESE500/2008

comunitaria, en el campo de la regulación del permiso de maternidad en muchos países no se paga el 100% de su duración o del salario previo del progenitor que lo disfruta, cosa que sí sucede en España, etc.) aunque las tendencias son las mismas y por ello, las reflexiones son también útiles.

III. CONCILIACIÓN, MUJER Y EXCLUSIÓN SOCIAL

La práctica totalidad de los documentos que se ocupan de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres toca directa o indirectamente el tema de la conciliación.[19] Ello es así porque se entiende que las tareas o roles asumidos por las mujeres, al tiempo que los condicionantes laborales a los que se enfrentan, las sitúan a en una posición de desigualdad que sólo puede ser paliada a partir, entre otros, de medidas de conciliación.

Sin embargo, en este campo parece producirse una especie de dilema entre el ser y el deber ser, en el sentido de que si hacemos frente a los problemas que plantea la realidad actual, seguramente retrasaremos el futuro deseado. Sin embargo, si adoptamos medidas para forzar este futuro deseable, quizás nos olvidemos de todas aquellas mujeres que en la actualidad están sufriendo serios problemas para lograr la igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad en la que viven.

Es cierto, y ésta parece ser la perspectiva del CESE, que la situación real actual es que la mayor parte de estos roles y tareas doméstico-familiares son asumidos en su totalidad o en su mayoría por las mujeres. Por lo tanto, es necesario que se ayude a las mujeres que están en la actualidad sufriendo el problema de la incompatibilidad entre el ejercicio de las tareas familiares-domésticas y el desempeño de un trabajo remunerado. Esta circunstancia les impide un acceso adecuado al mundo laboral (ascensos, remuneración, funciones, tipos de tareas encomendadas, etc.) y a los sistemas de apoyo sociales, entre otros, en el momento de la jubilación. De ahí que cuando se hable de la conciliación se tenga en mente casi siempre a las mujeres como medida de lucha contra la discriminación y como medida de apoyo a su situación actual.

Sin embargo, el CESE destaca continuamente que las medidas de conciliación que se propongan deben ir acompañadas de otro tipo de medidas que busquen el reparto equitativo de responsabilidades familiares y la participación equilibrada en las tareas domésticas.[20] Es una reivindicación generalizada, entre toda la población europea, que el varón se involucre más en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares. Sin este reparto de tareas y responsabilidades, se produce una injusticia clara en perjuicio de la mujer y se dificulta tanto el rol de madre como el de trabajadora. Ha sido y es común entre las mujeres la sensación de que la "liberación" producida por su incorporación al mundo laboral ha supuesto un cierto perjuicio en su vida cotidiana dado que ello no ha supuesto una reducción en sus tareas domésticas y familiares. Como consecuencia de ello, la dedicación se duplica, el tiempo libre se reduce, y el estrés se multiplica, teniendo, además, la sensación de que ninguna de estas tareas, ni las tradicionales ni las nuevas, se hace de forma adecuada. En definitiva, se tiene la impresión de que se les ha pedido ser "superwoman" pero no se les hadado instrumentos para ello.[21] Así, hasta hace poco, la sociedad ha culpabilizado, injustamente, a la mujer trabajadora por la falta de dedicación al esposo y a los niños y, con ello, de ser la culpable de los divorcios y de los trastornos que sufren algunos hijos, cuando, en realidad, el problema no estaba en su incorporación al mundo laboral sino en el contexto en el que éste se hacía.

19 CESE 1124/2001.
20 CESE 1174/2006.
21 CESE 423/2007.

Por todo ello, la pervivencia de determinados estereotipos sociales, la carencia de servicios sociales adecuados y la inexistencia de jornadas laborales que permitan que la madre-mujer se incorpore al mundo laboral en igualdad de condiciones a los hombres han generado una importante discriminación social.[22]

En este sentido, cuando hablamos de conciliación debemos hacerlo siempre asumiendo que ésta debe garantizarse para hombres y mujeres y no sólo para las últimas.

Si de lo que hablamos es de exclusión social, las estadísticas vuelven a ser rotundas, se produce un mayor grado de exclusión social entre las mujeres y, especialmente, entre las mujeres ancianas que entre los varones de todas las edades.[23] Y la maternidad, en un entorno en el que es difícil la conciliación, es un dato muy importante entre los factores que determinan esta situación.[24]

Esta penalización de la mujer-madre por su dificultad de conciliar, se refleja entre otros en el sistema de pensiones, el tipo de trabajo al que acceden y las condiciones en las que lo hacen.

Si nos centramos en el primero, (al resto le dedicaremos todo un capítulo) el CESE destaca lo que en España es evidente: que la maternidad supone un perjuicio para las mujeres a la hora de recibir pensiones de jubilación o viudedad.[25] Muchas madres se han visto obligadas a retirarse del mundo laboral o reducir sus expectativas dada la imposibilidad de conciliar éste con la maternidad. Con ello han cotizado menos o no han cotizado a la seguridad social y hoy perciben una pensión inferior que la de los varones de la misma edad, que no tuvieron que renunciar a su trabajo y promoción profesional a lo largo de su vida activa.

Ello no es sino reflejo de una situación generalizada en la que el reparto de roles, el menosprecio de la maternidad y la inadecuada participación de la mujer en el mundo laboral originada por su maternidad, va a castigar a la mujer y a su familia. Esto la va disuadir de tener hijos, y, en caso contrario, la va a colocar en una situación de especial vulnerabilidad hacia la exclusión, especialmente en determinadas situaciones entre las que destacan[26] las familias monoparentales y con personas dependientes o con alguna discapacidad.

Por lo que se refiere a las familias monoparentales, especialmente aquellas en las que la mujer es la cabeza de familia, se aprecia una mayor vulnerabilidad a la pobreza. En este caso, es fundamental la dificultad de conciliar las obligaciones familiares con las laborales, lo que obliga, en general, a realizar trabajos a media jornada (o jornada reducida), peor pagados, más precarios, que obstaculizan la promoción laboral y que se realizan en peores condiciones,[27] nos encontramos ante un ejemplo de los llamados "trabajadores pobres". Además, la posibilidad de realizar horas extras para incrementar sus ingresos es dificultada por la necesidad de hacerse cargo de los hijos de forma exclusiva y los costes del cuidado de los hijos por terceros durante estas jornadas. De esta forma, muchas perciben ingresos de un sólo sueldo, el suyo, éste es menor que el de otros trabajadores que realizan las mismas tareas y los gastos son mayores. Con todo ello, el riesgo de caer en pobreza se incrementa considerablemente. Es un hecho constatado que la pobreza en Europa se concentra en la categoría de mujeres solas con hijos e hijas de corta edad.[28]

22 CES 408/2001; CESE768/2008.
23 CESE 94/2007.
24 CESE 1074/2005.
25 CESE 1711/2007.
26 CESE 423/2007.
27 CESE 1614/2003; R/CESE/733/2009.
28 CESE/733/2009.

Por ello, las medidas en este campo van en la línea de favorecer la conciliación laboral y familiar, pero no sólo, ya que se demanda también el apoyo económico directo o indirecto a las familias monoparentales y la prestación de servicios sociales que aligeren sus cargas.

Cuando en la familia hay algún miembro con discapacidad, las dificultades socio-económicas se incrementan (mayor dificultad de conciliar, mayores necesidades, aumento de los gastos) lo cual exige un apoyo específico a estas familias. Pero si vinculamos esta última cuestión al papel de la mujer en la familia, nos encontramos ante otro factor que genera una mayor debilidad de ésta hacia la exclusión. En este sentido, el rol que se da a las mujeres de cuidado de las personas dependientes, incluyendo personas mayores que requieran cuidados y discapacitadas, así como la inexistencia de servicios sociales que aligeren sus funciones, impiden u obstaculizan la incorporación de la mujer al trabajo lo cual repercute en los ingresos y en el bienestar de la familia.[29]

Por último la incorporación de la mujer-madre al trabajo es mucho más difícil que la de la mujer que no es madre y por ello, el índice de desempleo de las madres, especialmente, con hijos e hijas de corta edad, que van a requerir mayores medidas de conciliación, es alarmante (la tasa de empleo de las mujeres con menores dependientes es de sólo el 65% frente al 91,7 % entre los hombres). Se hacen necesarias, entre otras, políticas de apoyo al sector empresarial que contraten a estas mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social corporativa al respecto.[30]

En todo caso, la vulnerabilidad de las familias y, dentro de ellas, estas últimas que hemos mencionado, no se le escapa a las autoridades comunitarias ni al CESE que piden el desarrollo de medidas especiales de protección para ellas en época de crisis.[31]

En definitiva, por razones de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de justicia social se hace necesaria la elaboración de políticas de conciliación efectivas e imaginativas. Pero volveremos a ello en el epígrafe dedicado al "coste de la no-conciliación".

IV. CONCILIACIÓN, FAMILIA, Y TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS

Sorprende la claridad e insistencia con que el CESE destaca la necesidad de que se desarrollen políticas que garanticen la sostenibilidad del sistema socioeconómico en Europa.[32] Esto sorprende todavía más, si se tiene en cuenta que, quizás por falta de previsión, quizás por reminiscencias del pasado, o quizás por intereses políticos, lo cierto es que estas cuestiones tienen una nula presencia en la sociedad española y en los poderes públicos a todos los niveles. Lo que parece que es una prioridad clave para la Unión Europea, en España ni se plantea y, cuando alguno lo hace, es enseguida acallado por próximos y antagonistas.

Los datos referentes a las tendencias de natalidad son claros y contundentes: a día de hoy no está garantizado el reemplazo generacional y con ello corren peligro las pensiones de las actuales generaciones.[33]

29 CESE 501/2008
30 CESE500/2008.
31 CESE 48/2009;CESE 768/2008.
32 CESE/966/2004; CESE 1655/2004; CESE 423/2007.
33 CESE 973/2006.

Para hacer frente a ello, destaca el CESE, es necesario un acercamiento simultáneo a tres bandas dado que ninguna de ellas soluciona de forma total los problemas y apoyarse en una sola de ellas puede conllevar graves problemas de distinto tipo. Estamos hablando de:

- inmigración
- mayor incorporación de la mujer al trabajo
- incremento de los nacimientos

La primera de ellas, políticas de incremento de la inmigración, puede ayudar, pero no resolver totalmente el problema dado que la cantidad de población inmigrante necesaria para resolver el problema sería tal que causaría importantes problemas sociales en las comunidades afectadas.[34] Además, supone una mala apuesta por el presente frente a lo que podría ser una buena inversión por el futuro. Esto es, por una integración de mano de obra no cualificada y la infrautilización de los recursos que en la actualidad existen frente cualificar la mano de obra de la que se dispone.

En esta línea, se destaca que una mayor incorporación de la mujer al trabajo podría solucionar parcialmente el problema a medio plazo, dado que el envejecimiento de la población generará una mayor cantidad de ciudadanos dependientes que no podrán nutrirse de los que están trabajando dado que éstos son cada vez menos. Por ello, la mayor incorporación de ésta, supondría el incremento de la población activa ocupada.[35] En palabras del CESE: "*la igualdad entre hombres y mujeres resulta esencial para la productividad en una Europa en la que cada vez será mayor la proporción de población de edad avanzada. Para que Europa pueda mantener sus niveles de protección social, es necesario brindar a las mujeres la posibilidad de contribuir a la economía por medio de una actividad profesional propia*".[36]

Sin embargo, esta medida, independientemente de su valoración a efectos de igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, no solucionaría totalmente el problema, sólo lo retrasaría dadas las tendencias demográficas existentes.

La tercera de estas bandas, el incremento de la natalidad no es fácil de conseguir dado que las políticas natalistas que se han desarrollado hasta ahora han tenido un escaso o nulo efecto sobre las familias. Sin embargo, en el caso de España, como en el de otros países,[37] y a la luz de los datos ofrecidos por los entes públicos, existe un desfase entre la cantidad de hijos e hijas que las familias quieren tener y los que efectivamente tienen. Por lo tanto, las medidas tendentes a corregir este desfase pueden ser un buen punto de partida. Y entre ellas son fundamentales las de conciliación.

Es necesario, entre otros, que la maternidad no suponga un perjuicio para la mujer ni para la familia, que las autoridades públicas protejan y asistan a las familias, y que no exista una especie de incompatibilidad entre maternidad y trabajo o entre realización personal-familiar y realización laboral. En este sentido, el propio CESE indica que "*La experiencia en algunos Estados miembros demuestra que una política adecuada que sirva para conciliar la vida laboral y familiar, mediante una asistencia a la infancia suficientemente desarrollada y eficaz y medidas para aumentar el empleo femenino, puede contribuir a aumentar la tasa de natalidad*".[38]

Los costes que el embarazo pueden tener en las mujeres, el posible descenso de ingresos que como consecuencia de la maternidad se pueden ocasionar, así como la pérdida de status social,

34 CESE 1613/2003. CESE/675/2005
35 CESE 1641/2004.
36 CES 1416/2000.
37 CESE 423/2007.
38 CESE 94/2007.

determinan una importante renuncia de la mujer,[39] y supone un obstáculo a la hora de hacer un proyecto de vida en el que la maternidad se encuentre armonizada con el resto de facetas de la vida de las mujeres.[40]

De esta forma, uniendo el segundo aspecto analizado (la necesidad de que la mujer se incorpore al trabajo de forma normal) y este último punto (necesidad de políticas de natalidad), se puede concluir que es necesario que las medidas que favorezcan la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo y las que la protegen y ayudan en su rol de madre no sólo sean compatibles sino que sean complementarias, y para ello, es fundamental las medidas de conciliación.

En todo caso, el CESE afirma que una buena política de protección de la maternidad y la familia afecta positivamente a la solidaridad intergeneracional, al crecimiento económico y a la paz social y que, por lo tanto, deben elaborarse políticas de este tipo como medida de solidaridad intergeneracional.[41] Así mismo destaca que, dado que la maternidad es una decisión personal con efectos sociales,[42] el Estado debe dar apoyo financiero a las familias, crear y apoyar infraestructuras de apoyo, desarrollar el permiso parental y participar en la creación de un entorno laboral adecuado[43] y en todos ellos, la posibilidad de compatibilizar las aspiraciones laborales-profesionales con la vida familiar deben estar en el centro de las preocupaciones.[44]

Además, el CESE constata que *"el 97% de los europeos considera que la familia es uno de los aspectos más significativos de sus vidas, únicamente por detrás de la salud. La opinión positiva de los europeos es aún más importante si se les pregunta su opinión en clave de futuro. La importancia de la familia es evidente cuando se necesita ayuda: el 70% manifiesta recurrir a su pareja, mientras el 25% acude a otro miembro de la familia, especialmente en caso de enfermedad (88%), consejo (78%) o dinero (68%)".*[45] Razón por la cual concluye que: "*Como afirmaba el escritor Antoine de Saint-Exupéry, no se trata sólo de prever el futuro, sino de hacerlo posible. Así pues, se trata de actuar para que todos los ciudadanos, –en particular las familias y, sobre todo, los jóvenes – puedan recobrar la confianza en el futuro. De este modo, ya no se verán obligados a enfrentarse con un ambiente social tan desfavorable en términos de recursos, servicios y tiempo, que les obliga a aplazar en demasía la decisión de llevar a cabo sus proyectos familiares y de tener el número deseado de hijos. En cambio, podrán comprobar la solidez de una alianza renovada entre las generaciones y estarán en condiciones de ofrecer su propia contribución y de medirse con los desafíos de nuestro tiempo".*[46]

Aunque hasta la aprobación del tratado de Niza la Unión Europea no se había ocupado de forma específica de las familias, lo cierto es que, cada vez más, nos encontramos en los actos comunitarios y en los dictámenes del CESE con referencias y reflexiones a la misma como elemento esencial de la sociedad y de la prosperidad europea. En este sentido, las medidas de conciliación, buscaban la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres o se destinaban a proteger a menores, ancianos y ancianas o personas dependientes, pero la necesidad de acercarnos a la familia como núcleo social básico de la sociedad y fundamento de nuestros valores no estaba considerada. Sin embargo, parece que se está produciendo un cambio de perspectiva que nos permitirá centrar adecuadamente la función de la conciliación dentro de las sociedades Europeas. Ya hemos indicado

39 CESE 966/2004; CESE 1074/2005.
40 CESE1074/2005.
41 CESE 1655/2004; CESE/733/2009.
42 CESE 998/2007.
43 CESE 998/2007.
44 CESE 966/2004.
45 CESE1711/2007.
46 CESE 1711/2007; en igual sentido CESE423/2007.

que cuando el Art. 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea habla de la conciliación se la vincula directamente a las necesidades familiares. Esta nueva perspectiva se deduce en el siguiente texto:

"En líneas generales, la Comisión Europea aborda el tema de la familia en los capítulos de la política social, el empleo y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, en numerosos documentos relacionados con aspectos como la juventud, los derechos de los niños o la formación, la norma es que la propia noción de familia esté casi siempre ausente y que el enfoque esté orientado predominantemente hacia la única perspectiva de los derechos individuales o de la percepción de las personas como sujetos económicos. Es raro que se considere a la persona en su dimensión relacional, que la concibe ante todo como parte de una familia y del sistema de relaciones sociales que gira en torno a ella. Mientras tanto, la familia continúa desempeñando un papel predominante a la hora de apoyar el proceso de crecimiento de la persona, acompañarla en su inserción social y laboral y, en numerosas ocasiones, hacerse cargo de ella durante la enfermedad, así como durante las eventuales condiciones, provisionales o permanentes, de discapacidad y dependencia. Los servicios sociales y de asistencia dispensados por las administraciones públicas, el sector privado o el social siguen siendo fundamentales, especialmente a la hora de promover la conciliación entre las vidas profesional y familiar, y luchar contra la pobreza familiar y el desempleo en la familia, así como para apoyar y ayudar a aquellas familias que sufren los efectos de las enfermedades, el abuso del alcohol y la droga, los problemas educativos y la violencia familiar. Estos servicios no pueden constituir por sí solos una respuesta que sustituya las necesidades emocionales y afectivas de la persona, ya sea ésta quien recibe los cuidados o quien los dispensa".[47]

En este sentido, parece fundamental, según el CESE, que los hijos e hijas no sean considerados como una carga y los padres como elementos de la sociedad menos productivos, sino apoyarles y protegerles.[48] Para ello, las medidas de conciliación parecen ser un elemento esencial en apoyo de una institución reconocida y protegida en el seno de la Unión Europea, pero también, y en el marco del tema que nos ocupa para la eliminación de este desfase entre el numero de hijos e hijas deseado y el de los realmente tenidos y con ello, una contribución, aunque sea reducida, a la solución del problema demográfico al que se enfrentará Europa en unos pocos años.

V. EL COSTE DE LA NO-CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

El CESE se ocupa de estas cuestiones fundamentalmente cuando analiza las desigualdades entre hombres y mujeres teniendo en cuenta la carga que el cuidado de la familia y el mantenimiento de hogar supone para las mujeres trabajadoras.[49] Sin embargo, tal y como indicamos anteriormente, un reparto de tareas equilibrado podría disminuir estas desigualdades, y una política de conciliación proactiva en el logro por la igualdad, exigiría que las propuestas que se hagan y la perspectiva que se adopte partan de una situación de equilibrio de funciones y por lo tanto, que afecten tanto a hombres como a mujeres.

En todo caso, la imposibilidad de conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral tiene repercusiones:[50]

47 CESE1711/2007
48 CESE 423/2007
49 CESE 768/2008
50 CES 408/2001; CESE768/2008

- en el acceso y mantenimiento mujer en el mercado laboral
- promoción laboral
- tipo de trabajo
- condiciones laborales (incluida la remuneración)

Es bien conocida la dificultad que las mujeres jóvenes, y más si están casadas, tienen para acceder a puestos de trabajo adecuados a su formación, estables y duraderos, especialmente en aquellos casos en los que éste requiere una dedicación continua al mismo (puestos de responsabilidad o con tareas muy específicas) o que exigen una formación continuada intensiva.

El miedo del empresariado a verse privado de esta mano de obra durante el embarazo, baja maternal y posterior excedencia, así como las dificultades que a la hora de cuadrar horarios pueden suponerlas reducciones de jornadas, las preferencias en las jornadas o en la elección del periodo de vacaciones, los permisos por enfermedad de los hijos e hijas son, en muchas ocasiones, determinantes en el momento de la selección de personal de muchas empresas.

Por ello, en varias ocasiones el CESE ha destacado la necesidad de reflexionar sobre las repercusiones que estas medidas de protección de la familia (y en especial de la maternidad) tienen en el ámbito laboral cuando no van acompañadas de un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres dentro de las familias y los hogares. Ya que pueden suponer un perjuicio indirecto para la mujer en sus aspiraciones profesionales.

Así, el CESE aboga por desvincular muchas de estas medidas de la mujer, haciéndolas extensivas al hombre (por ejemplo, permisos parentales, o preferencias horarias) e, incluso, forzar, en algunos casos, al hombre para que disfrute de estas medidas de forma que no recaigan siempre en las mujeres[51] y quien se encargue de la gestión de recursos humanos considere la contratación de las mujeres en esta situación como algo oneroso.

En este sentido, es fundamental equilibrar el salario entre hombres y mujeres con estas miras.[52] Piénsese, por ejemplo, que en caso de que las reducciones de jornada, permisos o excedencias tengan repercusiones en los salarios, es normal que se designe al progenitor que cobre menos para que su disfrute tenga las menores repercusiones posibles en la economía familiar. Como en general, es la mujer la que aporta menos a la economía familiar, es normal que sea ella la que disfrute de estas medidas.

El cuidado de los niños también tiene repercusiones en la jornada laboral de los progenitores. Cuando es imposible la conciliación entre los horarios de los hijos y los de la jornada laboral de los progenitores, es la madre, que normalmente cobra menos y que tiene condiciones laborales más precarias,[53] la que pide la reducción de jornada u opta por un trabajo a media jornada,[54] dificultándose además, la posibilidad de realizar horas extras. Pero luego, a la hora de ascensos, remodelaciones laborales, remuneraciones, etc. este tipo de jornada perjudica más a aquel que las tiene. Con lo cual, se produce un círculo vicioso de discriminación y de penalización por el ejercicio de responsabilidades familiares del que es difícil salir. Una medida propuesta por el CESE es que cuando los progenitores vuelvan de un permiso parental, no se empeoren sus condiciones laborales.[55]

51 CESE 998/2007.
52 CESE 408/2001.
53 CESE 675/2005; CESE675/ 2005; CESE 997/2007.
54 CESE 1614/2003.
55 CES 60/2001.

A pesar de que, como hemos indicado, esto se da normalmente en las mujeres, incluso en el caso de que las responsabilidades familiares sean compartidas, el CESE destaca que "*los ciudadanos con obligaciones de cuidar a familiares siguen teniendo dificultades para encontrar un puesto de trabajo estable y satisfactorio*"[56] con lo que es necesario trabajar en este campo.

Otra circunstancia que se ve también afectada por el ejercicio exclusivo de responsabilidades familiares por parte de la mujer y, en concreto, por la maternidad, es la de la formación, mientras la madre (o padre en su caso) permanece al cuidado de los menores, no suele tener acceso a cursos y procesos de formación. Sea porque el vínculo contractual se ha suspendido, sea porque se selecciona al personal a tiempo completo, sea porque los procesos se desarrollan en horarios y lugares incompatibles con el ejercicio de estas responsabilidades, lo cierto es que si bien de inicio, la formación de las mujeres y de los hombres es similar en las empresas, pasado el tiempo, se produce un desequilibrio en perjuicio de las mujeres-madres.

En este sentido, el CESE destaca el dispendio que supone la formación de mujeres capaces de ocupar puestos laborales de gran envergadura y su utilización posterior en puestos de menor categoría por los perjuicios sociales que su maternidad genera.[57]

Por otro lado, el CESE destaca la necesidad de disociar ayuda social y ocupación del empleo. En muchos países se renuncia a trabajar si ello supone la pérdida de la ayuda social.[58] Además, se trabaje o no, la situación de origen de la ayuda persiste, con lo que el no desarrollo de políticas de este tipo genera la salida del trabajador del mundo laboral o la existencia de los trabajadores pobres.

En definitiva, a la hora de contratar, de establecer las condiciones laborales,[59] de promocionar y, en general, en el campo laboral, la maternidad y el cuidado de familiares dependientes son penalizados, entre otros, por la dificultad de conciliar la estas actividades con aquellas. De esta forma, solamente el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y fomento de las medidas de conciliación en las empresas,[60] (flexibilidad, servicios sociales y políticas de conciliación)[61] unido al hecho de que las autoridades públicas a través de legislación y políticas y servicios sociales apoyen a las familias,[62] la maternidad no penalizará a la familia en general y a la mujer en particular, y los objetivos de igualdad establecidos en los tratados constitutivos, así como esa voluntad de proteger la familia y proteger y promover la maternidad podrán ser alcanzados.

Sin embargo, el CESE es consciente que algunas de las medidas que tienden a proteger la vida familiar y con ello la maternidad y las que promueven la incorporación de la mujer al trabajo pueden tener efectos cruzados indeseados.[63] Así, pide la reflexión acerca de la "*eliminación de las medidas de política familiar que contienen fuertes incentivos para apartarse de la vida laboral e interrumpirla de forma prolongada con la consiguiente reducción de las oportunidades de una reincorporación adecuada; la financiación del tiempo de espera no debe repercutir de manera negativa en los ingresos, ni proporcionar un incentivo adicional para la salida de las mujeres de la vida laboral, ni crear nuevos obstáculos para compartir el cuidado de los niños con su cónyuge*".[64] Se pide, así mismo, que las autoridades públicas reflexionen acerca del sistema impositivo, subsidios servicios sociales y atención

56 CESE 997/2007.
57 CESE 1174/2006; CESE768/2008.
58 CESE 1174/2006; CESE 675/2005
59 CESE 1124/2001.
60 CESE 805/2007; CESE 998/2007; CESE 1416/2000.
61 CESE 998/2997.
62 CESE/996/2004.
63 CESE 1174/2006;CESE 998/2007
64 CESE 997/2007.

a menores y mayores y sus repercusiones en la mujer en tanto que madre, como origen de discriminaciones.[65] En el campo específico de la conciliación, el CESE destaca que *"La UE, en su tentativa de incrementar el número de mujeres trabajadoras, debería multiplicar las oportunidades para conciliar trabajo, familia y vida privada, de tal forma que se traten y sigan de cerca y de forma transparente las diversas necesidades, los valores enfrentados y los conflictos de interés".*[66]

En este sentido, el CESE no tiene una posición clara acerca de las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que si por un lado entiende que son una buena medida de conciliación, por otro lado, destaca las repercusiones negativas que tiene la "feminización" de este tipo de jornada en cuanto a bajos ingresos, dificultades de promoción, tipo de trabajos realizados.[67] Según el informe de la Comisión de 2009, la tasa de empleo femenino a tiempo parcial es del 31% frente al 7,7% para los hombres.

En todo caso, la conciliación y el reparto equitativo son y deben ser una pescadilla que se muerde la cola en la consecución de la igualdad.[68] Es necesario, que en el caso de que la mujer trabaje, las tareas domésticas y responsabilidades familiares sean compartidas al 50% con el varón.[69] Pero para que todo esto se produzca es necesario que se promuevan políticas adecuadas de racionalización de los horarios y de conciliación de la vida laboral y la vida familiar[70] y que estas se conciban teniendo en cuenta el necesario reparto de cargas que debe producirse en el seno de las familias entre hombres y mujeres. Así mismo, es necesario que se desarrollen ayudas para los trabajadores con responsabilidades familiares dado que su ausencia representa un obstáculo para el aumento del empleo femenino que tan necesario es en estos momentos.[71] Es preciso también que se desarrollen políticas que permitan que estos cambios socio-económicos sean asumidos adecuadamente por toda la sociedad, sin traumas ni fisuras que puedan generar desajustes sociales o psicológicos. En este campo, la educación y los medios de comunicación tienen, a juicio del CESE, una importancia radical.[72]

A este respecto, se indica que sería especialmente ilustrativo y ejemplarizante que políticos y personas famosas o cuyo comportamiento es analizado y seguido por la sociedad, adoptasen comportamientos modélicos en este campo.[73]

Si hasta ahora se ha venido hablando de los problemas de la conciliación en el marco de familias con hijos e hijas menores a cargo, cada vez más, se hace necesario reflexionar sobre las repercusiones que el envejecimiento de la población tiene sobre las familias.[74] Así, gradualmente, las familias deben hacerse cargo con más frecuencia del cuidado de los ancianos y ello tiene repercusiones directas en las condiciones laborales[75]. Una vez más, son las mujeres las que suelen hacerse cargo del cuidado de estos ancianos y ancianas, y ello repercutirá en su jornada laboral y condiciones de trabajo.

En este sentido, parece lógico que se demanden servicios asistenciales para estos mayores que permitan que las personas de las que dependen no vean perjudicada su situación laboral ni su calidad de vida, se habla del incremento de los llamados "centros de día", la formación de cuidadores profesionales o el pago de subsidios para la contratación de estos servicios cuando el Estado no pueda o no quiera ofertarlos.

65 CES 408/2001.
66 CESE 882/2009.
67 CESE 325/2004.
68 CESE 882/2009.
69 CESE 998/2007.
70 CES 1124/2001.
71 CESE 1641/2004.
72 CESE 998/2007; CESE 1416/2000.
73 CESE 287/2008; CESE 768/008.
74 CESE 628/2009.
75 CESE 1524/2008.

VI. FAMILIA, TRABAJO, SOLIDARIDAD ENTRE GENERACIONES Y CICLO DE VIDA

El CESE menciona, cada vez con más insistencia, la necesidad de reflexionar sobre el llamado "ciclo de vida" de las personas.[76] En la actualidad, el ciclo de vida de una persona se divide en tres periodos: estudios, trabajo y jubilación. Sin embargo, esta separación no es ni debe ser real en muchos casos. La formación se hace necesaria durante todo el periodo de vida laboral activa[77] y la jubilación no supone un "merecido descanso de los ancianos". Además, parece que la vida puede y debe incorporar en todas sus fases otros aspectos como la participación política, el trabajo en ONGs, asociacionismo, etc.

Si vinculamos este ciclo vital a la familia, nos encontramos con que las obligaciones familiares se encuentran fundamentalmente en el periodo de trabajo, pero tienen repercusiones en la jubilación y que, en el periodo de jubilación, cada vez más, se asumen roles de cuidado de la familia[78] (tanto de ancianos que cuidan a ancianos, como de abuelos que cuidan a nietos) que aunque no sean remuneradas deben ser tenidos en cuenta.

En este sentido, se apunta la necesidad de reflexionar sobre esta división de la vida y se menciona la posibilidad de crear una especie de "Crédito-tiempo" (una especie de excedencia, remunerada o no) que permita alternar periodos de formación, trabajo y atención familiar,[79] y compatibilizarlo con otras actividades. Se trataría de dar a la ciudadanía la posibilidad de disponer, durante su vida laboral de una serie de años de libre disposición, para llevar a cabo estos proyectos.

Más allá de esto, se plantea como necesidad imperiosa la de trabajar en la conciliación, no ya familiar sino en general, esto es, que se adopten medidas que permitan compatibilizar en todos los momentos de la vida, el trabajo con otras actividades, así mismo, necesarias para la realización de las personas y para permitirlas que participen adecuadamente en el entorno social al que pertenecen.[80]

Igualmente, el CESE habla de la necesidad de tener en cuenta, a efecto de pensiones, el cuidado de miembros dependientes de la familia. Con ello se evitaría que la solidaridad entre generaciones produjera una deuda diferida (en forma de pensiones inadecuadas y el consiguiente aumento del riesgo de la pobreza) que gravaría sobre todo a las mujeres y a las familias con personas dependientes.

Así mismo, se destaca la necesidad de reconocer de alguna forma el tiempo que las personas jubiladas dedican al cuidado de los menores o las personas dependientes. Con ello no sólo permiten, en su caso, la conciliación de los miembros de la familia que están trabajando, sino que cumplen una función social que debe ser reconocida y valorada.

Sin embargo, todas estas ideas sólo son lanzadas, como pidiendo a las autoridades públicas y científicos una reflexión y estudio al respecto, y como elementos para resolver los retos a los que se enfrenta la Unión Europea en un futuro próximo.

76 CESE 1655/2004;CESE 675/2005; CESE 1524/2008.
77 CESE 1416/2000.
78 CESE 628/2009.
79 CESE/996/2004.
80 CESE 966/2004; CESE1655/2004

VII. FLEXIBILIDAD, SEGURIDAD Y CONCILIACIÓN

Hay un debate abierto en el seno de la Unión Europea sobre la necesidad de compatibilizar la flexibilidad laboral interna y externa, con la seguridad profesional y económica de las personas. Por un lado, se quiere ser más flexibles para ser más competitivos y, por otro, se busca continuar en la senda de los avances sociales de los trabajadores y ciudadanos europeos que tan buenos resultados han dado. La idea sería llegar a un punto de equilibrio en el que encontremos la llamada "flexiguridad" laboral. Sin embargo, el lugar en el que se encuentra este equilibrio no está claro y en ello hay serias discrepancias en el seno del CESE, dado que, en este caso, los distintos grupos no alcanzan consenso. Sin embargo, el logro de esta *flexiguridad* tendría efectos en la mejora del nivel de vida de las familias, especialmente en aquellas en riesgo de exclusión social.[81]

La cuestión de la flexiguridad alcanza cuestiones como las de la flexibilidad en los despidos y las medidas de protección social de los desempleados, pero también a cuestiones como las de la formación, y en este caso, las de la conciliación.

El CESE destaca que la vertiente interna de esta flexiguridad debe abarcar una elasticidad en los horarios de trabajo, formas y lugares de realizarlos y tiempos de reposo.[82] Pero esta elasticidad no debe desembocar en un empeoramiento de las personas que están en una situación más comprometida, y allí es donde encontramos problemas.[83]

VIII. COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CONCILIACIÓN

Dentro de los objetivos de la Unión Europea se encuentra la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas y dentro de este marco, el CESE habla de crear más y mejores puestos de trabajo, lo cual incluiría entre otros, capacidad de adaptación, gobernanza, integrar a más personas en el mercado laboral e invertir en capital humano,[84] dentro de los dos últimos campos se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en el sentido de que un trabajador que está a gusto en su empresa rinde más y se involucra positivamente en el futuro de la misma.[85]

De esta forma, el diseño de políticas de conciliación adecuadas permitiría al trabajador una mayor realización personal y el establecimiento de vínculos más fuertes con las empresas.

Asimismo, se destaca que un elemento importante para el logro de la productividad es el del logro de la igualdad, especialmente en una sociedad envejecida como la europea y para ello, ya hemos subrayado que es fundamental el desarrollo de políticas de igualdad.[86]

El vínculo del que hemos hablado anteriormente entre la necesidad de elaborar medidas de conciliación y el mayor acceso de la mujer al trabajo, se completa con el vínculo que el acceso de la mujer al trabajo tienen en el crecimiento económico: "*Según un análisis de la UE, la aportación de la igualdad de género a la economía no debe medirse solamente desde el punto de vista de una mejor rentabilidad de las empresas. Se trata de una inversión productiva en el progreso*

81 CESE 999/2007.
82 CESE 325/2004.
83 CESE1174/2006
84 CESE 966/2004; CESE675/2005; CESE 423/2007.
85 CESE 999/2007
86 CESE 60/2001.

económico global, en el crecimiento y el empleo. La igualdad de género puede contribuir al desarrollo: 1) mediante una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, con el consiguiente mejor uso de su inversión en educación y formación, 2) mediante una mayor independencia económica, 3) mediante una mejor integración de las mujeres en el sistema fiscal, participando así en el bienestar colectivo... Luchar contra la desigualdad de género no sólo es una cuestión ética, sino que supone una mejor gestión de los recursos humanos. Un mayor número de mujeres empleadas creará más riqueza y supondrá un mayor consumo de bienes y servicios. Proteger su situación laboral y ayudarles a mantener su empleo aportará más ingresos fiscales y cotizaciones para la jubilación. Los equipos de trabajo mixtos constituyen un importante potencial de innovación. Dar a las parejas los medios necesarios para llevar a efecto su deseo de tener hijos, permitiendo a los padres mantener su empleo, es luchar contra el déficit demográfico. Si Europa quiere invertir en el aspecto humano, debe afrontar ante todo las desventajas de las mujeres".[87]

En este sentido, la incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto la necesidad de delegar en otros las tareas que antes realizaba ella de forma gratuita. Esto ha supuesto, en unos casos, el desarrollo de productos que puedan aligerar o sustituir determinadas tareas, lavaplatos, lavavajillas, calienta-biberones, plancha, pañales de celulosa, pañuelos desechables... en otros casos, la prestación de servicios de apoyo como los de limpieza del hogar, arreglo de ropa, alimentos pre-cocinados, etc. y ello ha generado un crecimiento económico importante en la Unión Europea.

De esta forma, estos productos y servicios de conciliación han tenido un efecto multiplicador en la economía europea.

IX. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN APUNTADAS POR EL CESE

Aparte de las medidas que hemos apuntado anteriormente, de forma específica se destacan otras que pueden incorporarse de forma trasversal a todos los puntos que hemos analizado:

- Necesidad de afrontar el tema de la conciliación desde varias perspectivas: estructuras de atención de personas dependientes, y servicios domésticos, sistema fiscal, subsidios y permisos parentales flexibles y sistemas fiscales.
- Cómputo global de horas mensuales o anuales ("cuentas de tiempo de trabajo"),[88] de los días u horas perdidas por la atención y cuidado de los miembros de la familia se puedan recuperar sin necesidad de que tenga repercusiones en remuneración global.
- Formación y profesionalización[89] de personas que se deban ocupar de los menores o personas ancianas, incorporando lo que en muchas ocasiones es trabajo no declarado[90] y al mismo tiempo, dando la posibilidad de incorporarse a este a personas que no pueden acomodarse a otro tipo de trabajo y que con ello estarían protegidos por los sistemas de protección de los trabajadores.[91]

87 CESE 733/2009 (proyecto de dictamen)
88 CESE 999/2007; CESE 733/2009
89 CESE733/2009
90 CESE 675/2005.
91 CESE 882/2009.

- Incremento del número de guarderías y centros de atención a mayores, con horarios amplios, precios asequibles y cercanía a las familias (guarderías asequibles y accesibles).[92]
- Establecimiento de sistemas de cuidado y atención a menores adolescentes en horarios y jornadas laborales de los padres[93].
- Cómputo, a la hora de establecer sistemas de conciliación, del tiempo de desplazamiento de los trabajadores.
- Establecimiento o fomento de redes vecinales o similares de apoyo (por ejemplo, bancos de tiempo).
- Sostén de ONGs e instituciones sin ánimo de lucro que lleven a cabo medidas de apoyo en este campo.[94]
- Reflexión y atención a familias con problemas especiales como son las familias numerosas, aquellas que tienen personas discapacitadas o familias monoparentales.
- Necesidad de analizar el impacto de las medidas de conciliación en las empresas,[95] distinguiendo entre las grandes empresas y las PYMES.
- Necesidad de estudiar y premiar las buenas prácticas, y promocionar la responsabilidad social corporativa al respecto.[96]
- Cómputo del tiempo dedicado a los menores o personas dependientes a efectos laborales, de jubilación e incluso, remuneración por el mismo[97].
- Necesidad de analizar tasas de utilización masculina de permisos parentales[98].
- Necesidad de analizar el papel de los abuelos y otros miembros de la familia en la conciliación de las familias[99] ("*Debe reconocerse en mayor medida el papel de los abuelos y otros miembros de la familia como cuidadores y educadores que ayudan a los padres trabajadores. El papel de otros miembros de la familia podría contribuir a preservar las estructuras familiares, hacer que los mayores participen y reducir el estrés de los progenitores que trabajan, además de resolver las necesidades del mercado laboral y contribuir a la conciliación de vida profesional con la vida privada o familiar*".[100]
- Necesidad de reflexionar sobre la trasformación de las estructuras familiares, sus repercusiones en los servicios asistenciales y en la actividad laboral de sus miembros.[101]

X. CONCLUSIONES

Aunque la conciliación de la vida laboral con el resto de las facetas de la vida es algo necesario para cualquier persona y cualquier sociedad, la perspectiva que utiliza el CESE se ve limitada en dos sentidos:

92 CESE 325/2004; CESE 675/2005; CESE 882/2009.
93 CESE 1174/2006.
94 CESE 508/2008.
95 CESE 596/2000.
96 CESE 966/2004; CESE 423/2007; CESE 998/2007.
97 CESE 96672004.
98 CESE1174/2006.
99 CESE 423/2007, 508/2008; CESE 1524/2008.
100 CESE 882/2009.
101 CESE 508/2008, CESE 423/2007.

Primero, porque sólo se refiere, en general a la conciliación familiar olvidando otros aspectos que también se ven afectados por jornadas laborales largas o por un exceso en días de trabajo, tal es el caso del ejercicio del deporte, ocio, formación participación política, asociacionismo, que en el caso de los hombres, pero también de las mujeres, es fundamental.

Segundo, porque se centra en la mujer a la hora de analizar y proponer medidas, lo cual dificulta que el varón el disfrute y cumpla sus responsabilidades familiares y circunscribe a la mujer al ejercicio de labores domésticas y familiares sin permitirle el desarrollo de otros aspectos de su vida, que son esenciales para el reconocimiento de su dignidad y el logro de la igualdad de derechos y oportunidades, por ejemplo, participación política o asociacionismo.

Las medidas de las Administraciones Públicas tendentes a promover la conciliación según el CESE, sólo serán efectivas si parten de una perspectiva multisectorial y tienen efectos trasversales que se complementen con medidas de apoyo a la mujer.

Así, se hace necesaria la flexibilización de los horarios y las formas de trabajo, el apoyo a empresas, servicios de atención a personas con responsabilidades familiares, ayudas económicas directas a personas en riesgo de exclusión y medidas fiscales de apoyo a empresas y familias.

Centrándonos en la conciliación laboral-familiar de las mujeres, el CESE insiste en la necesidad de revalorizar y apoyar el cuidado de los hijos e hijas y resto de personas dependientes, con lo que se conseguiría la reducción de las discriminaciones hacia la mujer, la profesionalización de muchos servicios de apoyo y el mejor reparto de responsabilidades y disfrute de la familia.

Es preciso estudiar la viabilidad e impacto que tienen las medidas novedosas que son sugeridas por el CESE en distintos documentos y que son, de hecho, aplicados par algunos países de nuestro entorno, por ejemplo, Banco de horas, créditos-tiempo, pago de cuidadores o redes vecinales.

Aunque sólo es apuntado por el CESE, es necesario incorporar a la empresa privada en este debate no sólo por la responsabilidad social que tiene, sino también por los incontestables efectos positivos que la conciliación tiene sobre el funcionamiento y productividad de las empresas.

Hay que reflexionar sobre el papel de los mayores en la conciliación de las familias, tanto cuando sirven de apoyo a otros miembros de la familia (cuidado de nietos) como cuando ellos son los que requieren cuidados.

Por último, los problemas de reemplazo generacional, la percepción de distorsiones que el cambio de roles ha generado en las familias y sociedades, el inmenso avance que se está produciendo en el mundo laboral y el desarrollo tecnológico hacen que el tema de la conciliación sea una cuestión ineludible en las agendas y en los desarrollos empresariales de este principio de siglo.

XI. ANEXO: DICTÁMENES PRESENTADOS A PARTIR DE 2000 TRATAN CUESTIONES VINCULADAS A CONCILIACIÓN

Fecha	Cese	Dictamen
01/03/2000	**CESE 238/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Comunicación de la Comisión - Una estrategia concertada para modernizar la protección social"**(COM(1999) 347 final)
25/05/2000	**CESE 596/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación.** COM (1999) 564 final
20/09/2000	**CESE 1005/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico Social sobre el asunto **"Por una Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea"**
19/10/2000	**CESE 1188/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001"**(COM(2000) 548 final - 2000/0025 (CNS))
30/11/2000	**CESE 1416/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)"** y la **"Propuesta de Decisión del Consejo sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)"**(COM(2000) 335 final - 2000/0143 (CNS)
29/11/2000	**CESE 1418/2000**	**DICTAMEN** del Comité Económico Social sobre el **"Libro Blanco sobre política en favor de los jóvenes"**(Dictamen de iniciativa)
25/01/2001	**CESE 60/2001**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo"** (COM(2000) 334 final - 2000/0142 (COD))
28/03/2001	**CESE 408/2001**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre el tema **"La discriminación salarial entre hombres y mujeres"** (Dictamen de iniciativa)

Fecha	Cese	Dictamen
12/09/2001	**CESE 1124/2001**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre el tema **"Mejora cualitativa de la política social y de empleo"**
24/04/2002	**CESE 518/2002**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Fortalecimiento de la dimensión local de la estrategia europea de empleo**" (COM(2001) 629 final)
26/0372003	**CESE 406/2003**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre la **"Comunicación de la Comisión – Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa"** (COM(2002) 629 final)
10/12/2003	**CESE 1613/2003**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo"** (COM(2003) 336 final)
10/12/2003	**CESE 1614/2003**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Revisión intermedia de la Agenda de política social"** (COM(2003) 312 final)
26/02/2004	**CESE 325/2004**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social sobre el tema **"Medidas DE apoyo al empleo"** (Dictamen de iniciativa)
01/07/2004	**CESE 966/2004**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: Un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable"** (COM(2003) 842 final)
16/12/2004	**CESE 1655/2004**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre las **"Relaciones entre generaciones"**
09/02/2005	**CESE 135/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Política de empleo: papel del CESE tras la ampliación y en la perspectiva del proceso de Lisboa"**
09/03/2005	**CESE 250/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo"** (COM(2004) 493 final – 2004/0165 (COD))

Fecha	Cese	Dictamen
18/05/2005	**CESE 527/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relative a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo"** COM 2004) final 200470209(COD)
31/05/2005	**CESE 675/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros (en virtud del artículo 128 del Tratado CE)"** COM(2005) 141 final – 2005/2007(CNS)
28/09/2005	**CESE 1066/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género"** COM(2005) 81 final – 2005/0017 (COD)
29/09/2005	**CESE 1074/2005**	**DICTAMEN** el Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea"**
26/11/2005	**CESE 1248/2005**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo relativa a las políticas europeas en el ámbito de la juventud-Responder a las expectativas de los jóvenes en Europa- Aplicación del Pacto europeo para la juventud y promoción de la ciudadanía activa"** COM (2005) 206 final
14/02/2006	**CESE 238/20**06	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Representación de la mujer en los órganos decisorios de los grupos de interés económico y social de la Unión Europea"**
06/07/2006	**CESE 973/2006**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo" (Dictamen de iniciativa)**
13/09/2006	**CESE 1170/2006**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Los comités de empresa europeos: un nuevo papel para promover la integración europea**
13/09/2206	**CESE 1172/2006**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Calidad de la vida profesional, productividad y empleo en el contexto de la globalización y los cambios demográficos"**
13/09/2006	**CESE 1174/2006**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010"**COM(2006) 92 final

Fecha	Cese	Dictamen
13/12/2006	**CESE1575/2006**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"El voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto"**
18/01/2007	**CESE 94/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el **"Balance sobre la realidad de la sociedad europea"** (Dictamen exploratorio)
14/03/2007	**CESE 423/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"La familia y la evolución demográfica"** (Dictamen exploratorio)
30/05/2007	**CESE 805/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el **"Libro Verde – Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI"** COM(2006) 708 final
11/07/2007	**CESE 1000/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Empleabilidad y espíritu de empresa – El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género"** (Dictamen exploratorio)
11/07/2007	**CESE 998/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada"** (Dictamen exploratorio
12/07/2007	**CESE 997/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)"** (Dictamen de iniciativa)
11/07/2007	**CESE 998/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada"** (Dictamen exploratorio)
11/07/2007	**CESE 999/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna- la negociación colectiva y el papel de**l **diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)** (Dictamen exploratorio)
26/09/2007	**CESE 1257/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "**Fomentar una productividad sostenible en la vida laboral europea"**(Dictamen de iniciativa)
13/12/2007	**CESE 1711/2007**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la "**Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Promover la solidaridad entre las generaciones"** COM(2007) 244 final

Fecha	Cese	Dictamen
12/03/2008	**CESE 500/2008**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema**"El papel de los interlocutores sociales en la mejora de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo"** (Dictamen exploratorio)
130/03/2008	**CESE 501/2008**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Cómo garantizar el acceso universal a los cuidados de larga duración y la sostenibilidad financiera de los sistemas de cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada"**
22/04/2008	**CESE 767/2008**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Hacia los principios comunes de la flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad"** COM (2007) 359 final
22/04/2008	**CESE 768/2008**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres"** COM (2007) 424 final
15/04/2008	**CESE 1524/2008**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Tener en cuenta las necesidades de las personas de avanzada edad"** (Dictamen exploratorio)
14/01/2009	**CESE 48/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Comunicación De la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones- "Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI"** COM(2008)412 final
25/03/2009	**CESE 628/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "**La situación de los trabajadores de cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas"**(Dictamen de iniciativa)
24/03/2009	**CESE 631/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la "**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE"** COM(2008) 636 final – 2008/0192 (COD)

Fecha	Cese	Dictamen
13/05/2009	**CESE 882/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre la **"Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia"** COM(2008) 637 final – 2008/0193 (COD)
15/07/2009	**CESE 1206/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema **"Espacios urbanos y violencia juvenil"**
15/07/2009	**CESE 1208/2009**	**DICTAMEN** del Comité Económico y Social Europeo sobre **"Libro Verde sobre el personal sanitario europeo"** COM(2008) 725 final

NOTAS SOBRE LOS DEBATES DEL PARLAMENTO EUROPEO ENTORNO A LA CONCILIACIÓN[102]

Sara Marqués Saurí

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es analizar los contenidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral expuestos en el Parlamento Europeo desde el año 2004 hasta la actualidad.

El Parlamento Europeo es la asamblea de los representantes de los Estados miembros de la Unión Europea. Los diputados y diputadas del Parlamento Europeo se eligen por sufragio universal directo en cada Estado miembro y se agrupan en el mismo por tendencias políticas. Por tanto, este estudio puede resultar especialmente interesante para tener un mayor conocimiento sobre las líneas de acción y tendencias sociopolíticas entorno al tema de la conciliación familiar laboral en la Unión Europea.

Una sociedad avanzada necesita hombres y mujeres formados, y también familias que funcionen y que constituyan un entorno de seguridad y solidaridad para todos sus miembros. La sociedad no puede dejar de evolucionar, pero a la vez no debe sacrificar a la familia. No se puede restringir el derecho de las mujeres a la educación, pero tampoco su derecho a tener hijos. Son dos imperativos básicos que pueden resultar incompatibles, por lo que hablamos de la conciliación como la solución al problema. En ello nos centramos en estas páginas.

Sin embargo, para el logro de este objetivo, la mayor dificultad es encontrar una solución frente a unos estereotipos desfasados. Cuanto mayor es el nivel de formación de las mujeres, más éxito tienen en el mercado laboral. Pero al mismo tiempo, también señala que a las mujeres que fundan una familia se les cierra el camino de la educación, lo que a menudo induce a las mujeres que desean una formación y también fundar familia a retrasar el momento de tener hijos o a tener sólo uno.

En definitiva la familia parece ser un obstáculo tanto para el desarrollo profesional como para la formación continua, el trabajo y la educación, por un lado, y la familia, por otro. Parecen dos ámbitos incompatibles. Cualquiera que anhele tener éxito y una formación, hombre o mujer, con frecuencia acaba renunciando o posponiendo la fundación de una familia.

A las mujeres jóvenes les resulta prácticamente imposible resolver este dilema. Por ello la Unión Europea busca incorporar al sistema los elementos necesarios para facilitar que las mujeres puedan tener una familia y a la vez estudiar y ampliar sus horizontes a través de la educación. La posición de las mujeres jóvenes en el mercado laboral mejorará como resultado de ello, lo cual a su vez redundará en una mayor igualdad económica entre los sexos.

102 Se seleccionaron los debates en 2004 y 2007.

Son bien conocidas las soluciones tradicionales al conflicto entre familia y formación o carrera profesional. Las mujeres que no pueden dejar a sus hijos e hijas al cuidado de otras personas o que no desean hacerlo tienen que renunciar a una formación superior y a una carrera profesional, o viceversa. Hay pocas mujeres que quieran combinar los estudios y el trabajo y que puedan utilizar servicios de guardería o dejar a sus hijos e hijas al cuidado de los abuelos y abuelas. En estas circunstancias, las mujeres se encuentran ante una disyuntiva: o bien familia o bien educación y una carrera. No obstante, este dilema debería quedar relegado al pasado.

El futuro de la economía europea y el desarrollo de la competitividad y de las posibilidades de trabajar en la Unión Europea dependerán en gran medida de la posesión de formación y aprendizaje, sobre todo de la juventud, que le permita contribuir al desarrollo económico y a la cohesión social en Europa, sin embargo el derecho a fundar una familia no puede quedar relegado, sino que es necesario articular medidas que permitan conciliar ambas prioridades.

II. DEBATES

II.1. DEBATE EN TORNO A LA SITUACIÓN DE LA MUJER

El Parlamento Europeo adoptó en 2004 una Resolución en la que aboga por mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar cuyas líneas maestras pasamos a analizar.[103]

Según destaca la Cámara, compaginar la vida familiar con la profesional ayudará, por un lado, a lograr los objetivos de Lisboa y, por otro, "*contribuirá de forma decisiva a hacer frente al problema demográfico que afrontan la mayoría de los Estados miembros*".

De esta forma, el Consejo Europeo de Lisboa de Marzo 2000 destacó la importancia de las medidas de conciliación para conseguir que el porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral sea cada vez mas elevado.

Según cifras de Eurostat (2008), el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mucho mayor que el de los hombres. El 32,6% de las mujeres europeas están empleadas a tiempo parcial, mientras que el porcentaje de hombres que trabaja en este tipo de empleos es tan sólo del 7,5%. La situación es similar en España. Eurostat señala que los hombres españoles pasan 41,0 horas en sus puestos de trabajo, mientras que las mujeres pasan 34,3 horas.

La explicación en todos los casos parte de las dificultades de conciliar y se observa como es sobre la mujer en quien recae el mayor número de responsabilidades familiares, siendo en la mayoría de los casos la situación del hombre diferente a la de la mujer al no verse en la tesitura de elegir o compaginar su vida familiar con la laboral.

De todo el debate destaca el consenso entorno a tres temas:

103 Lunes 8 de Marzo de 2004

II.1.A. MÁS TIEMPO CON LOS HIJOS

La Eurocámara aboga por una política familiar que cree condiciones para que los padres y madres puedan pasar más tiempo con los hijos y se consiga un reparto más equitativo entre carrera profesional y cuidado de los hijos e hijas. En este sentido, una reducción general de la jornada laboral parece la solución mas adecuada, aunque conoce las dificultades de su implantación.

II.1.B. MICROGUARDERÍAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y OTRAS MEDIDAS

En cuanto a sugerencias prácticas, la Eurocámara destaca la creación de microguarderías en los centros de trabajo, la flexibilización de horarios para tener en cuenta los ritmos escolares y urbanos y la posibilidad del trabajo a distancia.

Además, la Cámara subraya que, en apoyo de las medidas de conciliación, cuando las empresas tienen en cuenta las circunstancias familiares de cada momento de la vida, no están incurriendo en un gasto inútil sino en "una inversión pertinente que favorece el crecimiento a largo plazo".

Así mismo se recomienda que los Estados miembros promuevan una política de personal favorable a la familia, desarrollen guías de mejores prácticas y adopten políticas fiscales que no discriminen a la familia. Además se aconseja que, al evaluar las políticas nacionales o europeas, se distinga entre el impacto en razón de género y el impacto en razón de la familia.

II.1.C. EL EJEMPLO DE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS

En opinión de los diputados, las instituciones europeas deberían dar ejemplo a través de "modelos innovadores" sobre organización y tiempo de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar.

II.2. DEBATE EN TORNO A LAS MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y EL PERIODO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES JÓVENES[104]

Habiendo realizado un estudio sobre este debate, a continuación se expondrá de forma extensa el contenido de éste, ya que es el último y más reciente debate sobre el tema de conciliación del Parlamento Europeo.

II.2.A. SITUACIÓN ACTUAL Y CUESTIONES SOCIALES ENTORNO A LA CONCILIACIÓN:

La educación es un derecho fundamental para todos y una condición indispensable para el desarrollo completo de las personas y su participación en la vida económica y social. Por ello el sistema educativo debe incluir la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre

104 Martes 19 de Junio de 2007.

mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre ambos. Los jóvenes, hombres y mujeres, que asumen responsabilidades familiares e incluso profesionales además de estudiar, se encuentran con dificultades materiales y con otro tipo de obstáculos que resultan un impedimento para acceder a los estudios o continuarlos, con lo que se produce discriminación en el acceso al derecho a la educación.

En consecuencia, se fundan las familias y se tienen hijos e hijas a mayor edad que en el pasado y no se tienen el número de hijos que se desean o se renuncia a la formación para el cuidado de familiares dependientes. Actualmente se cumplen más tarde que antes las distintas etapas de la vida (estudios, trabajo, familia) y eso afecta a la situación demográfica en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Son las mujeres las que más a menudo se ocupan de las personas dependientes y se ven más abocadas que los hombres a no cursar estudios, no completarlos o no reanudarlos nunca, lo que conduce inevitablemente a una discriminación de facto permanente a la hora de acceder a formación o a estudios y posteriormente continuarlos, así como a una discriminación entre hombres y mujeres en la vida profesional.

Respecto al trato de los y las estudiantes con responsabilidades familiares es distinto según los países y los centros de enseñanza superior y profesional, lo que puede constituir un obstáculo a su movilidad y, por lo tanto, a la realización de sus deseos educativos y profesionales y, en definitiva, a su plan de vida.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El futuro de la economía europea y del desarrollo de la competitividad y de las posibilidades de trabajar en la Unión Europea dependerán en gran medida del nivel de formación y aprendizaje de la ciudadanía, sobre todo de la juventud, que le permita contribuir al desarrollo económico y a la cohesión social en Europa. Por ello, en el ámbito europeo, deberíamos tener una gran capacidad para promover sociedades acogedoras para las mujeres y los hombres jóvenes y conseguir, en ese marco, la realización de los deseos de tener hijos e hijas, o la atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, sin que esto se enfrente a las opciones educativas y profesionales o constituya un freno a la hora de seguirlas o retomarlas.

La existencia de una enseñanza superior y profesional constituye una de las condiciones esenciales para un verdadero acceso al mercado de trabajo, así como uno de los instrumentos destinados a prevenir la pobreza, que afecta en particular a las mujeres, y a igualar los niveles de remuneración de hombres y mujeres.

Aunque no incumbe a los Estados miembros influir en la decisión individual de asumir responsabilidades familiares, habida cuenta de los retos demográficos a los que se enfrenta la UE, se debería crear un entorno económico y social propicio para que los jóvenes que tienen hijos o hijas, personas mayores dependientes o personas con discapacidad a su cargo, no se encuentren en desventaja en la sociedad a la que pertenecen.

De las conclusiones de la lectura de las distintas posiciones de los diferentes grupos políticos en el Parlamento Europeo, podríamos elaborar una tentativa de recomendaciones:

- Establecer unas condiciones que dejen claro que las responsabilidades parentales de los jóvenes no son sólo una pesada carga que se suma a las exigencias de sus cursos de formación, sino un Derecho del que deben gozar. Y esto vale tanto para los hombres como para las mujeres.

  Es preciso desarrollar amplias campañas de información adecuadas con esta finalidad.

- Crear servicios de apoyo para los estudiantes con hijos o hijas, tales como servicios de guardería en los propios Centros Educativos donde estudian los padres.

- Implantar un sistema de "certificación" nacional por parte de los Estados que permita identificar a los centros de enseñanza superior o profesional que ofrecen posibilidades de conciliación de la vida académica con la vida familiar, al objeto de facilitar y estimular la continuación o reanudación de los estudios en el caso de las personas con responsabilidades familiares.

- Poner al servicio por parte de la Unión Europea a todos los Estados miembros la experiencia de los países escandinavos, debiendo promover un diálogo y el intercambio de buenas prácticas, ya que, según estadísticas indican, los países escandinavos alcanzan una proporción del 30-40% de jóvenes estudiantes que se permiten el placer y la responsabilidad de ser padres.

- Fomentar la competencia entre Universidades, de manera que "el prestigio de la enseñanza", tuviera en cuenta el apoyo a los jóvenes estudiantes con cargas familiares.

- Simplificar y facilitar la concesión de préstamos con condiciones favorables para los jóvenes que combinan responsabilidades familiares con un periodo de estudios o de formación.

- Reducir la fiscalidad a los jóvenes, hombres y mujeres, que estudian y trabajan al mismo tiempo y que tienen responsabilidades familiares o personas dependientes a su cargo.

- Conceder beneficios en viviendas adaptadas a sus necesidades y de servicios de guardería suficientes y adecuados.

- Otorgar bolsas de estudios para la financiación de sus gastos mientras estudian.

- Aumentar las responsabilidades de los hombres en relación con las tareas del hogar, los hijos y las demás personas dependientes es una condición necesaria para que un número mayor de mujeres jóvenes tengan la posibilidad de combinar la maternidad con los estudios.

- Valorizar la vida familiar y promover el papel del padre, así como un mayor reparto de las responsabilidades en la vida familiar, como un paso significativo hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Implantar una mayor flexibilidad en la organización de los estudios, por ejemplo mediante un aumento de la oferta relativa a la educación a distancia y de las posibilidades de cursar estudios a tiempo parcial.

LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y LA CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR

I. INTRODUCCIÓN

La labor realizada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) a favor de la conciliación laboral y familiar ha sido positiva pero también excesivamente casuística. No puede ser de otro modo. No estamos ante un órgano legislativo que apruebe medidas generales destinadas a facilitar que los padres y madres puedan trabajar y cuidar de su familia al mismo tiempo. Estamos ante una institución jurisdiccional que lo que hace es dirimir asuntos que le son presentados y en los que se alega una supuesta violación del Derecho Comunitario. El TJCE ni ha tenido la oportunidad, ni nunca la tendrá, de plantearse en abstracto qué medidas se podrían arbitrar en la UE para facilitar que en las familias se pueda compaginar la vida profesional y el cuidado de los hijos e hijas y del hogar. Ciertamente, la UE se ha dotado de normas para hacer posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (a través de la Comisión, del Consejo y del Parlamento Europeo), y son precisamente esas normas las que el TJCE estudia y analiza cuando se le somete un caso judicial.

Sin embargo, por razones obvias, el TJCE no tiene la oportunidad de establecer ni de crear ninguna medida de conciliación, ni tampoco tiene ninguna posibilidad de llevar a cabo o construir una teoría general sobre la necesaria promoción de la conciliación personal, familiar y laboral. El TJCE lo que hará en todo caso será estudiar la adecuación entre el comportamiento sometido a juicio (y relacionado con la conciliación laboral) y el Derecho Comunitario. Por eso sus pronunciamientos, aunque abundantes, pecan de excesivamente casuísticos y quizá resulten algo deslavazados. Algunos de los recursos resueltos pueden ser recursos por incumplimiento, otros recursos de anulación y, los más, cuestiones prejudiciales. Algunos de ellos pueden referirse a situaciones acaecidas, discriminaciones ocurridas o medidas adoptadas en España, otras en Alemania y otras en Suecia o cualquier otro Estado miembro. En algunos pueden demandar personas físicas, en otros personas jurídicas, en otros Estados miembros y en otros la Comisión Europea u otra institución. Por tanto, el conjunto se antoja variopinto y falto de un planteamiento general.

Pero, al mismo tiempo, se puede decir que, en la mayoría de las ocasiones en las que se ha sometido a juicio un asunto relacionado con la conciliación profesional y familiar, el TJCE se ha mostrado como un tribunal pro-conciliación. En algunas ocasiones, la normativa aplicable no le ha permitido llegar más lejos, pero por lo general ha velado escrupulosamente por hacer factible a los padres y madres su doble labor como progenitores y como profesionales. Además, para que el TJCE se ocupe de un asunto, es necesario que éste tenga nexo comunitario. El TJCE no acepta asuntos en temas que no sean de su competencia. Es necesario que compruebe que hay una norma de la UE (sea de derecho originario o de derecho derivado, es decir, que esté en los Tratados o que esté en normas aprobadas por las instituciones comunitarias, como reglamentos, directivas o decisiones) que sea de aplicación al caso. Pero lo cierto es que en el caso de padres trabajadores (sobre todo madres) que se sientan discriminados o que consideren que sus derechos a fundar y a cuidar de su familia han sido violados, el TJCE, con relativa facilidad, considera que el asunto es de su competencia, puesto que existe normativa ya desde el Tratado de la Comunidad Europea (TCE) en su versión primigenia de 1957 que prohíbe la discriminación en el trato entre trabajadores y trabajadoras.

El TJCE tiene por misión según el art. 220 del TCE garantizar «el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación» de los Tratados. En el marco de esta misión, el Tribunal controla la legalidad de los actos de las instituciones de la Unión Europea, vela por que los Estados miembros respeten sus obligaciones comunitarias e interpreta el Derecho Comunitario a solicitud de los jueces nacionales. Es la autoridad judicial de la Unión Europea y, en colaboración con los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, vela por la aplicación y la interpretación uniforme del Derecho Comunitario. Sin embargo, la estructura del sistema judicial de la UE se ha ido complicando en los últimos años. Del primigenio y único TJCE, hemos pasado a contar también con el Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de la Función Pública. De este modo, podemos decir que la institución es una (el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, con sede en Luxemburgo). Pero esa institución está integrada por tres órganos jurisdiccionales: el Tribunal de Justicia, el Tribunal de Primera Instancia (creado en 1988) y el Tribunal de la Función Pública (creado en 2004). No obstante, a día de hoy, la mayoría de las sentencias emitidas en relación al tema de la conciliación provienen del Tribunal de Justicia.

En relación con el tema que nos ocupa, el del acceso de los padres (y sobre todo de la mujer-madre) al mercado laboral en igualdad de condiciones y el de la conciliación personal, familiar y laboral, los pronunciamientos del TJCE, aunque a veces resulten un tanto erráticos, sin embargo se caracterizan, en general, por su carácter progresivo y progresista. Carácter progresivo porque la jurisprudencia ha seguido un proceso in crescendo, por el que los logros en materia de lucha por la igualdad de oportunidades entre sexos han ido en aumento desde las primeras sentencias de los años setenta hasta las más recientes. Los jueces de Luxemburgo han ido realizando, sentencia a sentencia, una construcción pretoriana cada vez más valiente y avanzada de defensa a ultranza de la incorporación de la mujer al mundo laboral, cuyos cimientos se iban sosteniendo y apoyando sobre la base de los pronunciamientos inmediatamente anteriores. De esta manera, se puede decir que la jurisprudencia se ha ido creando mediante pequeños pero sólidos y firmes pasos.

Carácter progresista porque, partiendo de la exigua base que constituía el antiguo art. 119 TCE (que posteriormente fue re-enumerado como art. 141), se ha asegurado desde el comienzo de la andadura de las CCEE una protección suficiente y eficaz de la mujer trabajadora en aquellos ámbitos que son de competencia comunitaria (salvo excepciones de ciertos casos con tintes regresivos). La jurisprudencia comunitaria ha tenido desde siempre un carácter ejemplificador de modernidad y de lucha contra la discriminación que históricamente ha padecido la mujer en el ámbito laboral.

El TJCE ha fundamentado jurídicamente sus pronunciamientos en primer lugar en el art. 119 TCE, dentro del capítulo 1 (Disposiciones sociales) del Título XI, relativo a la Política social, de educación, de formación profesional y de juventud, que establece la exigencia de igualar la retribución de hombre y mujer por un trabajo realizado de igual valor, y en sus artículos conexos (116 y ss.). Sin embargo, la protección que ofrecía el art. 119 resultaba limitada en exceso a lo que era el terreno puramente retributivo. Por ello el TJCE hizo de él una interpretación amplia y extensiva en sus sentencias. En virtud de esta interpretación, entendió que la discriminación estaba prohibida en el ámbito laboral en general, no sólo en materia de salarios. Y esa interpretación amplia realizada primeramente por el TJCE se vio recogida en el TCE tras su reforma de Ámsterdam, que entró en vigor el 1 de Mayo de 1999. El Tratado de Ámsterdam revisa el tenor del art. 119 (y lo re-enumera como art. 141) y de todas sus disposiciones conexas. Desde esa fecha el TCE, a través de sus nuevos artículos 2, 3, 13, 137 y 141 no sólo vela porque no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, sino en cualquier otro ámbito que quede sujeto a competencia comunitaria. Conviene añadir que el Tratado de Niza de diciembre de 2000 no varió en nada la normativa en la materia.

Pero en la jurisprudencia comunitaria no sólo se invocan las disposiciones de los tratados constitutivos, es decir, el derecho originario de la Unión. La jurisprudencia comunitaria también se fundamenta jurídicamente en el derecho derivado de las CCEE y, en concreto, en las normas jurídicamente vinculantes que las instituciones han adoptado en materia de igualdad de oportunidades y política social[105]. Esporádicamente, alguna sentencia alude también a alguna recomendación o resolución comunitaria.

Vamos a pasar a analizar esa jurisprudencia clasificándola según la materia sobre la que verse.

II. EL DESPIDO COMO NEGACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

El despido de una trabajadora embarazada por causas relacionadas con su estado o de una trabajadora en baja de maternidad es la medida que, por antonomasia, más niega la posibilidad de conciliación laboral de las mujeres, puesto que corta de raíz cualquier intento de la mujer de reincorporarse a su puesto una vez terminado su período de permiso de maternidad. En la base del despido de una trabajadora que está embarazada o que se encuentra en baja de maternidad está el convencimiento por parte de la persona empleadora de que la trabajadora que se tenga que hacer cargo de un hijo no rendirá igual. Prejuicios a la hora de considerar la capacidad, la disponibilidad, la flexibilidad, la implicación y la responsabilidad de la trabajadora hacia la empresa llevan a las empresas a proceder a despidos improcedentes en caso de trabajadoras que deciden ser madres.

Tras la entrada en vigor de la Directiva 92/85/CEE, el TJCE ha sido inflexible en su jurisprudencia en esta materia, indicando que va contra el Derecho Comunitario una norma o una decisión que justifique el despido de una mujer que esté embarazada, en baja de maternidad o en período de lactancia por razones relacionadas con su estado. Antes de esta Directiva, el TJCE no podía proteger contra el despido a las trabajadoras embarazadas que se veían obligadas a pedir una baja de enfermedad por enfermedades derivadas de su estado y cuyas ausencias del puesto de trabajo resultaban excesivamente prolongadas. Prueba de ello es la sentencia Helle Elisabeth Larsson / Dansk Handel & Service, C-400/95 de 29 de mayo de 1997, en la que el TJCE no pudo declarar contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora en baja de enfermedad durante

105 Sobre todo destacan las Directivas 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19), la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40) en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15), la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979 L. 6, p. 24), la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348, p. 1), la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y las CES (DO L 145, p. 4),la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), el Reglamento CEE n. 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores de la Comunidad (DO L 257, p.2), el Reglamento CEE n. 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento CE n. 118/97 del Consejo de 2 de diciembre de 1996 (DO 1997 L. 28). Sobre las directivas más modernas el TJCE no ha tenido ocasión de pronunciarse aún.

cinco meses por un prolapso pelviano relacionado con su embarazo y a la que se le contaron los días de baja de enfermedad como si se tratara de una baja de enfermedad común.

Tras la Directiva 92/85/CEE, y en un caso de similares características (caso Mary Brown/ Rentokil, C-394/96 de 30 de junio de 1998), el TJCE pudo declarar contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora en baja laboral durante 26 semanas por una enfermedad que guardaba relación con su embarazo. Como indicó el TJCE, los riesgos de sufrir una enfermedad son mayores para una mujer embarazada que para una que no lo está o para un hombre. Por ello, no se puede aplicar el régimen general de enfermedad a quien está encinta.

El despido de una trabajadora por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por tanto, constituye una discriminación basada en el sexo (punto 16 de la sentencia). Además, los Estados han de proteger la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después del mismo (punto 17). No en vano, el riesgo de un posible despido puede incitar a la mujer a interrumpir el embarazo, por lo que, para evitar ese riesgo, la Directiva 92/85 prohíbe el despido de la trabajadora durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y hasta el término del permiso de maternidad (punto 18). No pueden ser tratados de igual modo los casos de incapacidad laboral de un trabajador o trabajadora por enfermedad común y la incapacidad laboral de una trabajadora embarazada que resulta de trastornos propios de su estado, pese a que ambas incapacidades sean de idéntica duración (punto 26). Una cláusula que permita el despido de un empleado o empleada tras un número concreto de semanas de ausencia del trabajo y que no tenga en cuenta si la baja es por trastornos del embarazo, es discriminatoria (punto 30).

De igual modo, el Derecho Comunitario se opone a una legislación que permita al empresario o empresaria obligar a una trabajadora embarazada que no está en situación de incapacidad laboral a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario si el puesto de trabajo es de tales características que supone un riesgo para la salud de la madre o del feto y el empresario o empresaria no puede ofrecerle otro puesto de trabajo seguro. De este modo, el TJCE consideró opuesta al Derecho Comunitario la legislación danesa por discriminatoria en el caso Pedersen y otras / Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Dansk Tandlaegerorening, Dansk Tandlaege Forening C-66/96 de 19 de noviembre de 1999. La legislación danesa preveía que el trabajador o trabajadora que sufre una enfermedad tiene en principio el derecho a conservar la totalidad de su salario en caso de incapacidad laboral. Por tanto, era discriminatorio que la norma nacional permitiera que la trabajadora embarazada se viera privada de parte de su salario cuando se viera obligada a dejar su puesto por razón de los riesgos que éste pudiera implicar para su salud o la del feto.

El TJCE incluso ha declarado contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora que ya no está ni embarazada ni en baja de maternidad, sino que ya se ha reincorporado a su trabajo, si se puede demostrar que el despido fue previsto y maquinado desde el momento en que anunció su embarazo. En efecto, la picardía de los empresarios y empresarias ha llevado a que alguno cumpla la norma comunitaria al pie de la letra, absteniéndose de despedir a la trabajadora mientras dure el período de protección para despedirla una vez que éste ha expirado. Si se puede demostrar -a través de anuncios en prensa u otras fuentes- que la empresa iba ya buscando sustituto para la mujer desde el momento en que quedó embarazada, el despido irá contra el Derecho Comunitario. No es posible imaginar un caso más extremo de negación del derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral que éste, en el que el empresario urde el despido de la empleada con premeditación en la idea absurda de que, una vez sea madre, no va a prestar un servicio de igual valor (sentencia al caso Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet C-460/06 de 11 de octubre de 2007).

Por último, el TJCE también lucha contra los despidos encubiertos, especialmente en el caso de acoso laboral. Esta circunstancia está en la base del caso Coleman / Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008, en el que una trabajadora dimitió de su trabajo ante la situación insostenible que vivía. En concreto, la mujer, que había sido una trabajadora ejemplar hasta el momento en que dio a luz a un hijo con discapacidad, había sido sometida tras su reincorporación al trabajo a todo tipo de comportamientos y decisiones empresariales destinadas a que ella misma tomara la opción de abandonar la empresa. No se le guardó su puesto de trabajo sino que se le asignó otro, se le denegó su petición de reducción de jornada, hubo falta de flexibilidad horaria y amenazas de despido si llegaba tarde al trabajo. Como dato interesante, conviene mencionar que el TJCE aplicó en este caso la normativa comunitaria sobre la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de discapacidad, porque entendió que la discriminación prohibida por la norma no es sólo la que pueda sufrir una persona empleada con discapacidad, sino también un familiar directo suyo con discapacidad que dependa de él. Se trata de un fallo progresista y pionero.

III. LA CONCILIACIÓN Y LA RETRIBUCIÓN

Otro de los ámbitos en los que resulta relativamente sencillo comprobar si se facilita la conciliación personal, familiar y laboral es en los aspectos retributivos de las mujeres que están en baja de maternidad o de los padres que optan por tomarse una excedencia o permiso por crianza a fin de dedicar más tiempo a sus hijos durante sus primeros años. Toda medida que perjudique a las personas que se encuentren en esa situación en su salario o en sus derechos retributivos en general y que no esté justificada será una medida anti-conciliación y tendrá bastantes visos de ser declarada opuesta al Derecho Comunitario por el TJCE.

En su sentencia al caso Joan Gillespie y otras / Northern Health and Social Service Board C-342/93 de 13 de febrero de 1996, relativo a 17 demandantes en baja de maternidad, el TJCE estimó que se había producido discriminación de las empleadas porque se les excluyó de un aumento general de sueldos que fue pactado por la empresa durante su baja de maternidad (punto 22). De haber estado trabajando durante esos meses, sin duda se hubieran beneficiado del incremento, por lo que denegárselo se antojaba como una especie de castigo.

En cambio, el TJCE no ha considerado opuesto al Derecho Comunitario una medida por la que el empresario o empresaria otorga una retribución adicional a las trabajadoras que, tras su baja de maternidad, decidan reincorporarse a su puesto de trabajo. La atípica medida dio lugar al caso Margaret Boyle y otras / Equal Opportunities Commission C-411/96 de 27 de octubre de 1998. El asunto fue planteado ante los tribunales internos por una serie de trabajadoras de la empresa, en edad de procrear, que mostraban su desacuerdo por una decisión de la empresa por la que a las trabajadoras en baja de maternidad se les abonaba una gratificación extraordinaria, al margen de su prestación de maternidad, con el fin de que volvieran al trabajo. Si finalmente la trabajadora decidía no reincorporarse, debía devolver la cantidad extra recibida. Las demandantes estaban en contra de esa devolución que consideraban discriminatoria por razón de sexo. Sin embargo el TJCE no lo vio así. La Directiva 92/85 sólo obliga a que la prestación de maternidad sea adecuada, lo cual significa que garantice unos ingresos equivalentes como mínimo a los que recibiría la empleada en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, pero la Directiva no obliga a abonar un sobresueldo (punto 29). Si la empresa voluntariamente ofrece una prestación económica adicional a condición de que la trabajadora se comprometa a devolverla si no cumple el compromiso de reincorporarse tras la baja de maternidad, eso es un plus que en nada resulta discriminatorio ni rebaja la prestación a niveles inadecuados. Es más, una medida como la de autos se antoja como una medida

que pretende facilitar la conciliación personal, familiar y laboral. La persona contratante premia a la mujer que opta por seguir trabajando, con lo cual demuestra el interés que tiene en mantener a su personal y el valor que otorga a la conservación de su plantilla aunque algunas trabajadoras hayan sido madres. Con esto muestra no tener prejuicios relativos a una eventual peor disponibilidad de la mujer que ha tenido un hijo hacia su trabajo.

La sentencia al caso Alasabaster / Woolwich PLC, Secretary of State for Social Security C-147/02 de 30 de marzo de 2004, nos sitúa ante una disputa por el modo de cálculo en la prestación de maternidad. Nos encontramos con una mujer trabajadora que recibe un aumento de salario 15 días antes de iniciarse su baja de maternidad pero que no ve reflejo de ese aumento en su prestación económica de maternidad. El TJCE, consciente de que la prestación que el empresario o empresaria abona en virtud de disposiciones legislativas o de convenios colectivos a las trabajadoras durante su permiso de maternidad forma parte de su retribución, entiende que el incremento salarial debe ser incluido entre los elementos de su salario a la hora de calcular la percepción abonada por el empresario o empresaria. Excluir a la trabajadora del mencionado aumento constituye una discriminación puesto que, si no hubiese estado embarazada, la mujer habría recibido el salario incrementado.

Del mismo modo, en el caso Elisabeth Mayer / Versorgungssanstalt des bundes und der lander C-356/03 de 13 de enero de 2005, el TJCE entiende que es contrario al Derecho Comunitario un modo de calcular la pensión de los trabajadores y trabajadoras que excluye del cómputo el tiempo que las trabajadoras se acogen al permiso legal de maternidad. En palabras del Tribunal: "…deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario… Entre los derechos… se incluyen los derechos a efectos de pensiones futuras cuya adquisición pudiera verse interrumpida por la aplicación de la normativa nacional relativa al permiso de maternidad" (puntos 27 y 28).

Por su parte, la sentencia Karin Mau / Bundesanstalt für arbeit de 15 de mayo de 2003 no dio la razón a la demandante, trabajadora de una empresa que se declara insolvente durante la baja de maternidad de la empleada. Ésta reclamaba la misma indemnización por insolvencia que el resto de sus compañeros y compañeras había cobrado de la administración en concepto de salarios impagados por el empresario. En este caso, la reclamación de la demandante no se justificaba, puesto que la indemnización por insolvencia del empresario tiene como objetivo compensar a los trabajadores y trabajadoras por no haber cobrado sus salarios durante varios meses. Esta circunstancia de impago no ocurrió con la demandante, puesto que antes del parto estuvo de baja por enfermedad y cobró del seguro de enfermedad –mientras sus colegas no cobraban el salario- y durante la baja de maternidad cobró la prestación de maternidad.

Hasta ahora hemos estudiado problemas relacionados con la retribución de la trabajadora que está en baja de maternidad y cómo la discriminación de la mujer en este campo puede tener un impacto grave en su posibilidad de conciliar su nueva vida como madre y su vida laboral.

Pero también existe una saga de casos interesantes que se refiere a trabajadoras que ya no están en período de baja de maternidad y que sufren discriminaciones en sus condiciones retributivas por ser madres y/o por decidir tomarse una excedencia para el cuidado de sus hijos o hijas pequeños. Entre ellas destacan dos que tuvieron aparentemente resultado contradictorio, pero que, en realidad, tuvieron algunos aspectos de hecho distintos que provocaron la diferente solución que les dio el TJCE a ambas. Se trata de las sentencias a los casos Hoever y Zachow / Land Nordrhe-

im Westfalen C-312/94 de 10 de octubre de 1996 y Wendy Geven / Land Nordrheim Westfalen C-213/05 de 18 de julio de 2007. En ambas, la reclamación es sobre el derecho a percibir beneficios sociales y, en ambas, se trata de trabajadoras con empleos, llamados, menores (de menos de 15 horas semanales de trabajo). También en ambas se tratan situaciones de trabajadores o trabajadoras transfronterizos, que prestan sus servicios en Estados en los que no residen. La regla comunitaria en esta materia es no discriminar a estos trabajadores en cuanto a las ventajas sociales que el Estado de trabajo pueda otorgar a sus propios nacionales. De otro modo, no se estaría facilitando la libertad de circulación y se violaría el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad.

En el primer caso las demandantes, dos mujeres alemanas que trabajan en Alemania pero residen en los Países Bajos junto con sus familias, reclamaron al gobierno alemán del lander que les concediera la ayuda que éste otorga a las trabajadoras a tiempo parcial (prestación de crianza). La finalidad de la prestación de crianza es permitir que uno de los progenitores se dedique a la educación de los hijos o hijas de corta edad y, más en concreto, retribuir la educación que se da al menor, compensar los demás gastos de custodia, así como, en su caso, atenuar los inconvenientes económicos que implica la renuncia a unos ingresos obtenidos en una actividad en jornada completa (punto 25). En otras palabras, se trata de una medida de política social tendente a compensar a aquella familia en la que uno de los progenitores renuncie a un trabajo y a un salario en jornada completa por dedicar más tiempo a criar a sus hijos e hijas. El organismo correspondiente denegó a ambas la ayuda. A la primera, porque su jornada laboral en Alemania (inferior a 15 horas semanales) se le antojó de tan poca entidad que en su opinión no merecería la consideración de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, no se haría acreedora de tal tipo de ayuda, asignado a personas contratadas a tiempo parcial. A la segunda, por residir en los Países Bajos.

En ambos casos el TJCE detectó una discriminación encubierta o indirecta hacia la mujer y ello pese al dato objetivo de que, en principio, carece de importancia cuál de los dos progenitores sea el que renuncie a su trabajo a tiempo completo y solicite la prestación por crianza (punto 37). Habitualmente es el trabajo de la mujer el que suele ceder cuando una familia opta porque uno de los progenitores renuncie a su jornada completa con el fin de ocuparse de los hijos y, en tales casos, el horario de trabajo que busca la mujer intenta dejar un amplio margen de tiempo libre para que pueda ser compatible con sus obligaciones domésticas. Por tanto, denegar este tipo de ayudas por considerar que el trabajo no es de suficiente entidad significa tanto como dar carta blanca a la discriminación de la mujer, que es quien en más ocasiones se encuentra habitualmente en esta tesitura (punto 39). Del mismo modo, denegar la ayuda por el hecho de que la trabajadora resida en otro país comunitario es una discriminación clara, un mero pretexto para no otorgar la ayuda a la mujer y además es contrario al principio de libre circulación, porque podría disuadir al trabajador y trabajadora comunitarios de ejercer su derecho (punto 34). Por tanto, el TJCE estatuyó que ambas tenían derecho a esta prestación para completar su retribución y compensar así su decisión de dedicar más tiempo al cuidado de los hijos e hijas.

En cambio, el TJCE en el caso Geven parece haber dado últimamente un vuelco regresivo a su jurisprudencia en relación con las trabajadoras transfronterizas con un empleo menor (esto es inferior a 15 horas semanales). En él, el TJCE justifica que no tenga derecho a la prestación por crianza que concede un lander alemán una trabajadora neerlandesa que vive en Holanda pero cuyo trabajo, ejercido en Alemania, tiene una duración de menos de 15 horas. El TJCE justifica que el objetivo del legislador alemán es conceder una prestación económica por crianza a las personas que tienen un nexo suficientemente estrecho con la sociedad alemana con el fin de fomentar la natalidad en ese país, cosa que no puede demostrar una persona que no tiene ni su domicilio ni su residencia habitual en Alemania (punto 30). Visto desde este punto de vista, la sentencia se antoja errática, discriminatoria, disuasoria de la libre circulación y contradictoria con la jurisprudencia anterior del mismo Tribunal. Sin embargo, hay que leer entre líneas para ver que esta mujer parece que ya

percibe idéntica prestación de parte del gobierno del país en el que reside y del que es nacional (los Países Bajos) y la intención del juez es evitar que perciba una prestación de dos Estados por idéntico concepto, lo cual podría considerarse abusivo e injusto respecto a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que no son fronterizos (punto 14). El TJCE en su fallo lamenta la falta de coordinación que existe entre los Estados que impide intercambiar información para evitar este tipo de picaresca.

En la sentencia Jennifer Meyers / Adjudication Officer de 13 de julio de 1995, C-116/94, el TJCE se enfrenta a las especiales dificultades con las que se encuentran las cabeza de familia monoparentales. La institución nacional a debate era también una ayuda social que el Estado (en este caso, el Reino Unido) otorga a las familias trabajadoras con escasos ingresos con el fin de completar los recursos de los trabajadores de bajos salarios con hijos a su cargo. Este tipo de ayuda, el family credit, se añade al sueldo de la persona que presente la correspondiente solicitud cuando: 1) sus ingresos no sobrepasen determinado importe, 2) ella misma, su cónyuge o la pareja con la que conviva ejerza una actividad retributiva y 3) tenga a su cargo un miembro de la familia, que debe ser bien un hijo o bien otra persona que cumpla los requisitos previstos. La Sra. Meyers, cabeza de familia monoparental y trabajadora, solicitó dicha ayuda para ella y su hija de tres años, pero dicha solicitud fue desestimada porque sus ingresos sobrepasaban el importe que daba derecho a percibirla. La demandante consideró que la situación de las familias tradicionales no era la misma que las de las familias monoparentales a efectos de la concesión del family credit. Al tratarse de una mujer sola con hijo a cargo, debía detraer de su sueldo una importante suma de dinero para pagar los gastos de guardería de su hija. Descontando esos gastos de guarda de sus ingresos netos, la demandante sí hubiera tenido derecho a dicha prestación económica. Por consiguiente, llevó el asunto ante el tribunal ordinario. En su opinión, el no deducir los gastos de guarda de los menores a efectos del cálculo de su ingreso neto constituye una discriminación contra el cabeza de familia monoparental, puesto que es mucho más fácil para las personas que viven en pareja organizar entre sí sus horarios de trabajo de modo que una de ellas pueda cuidar de los hijos e hijas. En la medida en la que la mayoría de los cabeza de familia monoparental son mujeres, ello constituye, a su juicio, una discriminación indirecta contra las mujeres contraria al Derecho Comunitario y, en concreto, a la Directiva 76/207. El tribunal ante el que se estaba dilucidando el caso, sensible hacia el punto de vista de la demandante pero confuso sobre el alcance de la Directiva, preguntó al TJCE si estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la citada Directiva una prestación como la del family credit.

El TJCE finalmente entendió que esta institución desempeña un doble papel: mantener en activo a ciertos trabajadores y trabajadoras mal remunerados y compensar las cargas familiares. Consideró que el family credit entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva porque guarda relación con consideraciones de acceso al empleo. Para llegar a esa conclusión, aclara que el acceso al empleo no se refiere únicamente a las condiciones existentes antes de que nazca una relación laboral, porque, como ocurre en este caso, la perspectiva de percibir un family credit en caso de aceptar un empleo con bajo salario puede incitar al trabajador o trabajadora en paro a aceptar dicho puesto de trabajo (punto 22). En consecuencia, al family credit le es de aplicación las consideraciones sobre igualdad de trato que establece la Directiva (punto 24).

La siguiente sentencia es la del asunto Andrea Krüger / Kreiskrankenhaus Ebersberg C-281/97 de 9 de Septiembre de 1999, que tuvo como desencadenante la denegación de una gratificación de fin de año a una enfermera que había cambiado su régimen de trabajo de jornada completa a jornada parcial con el fin de dedicarse al cuidado de su hijo. La demandante había trabajado durante varios años para la entidad demandada habiendo recibido siempre una prima anual que se otorgaba a los empleados. El año que fue madre optó por un trabajo en el mismo hospital pero de los llamados "empleos menores", caracterizados por una jornada laboral de menos de 15 horas semanales. La razón alegada para denegarle tal paga era que ese tipo de empleos se regían según el convenio colectivo por un régimen laboral diferente al del trabajador a tiempo completo.

Estando en desacuerdo con tal explicación, demandó al hospital porque entendía que esa diferenciación de regímenes constituía una discriminación indirecta a la mujer. No en vano, el 90% de las personas empleadas del hospital que estaban contratados bajo el régimen de los empleos menores eran mujeres (punto 9) con lo que, en consecuencia, quienes dejaban de cobrar su gratificación en Navidad eran de sexo femenino.

El TJCE comprendió que, de haber discriminación, ésta sería en su caso indirecta y no directa, porque el planteamiento del hospital no era dejar de pagar su gratificación a todas las trabajadoras femeninas, sino sólo a quien tuviera un empleo menor, independientemente de cuál fuera su sexo. El TJCE afirma que es jurisprudencia reiterada que el art. 119 TCE se opone a una disposición nacional o a una estipulación de un convenio colectivo que se aplica independientemente del sexo del trabajador pero que, de hecho, perjudica a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres, a menos que dicha disposición esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación basada en el sexo (punto 22). Utilizando dicha jurisprudencia, el TJCE concluye que, efectivamente, el convenio colectivo controvertido discrimina indirectamente a la mujer y por tanto el art. 119 TCE se opone a su aplicación (punto 26).

La siguiente sentencia relativa a aspectos retributivos se ocupa, en concreto, del importe de una indemnización por extinción del contrato de trabajo. Se trata del caso Gabrielle Gruber / Silhouette International Schmied Gmbh C-249/97, de 14 de Septiembre de 1999. Los hechos que motivaron el caso judicial son los siguientes: una mujer trabajadora austríaca se vio obligada a dejar su trabajo dada la ausencia que hay en su país de guarderías para niños y niñas. La legislación laboral austríaca prevé una serie de casos en los que se ha de indemnizar al trabajador o trabajadora que de por terminada su relación laboral cuando la ley considera que hay una "causa justa" para ello (malos tratos, injurias y cualquier otro tipo de comportamiento ilícito o contrario a las buenas costumbres por parte del empresario o empresaria, negativa de éstos a pagar el salario convenido o problemas de salud del trabajador o trabajadora). Así, existirían unas causas justas tasadas para recibir una indemnización sustanciosa en caso de abandono del puesto de trabajo. Pero la legislación también prevé una indemnización inferior para quien deje su trabajo por causa de maternidad. La demandante consideraba que tenía derecho a una indemnización superior a la correspondiente al simple abandono de trabajo por maternidad, porque en caso contrario, la norma interna no habría sido sensible a uno de los motivos por los que habitualmente más mujeres austríacas dejan de trabajar fuera del hogar, a saber, la inexistencia de guarderías para niños y niñas menores de tres años.

El TJCE en su sentencia afirma que la indemnización por extinción del contrato de trabajo forma parte sin duda del concepto de retribución en el sentido del art. 119 TCE. También mantiene que en el caso de autos no existe una discriminación directa hacia el sexo femenino, puesto que la indemnización inferior que reciben los trabajadores y trabajadoras que ponen fin a su relación laboral a raíz del nacimiento de un hijo o hija se lleva a cabo en idénticas condiciones para los trabajadores y para las trabajadoras (punto 23). Tampoco aprecia que exista una discriminación indirecta de la mujer (punto 34) ya que, en su opinión, los grupos que hay que comparar para comprobar si ha habido discriminación no son los que planteaba la demandante (es decir, las trabajadoras que ponen fin a su relación laboral por razón de maternidad, por un lado, y los trabajadores que le ponen fin por una causa justa, por otro) sino, por un lado, las trabajadoras que ponen fin a su relación laboral por razón de maternidad y, por otro, los trabajadores que le ponen fin por motivos personales (estos últimos no reciben ninguna indemnización).

El TJCE ha tenido la ocasión de referirse de nuevo al régimen de trabajo en Austria y la carencia de guarderías en la sentencia al caso Osterrreichischer Gewerkschaftsbund / Wirtchaftskammer Osterreich C-220/02 de 8 de junio de 2004, sobre la reivindicación de la igualdad en la indemni-

zación por despido entre los trabajadores masculinos y femeninos. En Austria, una vez terminada la baja de maternidad, la madre o el padre tiene derecho a acogerse a un período de excedencia sin percepción de emolumentos hasta que su hijo o hija alcance dos años de edad. Pero dicho período no es computado a efectos del cálculo de la cuantía de la indemnización por despido, mientras que sí que se computan para ese mismo cálculo los períodos de servicio militar o servicio civil sustitutorio hasta un total de 8 meses. Dado que la cantidad que se perciba como indemnización por despido debe ser considerada como parte de la retribución del asalariado, que el 95% de los progenitores que voluntariamente deciden tomar una excedencia para el cuidado de hijos son mujeres y que, sin embargo, quienes realizan la prestación militar o civil son varones, cabe plantearse si ambas situaciones son comparables y, si lo son, si encubren una discriminación hacia la mujer en cuanto a su retribución.

Pero el TJCE entendió en este caso que ambas situaciones no son comparables. La excedencia por el cuidado de hijos o hijas es de carácter voluntario, por mucho que pueda estar justificada por la ausencia de guarderías para niños y niñas de corta edad. En cambio, la prestación de un servicio nacional responde a una obligación cívica prevista por la ley y no obedece a ningún interés particular de la persona empleada. Además, el recluta es puesto al servicio de las fuerzas armadas en un período que no elige él mismo. En virtud de lo que antecede, ni el art. 141 TCE ni la Directiva 75/117 se oponen a que en el cálculo de la indemnización por despido se computen, a efectos de la duración del empleo, los períodos de prestación del servicio militar o el servicio civil sustitutorio, efectuados mayoritariamente por hombres, pero que no se computen los períodos de excedencia por cuidado de hijos a la que se acogen fundamentalmente las madres.

En la misma línea, el TJCE, en la sentencia Evangelina Gómez-Limón / INSS y Alcampo S.A. C-537/07 de 16 de julio de 2009, entendió que el Derecho Comunitario no se opone a que se tenga en cuenta a la hora de calcular la pensión por incapacidad permanente de un trabajador o trabajadora la circunstancia de que haya disfrutado de un permiso parental a tiempo parcial durante el que ha cotizado y adquirido derechos de pensión en proporción al salario percibido. En concreto, los datos que dieron lugar a la sentencia fueron los siguientes: la demandante, trabajadora de una gran superficie, tras 5 años de trabajo a jornada completa, solicitó una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 6 años, con la consiguiente reducción en un tercio de su jornada laboral y de su sueldo. Tras al menos dos años en esta situación, se le reconoció una incapacidad permanente debida a enfermedad común que dio lugar a una pensión de incapacidad. En el cálculo de la pensión se tuvo en cuenta la minoración de su sueldo y de sus cotizaciones a la seguridad social fruto de su permiso parental voluntario. Ella consideraba que el cálculo se debía haber hecho sobre la base del importe de las cotizaciones correspondientes a la jornada completa que había tenido antes de acogerse a la reducción de jornada ya que, en su opinión, de otro modo se discriminaba y se disuadía a cualquier trabajadora que fuera madre de tomarse un permiso parental. Sin embargo, el TJCE consideró que no existía discriminación directa (puesto que también los padres se pueden acoger al permiso parental con idéntico resultado de cara al cálculo de sus pensiones)ni tampoco discriminación indirecta, puesto que, aunque haya más mujeres que hombres que se acojan a su derecho a permiso parental, el trabajador que disfruta de un permiso parental se encuentra en una situación específica que no se puede asimilar ni a la de un hombre ni a la de una mujer que trabajen a tiempo completo (punto 57), de modo que se adquirirán derechos en función del trabajo efectuado y del salario percibido.

El TJCE con toda su jurisprudencia sobre la retribución de los trabajadores y trabajadoras que son padres (y sobre todo, de las que son madres) ha intentado siempre evitar discriminación y favorecer la conciliación. A veces ha emitido sentencias favorables a las demandantes y a veces no, pero en estos últimos casos ha sido porque ha considerado sus demandas abusivas o injustificadas. El TJCE procura plantear claramente desde el principio cuáles son los colectivos que deben ser ob-

jeto de comparación para saber si su situación de partida es la misma, si alguno de estos colectivos ha sufrido una discriminación o si ha sido perjudicado de modo directo o indirecto (esto es, si en la práctica, un número mucho mayor de personas de uno de los dos colectivos que es objeto de comparación queda afectado por la medida).

IV. LA CONCILIACIÓN Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

El hecho de intentar compaginar vida personal, familiar y laboral puede suponer un perjuicio para la mujer en su legítima y natural aspiración de ascender en su trabajo y promocionarse. Si tal es el caso, el Derecho Comunitario se opondrá sin ambages a esa situación por ir en contra de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Ante trabajo de igual valor, duración y salario, las posibilidades de promoción profesionales deben ser las mismas y no deben castigar a la trabajadora que es madre. Sólo las mujeres pueden parir. Por eso no se les puede discriminar en su promoción profesional. Existe un argumento moral para ello, otro jurídico y otro más utilitarista. El moral, es la igual dignidad de hombres y mujeres. El jurídico, es la necesidad de tratar las situaciones similares de igual modo y compensar a la trabajadora que es madre de las desventajas que le acarrea el ser la única portadora de otro ser humano en su seno. El argumento utilitarista consiste en que, si no se le compensa a la mujer por las desventajas que sufre en su vida profesional, muchas de ellas optarán por no ser madres con el subsiguiente descenso de la natalidad, mientras que otras optarán por ser madres y no incorporarse al mercado laboral, con la subsiguiente pérdida de capital humano para el mercado laboral. Sólo las mujeres pueden parir y, mientras dure su embarazo y su baja de maternidad, sólo ellas pueden ser perjudicadas por una falta de ascenso profesional debido a su estado. Sin embargo,una vez transcurrido este período, tanto el padre como la madre pueden verse perjudicados en sus expectativas de promoción profesional por solicitar una reducción de jornada, una excedencia o un período de permiso parental.

En el asunto Thibault (sentencia Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés / Evelyne Thibault de 30 de Abril de 1998, C-136/95), se plantea la situación de la trabajadora que, por ejercer su derecho al descanso por maternidad, comprueba que pierde una promoción en su trabajo. La demandante fue contratada y posteriormente ascendida en 1983 pero durante el año de su ascenso, estuvo ausente por enfermedad en tres ocasiones. La baja de enfermedad de la última de estas tres ocasiones finalizó con el comienzo de su baja por maternidad. Basándose en el reglamento interior de la mutualidad para la que trabajaba, la empresa se negó a calificar a la Sra. Thibault en relación con el año 1983. Según la mutualidad, la afectada no reunía los requisitos exigidos, a saber, seis meses de presencia activa en la empresa. En realidad, durante 1983, estuvo presente durante unos 5 meses. La afectada presentó una demanda ante el tribunal competente (punto 15) y,en apoyo de sus tesis, invocó la Directiva 76/207 ya que, en su opinión, prohibía privar a una mujer del derecho a ser calificada y, por tanto, de poder beneficiarse de una promoción profesional, por haber estado ausente de la empresa debido a un permiso de maternidad.

El TJCE fue receptivo a tal argumentación, entendiendo que el principio de no discriminación exige que la trabajadora, que en virtud del contrato de trabajo sigue estando vinculada al empresario o empresaria durante su permiso de maternidad, no se vea privada de sus condiciones de trabajo que se aplican tanto a los trabajadores de sexo femenino como a los de sexo masculino y que derivan de dicha relación laboral. En circunstancias como las del litigio principal, privar a una trabajadora del derecho a ser objeto de una calificación anual la discriminaría en su condición de trabajador, puesto que, de no haber estado encinta y de no haber hecho uso del permiso de maternidad (al que tenía derecho) dicha trabajadora habría sido calificada respecto del año de referencia y, por consiguiente,

habría podido beneficiarse de una promoción profesional (punto 29). El TJCE adopta este punto de vista, entre otras razones, porque de otro modo se disuadiría a las trabajadoras de tomar su permiso de maternidad, al que tienen derecho, por el temor a perder la oportunidad de ser promocionadas. El comportamiento del empresario que priva a una mujer que se ausenta por embarazo y por permiso de maternidad de una promoción profesional, constituye una discriminación basada en el sexo y prohibida por la Directiva (punto 32).

Similar a este asunto es el caso Land Branderburg / Ursula Sass de 18 de noviembre de 2004 en el caso C-284/02, en el que se descuenta a efectos de promoción profesional el tiempo en que la trabajadora estuvo en baja de maternidad. Ello lleva a la Sra. Sass a comprobar cómo sus compañeros masculinos acceden a un puesto superior con 12 semanas de adelanto a ella. La empresa alega el convenio colectivo para retrasar la promoción de la trabajadora. Sin embargo, el TJCE recuerda que la demandante puede invocar el Derecho Comunitario en favor de sus tesis y que la protección del art. 141 TCE en relación con la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se extiende también a las disposiciones de los convenios colectivos.

La Directiva 76/207 protege las especiales relaciones entre la madre y el niño o niña durante el embarazo y tras el parto e impide un trato desfavorable para la madre que ejerza este derecho. La baja de maternidad está concebida para conseguir el restablecimiento físico de la madre después del parto y permitirle ocuparse personalmente de su hijo o hija. Así pues, no puede descontarse la baja de maternidad a efectos de acceso a un nivel superior en la jerarquía profesional porque, en ese caso, se estaría dando un trato desfavorable a la mujer con respecto a un varón que empezara a trabajar el mismo día que ella en la empresa.

Pero la desigualdad de trato en las posibilidades de promoción de las trabajadoras madres no se limita a las mujeres que están en baja de maternidad. Uno de los escollos laborales que con más frecuencia se le presenta a la mujer trabajadora con cargas familiares es precisamente su dificultad para prosperar dentro de la empresa en la que trabaja. Resulta especialmente problemático para la mujer conseguir una promoción interna cuando ha de dedicar parte de su tiempo a la crianza de sus hijos e hijas. Esto queda patente en dos casos muy similares como son el C-1/95 Hellen Gerster / Freistaat Bayern de 2 de Octubre de 1997 y el C-243/95 Kathleen Hill / The Revenue Commissioners, Department of Finance de 17 de Junio de 1998.

En el primero nos encontramos ante una funcionaria alemana que cuando fue madre decidió pasar de estar en jornada completa a hacerlo a media jornada. En un concurso de méritos vio cómo se le descontaba todo el nuevo período en el que había estado a tiempo parcial de su cómputo de antigüedad, lo cual le impidió acceder a un puesto superior. Obviamente el TJCE no apreció que existiera una discriminación directa -ya que el método de cálculo de la antigüedad de las personas contratadas a tiempo parcial se aplicaba por igual a trabajadores masculinos y femeninos (punto 29). Sin embargo, la medida, pese a su formulación neutra, perjudicaba a un número muy superior de mujeres que de hombres. No en vano, son en su mayoría mujeres (en un 87%) quienes optan por el trabajo a tiempo parcial en la administración alemana con el fin de compaginar sus tareas como trabajadoras y como madres. A este dato objetivo, el TJCE añadió la consideración de la necesidad de proteger a la mujer en la vida familiar y al mismo tiempo en el desarrollo de su actividad profesional. Esto se constituye en un principio que es el corolario natural de la igualdad entre hombre y mujer que el Derecho Comunitario reconoce (punto 38). De ello se deriva la oposición del Derecho Comunitario con respecto a una norma nacional que prevea, para el cálculo de la antigüedad de los funcionarios y funcionarias, criterios que discriminen en la práctica a las mujeres (punto 42).

Similares aunque no idénticos presupuestos se plantean en el caso Hill. En él, el TJCE analizó la normativa irlandesa. Ésta prevé que el trabajador o trabajadora que se incorpore de una jornada en tiempo compartido a otra completa será clasificado como trabajador dentro de la categoría profesional que le corresponda pero en un grado por debajo de la de los trabajadores de la misma categoría y que siempre hayan trabajado en jornada completa. La Sra. Hill, que había decidido pasar de trabajar de tiempo parcial a hacerlo a tiempo completo, se encontró con que no se le reconocía exactamente el mismo grado en la escala profesional que a sus colegas, con los que compartía labores y cumplía sus obligaciones profesionales en igualdad de condiciones. Cuando el caso llegó al TJCE éste estimó que el 98% de las personas empleadas en la función pública irlandesa a tiempo parcial son mujeres, quienes, con este régimen, intentan conciliar trabajo y cargas familiares, lo que incluye la educación de los hijos e hijas (punto 41). Por eso, esta forma de clasificar a quien pasa de un contrato a tiempo parcial a otro a tiempo completo, claramente constituía una discriminación de la mujer. La política comunitaria consiste en incentivar y, en la medida de lo posible, adaptar las condiciones de trabajo a las cargas familiares, por lo que se constituye en un principio comunitario la protección de la mujer en su vida familiar y en el desarrollo de su actividad profesional (punto 42). Como lógica consecuencia de lo anterior, una disposición que, sin justificación objetiva, regule de forma perjudicial la situación jurídica de quienes formen parte del grupo de personas empleadas a tiempo compartido tiene efectos discriminatorios por razón de sexo y el Derecho Comunitario se opone a la misma (punto 25).

V. LA CONCILIACIÓN Y OTRAS CONDICIONES LABORALES

Qué duda cabe que la desigualdad de trato de la persona que intenta conciliar familia y trabajo puede surgir respecto a otras muchas condiciones y situaciones laborales que no son estrictamente ni la posibilidad de ser despedido, ni una eventual reducción de salario, ni la promoción profesional (que ya han sido vistas). La desigualdad de trato que perjudica la conciliación puede surgir por la denegación de vacaciones pagadas, por discriminaciones en el reconocimiento de la antigüedad en la empresa, por las modificaciones en el permiso para cuidado de hijos e hijas o por la denegación de una baja de maternidad, entre otros motivos. Sobre todas estas situaciones ha tenido ocasión de pronunciarse el TJCE como veremos seguidamente.

La discriminación de la mujer en baja de maternidad no se limita a su sueldo o a sus posibilidades de promoción profesional, sino que se produce también en otros campos y condiciones de trabajo, como pueda ser su derecho a vacaciones anuales pagadas. Éstos son los antecedentes del caso María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho, S. A. C-342/01 de 18 de marzo de 2004, relativo a una mujer en baja de maternidad a la que, en aplicación del convenio colectivo vigente, se le negó la posibilidad de disfrutar de vacaciones pagadas tras el período de baja maternal. Se alegaba desde la empresa que el convenio establecía que todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarían de sus vacaciones en una época del año que, lamentablemente para la demandante, coincidía con una parte del tiempo en el que ésta disfrutó de su permiso de maternidad.

Sin embargo, el TJCE dio la razón a la demandante, al entender que el objetivo de las vacaciones anuales (el descanso del personal) son diferentes de los de la baja de maternidad (la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste y las peculiares relaciones entre la mujer y el hijo durante el período que sigue al parto). Admitir el solapamiento de ambos períodos de descanso supondría la anulación de uno de ellos, en este caso, del disfrute de vacaciones anuales. Dado que la Directiva 92/85 pretende una igualdad material y no meramente formal, el embarazo y la maternidad no deben dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta

a las condiciones de trabajo. De ello se desprende que una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales durante un período distinto al de su permiso de maternidad y ello aunque esta conclusión vaya en contra de un convenio colectivo, puesto que los convenios colectivos también están sometidos a la normativa comunitaria.

La sentencia Carmen Sarkatzis Herrero / IMSALUD C-294/04 de 16 de febrero de 2006 nos sitúa ante un problema de inicio de cómputo de la antigüedad de una funcionaria, la cual ve cómo a los demás compañeros, aprobados en idéntica oposición, se les considera la antigüedad desde el momento en el que fueron nombrados para su puesto mientras que a ella se le difiere el cálculo al momento en el que terminó su baja de maternidad y tomó posesión del cargo efectivamente.

El TJCE se mostró receptivo a la queja de la nueva funcionaria, al estimar que ninguna consideración puede prevalecer sobre el derecho de la funcionaria que disfruta de su permiso de maternidad ni justificar que se le ocasione un perjuicio en su vida profesional que dificulte la conciliación de su vida familiar con el desarrollo de su carrera. Aplazar la toma de posesión de la demandante como funcionaria, consecutivo al permiso de maternidad del que disfrutó, constituye un trato desfavorable en el sentido de la Directiva 76/297.

El asunto Sari Kiiski / Tampereen C-116/06 de 20 de septiembre de 2007 se ocupa de la denegación por parte del empleador (un centro educativo del municipio de Tampere) de la solicitud presentada por la demandante de modificar la duración de su permiso para el cuidado de hijos. La demandante, profesora funcionaria, había solicitado un permiso de cuidado de hijos posterior a su baja de maternidad (llamado permiso parental) de dos años (la ley lo permite hasta los 8 años de edad del niño). Durante el disfrute de dicho permiso, quedó embarazada de nuevo, razón por la que quiso reincorporarse a su puesto de trabajo para que fuera su marido el que solicitara el permiso parental. De este modo, tendría acceso en su día a una segunda baja de maternidad y a la solicitud de un subsiguiente permiso parental. El Director de la escuela (que había contratado ya a un sustituto por dos años) se negó a su reincorporación adelantada, alegando que el convenio colectivo de la enseñanza no incluía un nuevo embarazo como razón justificada para solicitar una modificación en su anterior solicitud (ya aprobada) de permiso parental.

Debido a la negativa del empleador, la demandante no pudo disfrutar del permiso de maternidad de su segundo hijo, amén de que tuvo que ocuparse personalmente del cuidado de su primer hijo o hija durante la fase más avanzada de su segundo embarazo e incluso tras el parto, momento en el cual la mujer sufre transformaciones de tal envergadura que habitualmente dificultan el cuidado de otro hijo o hija. El TJCE entendió que una normativa nacional como ésta sobre el permiso parental se opone al Derecho Comunitario que protege la condición de la mujer que va a tener un hijo o hija y que tiene derecho a disfrutar de un permiso de maternidad. Parece lógico pensar que acontecimientos posteriores imprevisibles (como un nuevo embarazo) deberían ser motivos legítimos para conseguir una modificación de la duración del permiso parental. La llegada de un nuevo hijo o hija supone modificaciones sustanciales en la familia y en las relaciones entre los progenitores entre sí y entre los mismos y el hijo o hija. Esto puede obligar a la familia a organizarse de otro modo. La protección concedida a la madre durante el permiso de maternidad tiene por objeto evitar la acumulación de las cargas así como proteger la condición biológica de la mujer y sus especiales relaciones con el nuevo hijo. Todo ello le fue denegado a la demandante al tener que compatibilizar el cuidado de su hijo o hija mayor con el del recién nacido a través de una decisión (basada en una norma) que es discriminatoria por obligarle a renunciar a su derecho a la baja de maternidad.

Por su parte, la sentencia Comisión / Luxemburgo C-519/03 de 14 de abril de 2005 incide en la cuestión anterior y nos demuestra hasta qué punto da relevancia el TJCE al disfrute por las

madres de su baja de maternidad. En concreto, la Comisión denuncia la legislación luxemburguesa que establece que el derecho a un permiso de maternidad o un permiso de adopción que surja durante un permiso parental sustituya a éste último, sin posibilidad de que el progenitor aplace la parte de permiso parental que aún no ha podido disfrutar. Dado que la finalidad de ambos permisos es diferente (el del permiso de maternidad, preservar la condición biológica de la mujer y proteger las especiales relaciones entre la madre y el recién nacido, mientras que la del permiso parental es permitir que uno de los progenitores pueda ocuparse del hijo o hija durante un período más o menos extenso), no hay razón para que uno extinga al otro (punto 32).

VI. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DEL PADRE

Mención aparte merecen los casos, poco numerosos pero en aumento, de trabajadores masculinos que se consideran discriminados en su rol de padres con respecto a sus compañeras por una legislación que creen que cada vez favorece más a la mujer. Los casos encontrados se refieren más a beneficios retributivos que se otorgan a las madres trabajadoras y que algún padre ha querido también para sí, que a situaciones en las que el padre se haya visto perjudicado en su intento de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Pero son casos que, en última instancia, también guardan relación con la conciliación puesto que las mejoras retributivas destinadas a quienes tienen un hijo pretenden facilitar y asegurar el mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo. Entre los casos presentados ante el TJCE destaca el asunto Joseph Griesmar / Francia C-366/99, de 29 de noviembre de 2001. En esta sentencia nos encontramos con un magistrado padre de dos hijos que, al jubilarse, ve cómo para el cálculo de su pensión no se tiene en cuenta -como sí ocurre con las pensiones de funcionarias- una bonificación por antigüedad que se calcula en función del número de hijos. Él alega que dicha medida es contraria al principio de igualdad de retribución si el padre y la madre prueban que también el varón se ocupó del cuidado de los hijos e hijas.

El TJCE entendió que una disposición nacional por jubilación que establece una bonificación en el cálculo de las pensiones de las funcionarias con hijos o hijas pero no en las de los funcionarios con hijos resulta discriminatoria siempre que la bonificación se otorgue para compensar a la mujer del cuidado que se supone que ha prodigado a sus hijos durante su vida laboral y no se le deje demostrar al padre que él también contribuyó al cuidado de sus hijos. El TJCE en esta sentencia distingue entre que el legislador hubiera otorgado la bonificación a las funcionarias por las desventajas que sufren en sus carreras debido a la interrupción de su actividad profesional durante el período que sigue al parto o que lo haga sencillamente por haber simultaneado su trabajo profesional con el cuidado de sus hijos durante su vida activa. Si la bonificación se hubiere concedido por el primer motivo, no hubiese sido contraria a los Tratados, pero la legislación francesa controvertida otorgaba la bonificación porque presumía que la madre trabaja en el hogar más que el varón y que cuidaba más de los hijos y por ello, le quería premiar su sobre-esfuerzo. Al presumir que es siempre la madre la que asume este rol, la ley crea una discriminación por razón de sexo en relación con los padres funcionarios que hayan asumido el cuidado de sus hijos o hijas durante su vida laboral (punto 58).

Por último, destaca el caso Oumar Dabo Abdoulaye y otros / Régie Nationale des Usines Renault S. A., C-218/98 de 16 de Septiembre de 1999, en el que los demandantes son unos trabajadores de la empresa Renault que pensaban que la cláusula del convenio colectivo de la empresa automovilística que "premiaba" a la empleada que daba a luz con una gratificación adicional a la prestación de la baja por maternidad, discriminaba a los trabajadores de sexo masculino que se convertían en padres. La tesis de los trabajadores demandantes era que ese artículo del convenio colectivo era incompatible con el art. 119 TCE. Estos trabajadores, aunque entendían que las par-

ticularidades fisiológicas de la mujer obligaban a que el descanso de baja por maternidad quedase reservado al sexo opuesto, defendían que no ocurría lo mismo con la asignación controvertida que, al ser una prestación de tipo económico podía ser disfrutada por trabajadores de ambos sexos que fueran padres. Para ellos, el nacimiento de un hijo o hija es un acto social que afecta a toda la familia y por ello exigían la extensión de la paga a cualquier trabajador de Renault que se convirtiera en padre.

El TJCE estudió el caso por la vía prejudicial. Primero se planteó si esa gratificación que realizaba Renault a sus empleadas formaba parte o no de su salario. El TJCE entendió que sí, aunque no tuviera un carácter periódico y aunque se entregara en una sola vez, porque se derivaba de una relación laboral (punto 15). Pero para comprobar si la asignación controvertida resulta discriminatoria ex art. 119 TCE para los empleados masculinos que sean padres, el TJCE recuerda que discriminar es tratar de modo desigual situaciones comparables (punto 16). Por tanto, el TJCE analiza si la situación de las trabajadoras que son madres es comparable a la de los trabajadores que sean padres y llega a la conclusión de que no lo son. El TJCE repara en los perjuicios que causa a una trabajadora la interrupción del trabajo inherente al permiso de maternidad -descuento del tiempo de baja en su cómputo o baremo de experiencia profesional, pérdida de eventuales aumentos de salario ligados a la productividad y de la posibilidad de participar en programas de formación y dificultades para su readaptación a las nuevas tecnologías que se hayan podido incorporar a la empresa durante su ausencia- (punto 19). En consecuencia y dado que la asignación controvertida pretende compensar a la mujer que da a luz de tales desventajas profesionales, los trabajadores masculinos y femeninos se encontrarían en una situación diferente, lo que excluiría la violación del principio de igualdad de retribución consagrado en el art. 119 TCE (punto 20).

VII. CONCLUSIONES

El TJCE es un Tribunal comprometido con la conciliación personal, familiar y laboral familiar de los trabajadores y trabajadoras que son padres o madres. Esto ha sido posible merced a que el Tribunal lo que hace es aplicar una normativa comunitaria cada vez más comprometida en esta materia. Las CCEE primero y la UE después, han querido la incorporación de la mujer al mundo laboral, pues, de otro modo, no sería posible asegurar el crecimiento económico sostenible, uno de los objetivos de la UE según el art. 2 TUE. Esta incorporación de la mujer al mundo laboral pasa por facilitar a la mujer que es madre (así como al trabajador que es padre) la posibilidad de compaginar sus obligaciones domésticas con sus obligaciones profesionales en cuanto a flexibilidad horaria, reducción de jornada, ampliación de horarios de servicios básicos como supermercados o pediatras…

Obviamente, el TJCE no ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre todas esas materias. El TJCE sólo puede constatar la compatibilidad de los casos que se le presentan con el Derecho Comunitario y, en concreto, con sus normas de política social en materia de conciliación. En la mayoría de las ocasiones, esto se produce a través de remisiones prejudiciales en las que será el juez interno quien juzgue el fondo del asunto. Pese a estos condicionantes, el TJCE ha tenido la oportunidad de mostrar su faceta más pro-conciliación en bastantes ocasiones en las que se han producido despidos o se ha negado derechos retributivos o promociones profesionales y otras mejoras en las condiciones laborales a padres que intentan trabajar y atender a su familia a la vez.

En el análisis de los fallos pronunciados por el TJCE desde los años setenta hasta los más actuales se comprueba una evolución hacia tesis cada vez más progresistas. Su jurisprudencia, salvo casos excepcionales, nunca fue regresiva ni siquiera en sus primeros años. Pero eso no obsta a que

el grado de protección para los justiciables haya ido en aumento –aunque con vaivenes y a veces de modo un tanto errático- a medida que las instituciones europeas le han ido facilitando al Tribunal más y mejores normas que aplicar en materia de política social en relación con la promoción de la conciliación.

El TJCE siempre ha entendido la igualdad entre hombre y mujer como un principio básico del ordenamiento comunitario. Así lo ha manifestado en reiteradas ocasiones, como en la sentencia Gabrielle Defrenne / Sabena C-43/75 de 8 de abril de 1976, en la que indicó que el derecho a la igualdad de trato es un derecho fundamental de la persona y que sus excepciones deben ser interpretadas de manera restrictiva. Con la intención clara de conseguir una auténtica igualdad entre hombre y mujer, el TJCE no ha tenido reparo en optar y decantarse por las medidas de acción positiva en favor del sexo infrarrepresentado y más discriminado en el mundo laboral, a saber, el femenino. El TJCE ha entendido que para lograr una verdadera igualdad, había que corregir desigualdades históricas favorables a los varones. Del mismo modo, ha entendido que los Tratados prohibían no solo la discriminación directa de la mujer, sino también la discriminación indirecta, que consiste en que una cláusula o norma formulada de manera teóricamente neutra perjudique de hecho a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres.

El TJCE ha insistido en la necesidad de proteger a la mujer y sus especiales circunstancias, sobre todo durante el embarazo, su posterior maternidad y los primeros años de infancia de sus hijos. Por ello ha reconocido como un principio la protección de la mujer en su vida personal, familiar y laboral. Pero, junto a sentencias en las que claramente el TJCE se posiciona en defensa de los intereses y del particular rol de la mujer en las relaciones familiares (por ejemplo las sentencias a los casos Brown y Hill), existen otras en las que la opinión del TJCE realmente tuvo como único afán el exigir profesionalmente de la mujer lo mismo que le exige al hombre (por ejemplo la sentencia Boyle). Este detalle lleva a veces a albergar la duda sobre si el TJCE lo que busca realmente es respetar y hacer respetar los derechos humanos de las mujeres que son madres (por el mero hecho de la igual dignidad que merecen hombre y mujer) o si lo que busca es simplemente el crecimiento y progreso económico en la UE (que es un objetivo de la UE según el artículo 2 del TUE), para lo cual necesita de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y para lo cual, a su vez, necesita dar facilidades a las mujeres que son madres o van a serlo, so pena de que –en caso de no dar facilidades- este colectivo se aleje del mercado laboral, con lo que su fuerza de trabajo y sus potencialidades no contribuirían al desarrollo económico de la UE. En otras palabras, ¿el TJCE promueve la conciliación por la igual dignidad de hombres y mujeres o para conseguir atraer a la mujer –incluida la que tienen o va a tener una familia- al mercado laboral y así conseguir crear más riqueza, más cotizantes, y, en definitiva, más crecimiento económico en la Unión?

Por otro lado, el TJCE no consigue, al igual que ocurre con la mayoría de las instituciones comunitarias, desembarazarse de un corte economicista que condiciona toda su jurisprudencia. Como hemos indicado previamente, el TJCE sólo puede dictar sentencia en asuntos con nexo comunitario, es decir, siempre que el asunto verse sobre un tema que sea competencia comunitaria. Dado que los objetivos de las CCEE han tendido y siguen tendiendo hoy día más a lo económico que a lo social, ello se deja traslucir en la jurisprudencia comunitaria sobre los derechos de la mujer que es madre y que intenta conciliar su trabajo con la atención a su familia. Este hecho (el carácter economicista de la jurisprudencia, sin un diseño general del principio de igualdad de oportunidades apto para cualquier ámbito) desluce y empaña un poco una jurisprudencia que ha pretendido ser desde el principio pionera y ejemplificante para los Estados miembros; una jurisprudencia que, por lo demás, muestra un balance altamente positivo en cuanto a la lucha por los derechos de los trabajadores que son padres y madres que intentan compaginar el trabajo con su vida familiar.

En definitiva, se trata de una jurisprudencia variopinta pero progresista y progresiva en su conjunto. Su calificación como variopinta se comprueba fácilmente a tenor del gran "surtido" de diferentes y variados aspectos que han sido tratados por el Tribunal dentro del epígrafe general de la política social de conciliación. Progresista y progresiva porque aunque cierto es que en algunos asuntos el TJCE ha defraudado las expectativas y las esperanzas que se habían puesto en él, sin embargo, por regla general, ha sido una jurisprudencia que ha ido evolucionando en la dirección de ir facilitando cada vez más la conciliación a través de interpretaciones generosas del Derecho Comunitario. A menudo, esta jurisprudencia resulta farragosa dado lo complicado de los detalles técnicos en los que tiene que ahondar. Sin embargo, este defecto no le es en absoluto achacable al Tribunal, al fin y al cabo, sus sentencias son tributarias en la mayoría de los casos de remisiones prejudiciales de los tribunales y juzgados nacionales y, en este sentido, el TJCE únicamente está llamado a responder las preguntas, casi siempre de tipo técnico, que le formulan aquéllos.

En resumen, pese a que el balance de la labor del TJCE es en términos generales positivo y a que el TJCE siempre se ha mostrado receptivo a tratar en profundidad los problemas derivados de las discriminaciones laborales relacionadas con la conciliación personal, familiar y laboral, sin embargo, esta jurisprudencia peca de un excesivo sesgo economicista, amén de estar carente de un diseño general.

BIBLIOGRAFÍA

ANXO. D. ; FAGAN, C. ; CEBRIÁN, I. ; MORENO, G.: « Patterns of Labour market Integration in Europe », en Socio-Economic Review, 2006, vol. 5, n. 2, pp. 233-260.

BIGOT, A.: "La Responsabilité Parentale après Désunion du Couple en Europe", en Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, 2003, n. 465, pp. 111-119.

BOCH, C.: "Official: During Pregnancy, Females are Pregnant", en European Law Review, 1998, n. 23, pp. 215-280.

CARACCIOLO DI TORELLA, E. ; MASSELOT, A.: "Pregnancy, Maternity and the Organisation of Family Life: An Attempt to Classify the Case Law of the Court of Justice", en ELR 2001, n. 26, pp. 239-260.

CARACCIOLO DI TORELLA, E.: "Maternity and Equal Treatment", en European Law Review, 1998, n. 23, pp. 165-170.

ELLIS, E.: "Recent Developments in European Community Sex Equality Law", en Common Market Law Review, 1998, pp. 79-408, pp. 392-395.

GAROFALO, M. R.; MARRA, M.: "Work-life Reconciliation Policies from Well-Being to Development: Rethinking EU Gender Mainstreaming", en MPRA Papers, 2008, n. 9598.

HOPPE, T.: "La Protection contre la Discrimination Sexuelle à l'Embauche en Europe", en Revue de Droit International et de Droit Comparé, 2002, tomo LXXIX, pp. 32-55.

LEON BORJA, M.: « Reconciling Work and Family Impact on Gender Equality », en EUI Working Papers RSC, 2002/41.

MANCINI, G.; O'LEARY, S.: "The New Frontiers of Sex Equality Law in the European union", en European Law Review, 1999, n. 24, pp. 331-352.

McGLYNN, C; FARRELLY; C.: "Equal Pay and the Protection of Women within Family Life", en European Law Review, 1999, n. 24, pp. 202-207.

POLLACK, M.; HAFNER-BURTON, E.: "Mainstreaming Gender in the European Union", Harvard Jean Monnet Working Papers, 2/00, 2000.

SANZ CABALLERO, S.: "Contribución del TJCE a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", en Discriminación versus diferenciación. Especial referencia a la problemática de la mujer, RIDAURA, M. J. y AZNAR, M. (coordinadores), 2004, Tirant, Valencia, pp. 265-364.

SANZ CABALLERO, S.: "La madre trabajadora ante el juez comunitario", en El papel de la jurisprudencia del TJCE en la armonización del derecho europeo, VILATA, S. (ed.), 2005, Generalitat Valenciana, Valencia, pp. 67-92.

TORNS MARTÍN, T.: "De la imposible conciliación a los continuos malos arreglos", en Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005, n. 23, pp. 15-34.

ÚBEDA DE TORRES, A.:"El Principio de Igualdad de Trato y la Prohibición de Discriminación por Razón de Sexo a la Luz de la Jurisprudencia del TJCE", en Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, 2002, pp. 171-203.

JURISPRUDENCIA CITADA

Gabrielle Defrenne / Sabena C-43/75 de 8 de abril de 1976

Jennifer Meyers / Adjudication Officer C-116/94 de 13 de Julio de 1995

Joan Gillespie y otras / Northern Health and Social Service Board C-342/93 de 13 de febrero de 1996

Hoever y Zachow / Land Nordrhein-Westfalren C-312/94 de 10 de octubre de 1996

Helle Elisabeth Larsson / Dansk Handel & Service, C-400/95 de 29 de mayo de 1997

Hellen Gerster / Freistaat Bayern C-1/95 de 2 de Octubre de 1997

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés / Evelyne Thibault C-136/95 de 30 de Abril de 1998

Kathleen Hill / The Revenue Commissioners, Department of Finance C-243/95 de 17 de Junio de 1998

Mary Brown / Rentokil, C-394/96 de 30 de junio de 1998

Margaret Boyle y otras / Equal Opportunities Commission C-411/96 de 27 de octubre de 1998

Andrea Krüger / Kreiskrankenhaus Ebersberg C-281/97 de 9 de Septiembre de 1999

Gabrielle Gruber / Silhouette International Schmied Gmbh C-249/97 de 14 de Septiembre de 1999

Pedersen y otras / Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Dansk Tandlaegerorening, Dansk Tandlaege Forening C-66/96 de 19 de noviembre de 1999

Oumar Dabo Abdoulaye y otros / Régie Nationale des Usines Renault S.A. C-218/98 de 16 de Septiembre de 1999

Joseph Griesmar / Francia C-366/99 de 29 de noviembre de 2001

Karin Mau / Bundesanstalt für arbeit de 15 de mayo de 2003

María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho, S. A. C-342/01 de 18 de marzo de 2004

Alasabaster / Woolwich PLC, Secretary of State for Social Security C-147/02 de 30 de marzo de 2004

Osterrreichischer Gewerkschaftsbund / Wirtchaftskammer Osterreich C-220/02 de 8 de junio de 2004

Land Branderburg / Ursula Sass C-284/02 de 18 de noviembre de 2004

Elisabeth Mayer / Versorgungssanstalt des bundes und der lander C-356/03 de 13 de enero de 2005

Comisión / Luxemburgo C-519/03 de 14 de abril de 2005

Carmen Sarkatzis Herrero / IMSALUD C-294/04 de 16 de febrero de 2006

Wendy Geven / Land Nordrheim Westfalen C-213/05 de 18 de julio de 2007

Sari Kiiski / Tampereen C-116/06 de 20 de septiembre de 2007

Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet C-460/06 de 11 de octubre de 2007

Coleman / Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008

Evangelina Gómez-Limón / INSS y Alcampo S. A. C-537/07 de 16 de julio de 2009

LA REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA/FAMILIAR Y LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Carmela Pérez Bernárdez
Carmen Quesada Alcalá

I. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL ORDENAMIENTO DE LA UE: GÉNESIS Y EVOLUCIÓN

El objeto de este primer apartado será el de examinar las razones por las cuales la Unión Europea se interesa por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (1.1), así como de su origen y evolución hasta la actualidad (1.2).

I.1. RAZONES DEL TRATAMIENTO DE LA CONCILIACIÓN POR PARTE DE LA UNIÓN EUROPEA

Como pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2008 -que constituye un documento clave en la materia a desarrollar- aunque las decisiones para combinar la vida personal, familiar y laboral son personales, éstas poseen repercusiones en las políticas públicas, determinando aspectos tales como la participación en el mercado laboral o las tasas de fertilidad. Al tiempo, estas políticas inciden en nuestro ordenamiento jurídico, que ha de regular el permiso por motivos familiares o la atención a niños, niñas y personas dependientes.

En consecuencia, la Unión Europea (UE a partir de ahora) fue consciente de la importancia de esta cuestión en su planteamiento y funcionamiento. De hecho, si rastreamos en el Tratado de Ámsterdam, ya encontrábamos referencias significativas al respecto. De este modo, en su artículo 141 prohíbe las discriminaciones entre hombres y mujeres a efectos de retribuciones, condiciones de trabajo y empleo, contemplando el establecimiento de acciones positivas. Sin embargo, no se encuentra referencia expresa a los aspectos directamente vinculados con la conciliación entre vida personal, familiar y profesional.

Por su parte la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión incluía algunas referencias de utilidad. En concreto, el art.23 referente a la igualdad entre hombres y mujeres, el art.24 sobre los derechos del menor, el art.25 relativo a los derechos de las personas mayores, y, más concretamente, el art.33 específicamente destinado a regular la vida personal, familiar y profesional.

El art. 33 de la Carta establecía que:

"1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad,

así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño."

De hecho, el apartado 1 del artículo 33 se basaba en el artículo 16 de la Carta Social Europea. El apartado 2 se inspiraba en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Se basaba asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspiraba en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término «maternidad» se consideraba abarca el período desde la concepción a la lactancia.

Por lo tanto, y a partir de distintas referencias legislativas directas o indirectas al tema de la conciliación a lo largo de sus textos básicos, la UE comenzó a trabajar desarrollando diversas estrategias al respecto. Sin embargo, la UE siempre consideró qué estrategias adoptadas para apoyar dichas opciones de conciliación (permisos, guarderías y horario laboral flexible) precisaban de una acción combinada de las políticas europeas, nacionales y locales, al tiempo que implican a varios actores sociales en todos estos niveles.

Dicho esto, podemos calificar de prudente la acción de la Unión en esta materia. La razón estriba en su papel restringido en este ámbito, a pesar de la gran importancia de dicha conciliación en varios objetivos políticos clave. Así que, dada la repercusión de las políticas de conciliación en los objetivos de la Unión, como el de la consecución de más y mejores puestos de trabajo, este Organismo Supranacional ha venido desarrollando una labor importante que pasamos a examinar a continuación.

Remarcamos, empero, que en el estadio actual, las competencias de la Unión Europea en los sectores claves para adoptar y aplicar medidas de conciliación son restringidas, por lo que la participación activa de los Estados miembros es esencial, así como de las entidades supraestatales y locales.

I.2. GÉNESIS Y EVOLUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA/ FAMILIAR Y LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Siendo obvios los motivos que inspiran a la Unión Europea en su labor de regulación de la conciliación de la vida familiar y laboral, comprobamos que tampoco el ámbito de la UE ha escapado a la lentitud que ha caracterizado el tratamiento de este tema. De hecho, este aspecto comienza a ser objeto de atención en los años 70 y 80, cuando se produce la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. La conciliación va, pues, ligada a las nuevas circunstancias socio-económicas atinentes a dicha incorporación femenina, obviando que es una cuestión que afecta a hombres y mujeres, puesto que ambos participan de la vida familiar y laboral.

De este modo, no es hasta el año 1981 cuando se aborda la conciliación en un instrumento internacional, aún fuera del ámbito de la UE: el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y su Recomendación anexa núm. 165 sobre la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

A continuación, vamos a examinar los instrumentos adoptados en el ámbito de la Unión Europea en relación con la conciliación, destacando los tres aspectos básicos que la política europea ha contemplado y que vertebran la práctica totalidad de documentos que emanan de los órganos de la Unión Europea en esta materia:

1. El derecho de los trabajadores y trabajadoras al permiso por motivos familiares.
2. La garantía de la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras autónomos y sus cónyuges colaboradores.
3. La atención especial a la infancia, asegurando la existencia de guarderías infantiles de calidad y asequibles.

I.2.A. LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y OTROS

Las aportaciones de la Unión se centraron, en un primer momento, en dos instrumentos: la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, y la Directiva del Consejo 96/34, de 3 de junio de 1996, ambas relativos a los permisos de maternidad y otros.

En cuanto a la igualdad de trato y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destacamos, con posterioridad, la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños. Dicha Recomendación tiene como objetivo fomentar las iniciativas entre los Estados miembros de cara a compatibilizar las responsabilidades familiares, educativas y profesionales de los cuidadores o cuidadoras. Los ámbitos objeto de tratamiento de esta Recomendación son: el reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y educativas; los permisos especiales para los padres que tengan la responsabilidad de la educación y el cuidado de sus hijos, mientras trabajan; la adaptación a las necesidades de los trabajadores con hijos, de las estructuras y la organización de trabajo; finalmente, se recoge el establecimiento de servicios de atención a la infancia en tanto que los progenitores trabajan, estudian, buscan un empleo o reciben formación para obtener un empleo.

A los documentos citados se unen, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 y un sinfín de Decisiones, Recomendaciones, y Programas de Acción Comunitaria.

Vamos a destacar las contribuciones de las dos primeras Directivas antes mencionadas, por ser las que inicialmente ponen las bases de la política de la Unión en esta materia. De hecho, la Directiva 92/85/CEE incorpora, en su art. 8, el permiso de maternidad de un mínimo de 14 semanas ininterrumpidas. Igualmente, en su art. 10, dispone la prohibición del despido en el período que comprende el comienzo del embarazo y el fin del período de maternidad.

Sin embargo, esta Directiva ha sido objeto de revisión muy recientemente, ya que se han dado cambios sociales importantes. De hecho, constatamos como premisa básica que, frente a otros tipos de permiso por motivos familiares, el permiso de maternidad tiene la particularidad de que sólo puede tomarlo la madre. De este modo, la Comisión consideró, en el año 2008, hacer una nueva propuesta en la que los interlocutores sociales, al estudiar el permiso parental, habrían de contar con una indicación del período mínimo de permiso al que la madre tendría derecho.

De acuerdo con dicha proposición, se aumentaría el permiso de maternidad mínimo de catorce a dieciocho semanas (según la recomendación de la OIT), en principio, sin pérdida de ingresos; se daría más flexibilidad a las mujeres para que decidieran cómo tomar el permiso de maternidad antes o después del parto y, se mejoraría la protección del empleo de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad o se reincorporan al trabajo después del mismo.

Con estas medidas se pretende facilitar que las mujeres permanezcan en el mercado laboral tras el parto, dado que es más fácil la reincorporación al mercado laboral tras un permiso por maternidad más largo que el hecho de tomar un permiso parental para ocuparse de un hijo o hija todavía pequeño, si se cuenta con permisos de maternidad más breves. Igualmente, supone un mayor respeto a los derechos laborales de la mujer, de modo que este aspecto, junto con la mejora de las condiciones del permiso y su remuneración, contribuiría decisivamente, no sólo a la participación de las mujeres en el mercado laboral, sino también a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES fue la primera en utilizar un procedimiento novedoso. Se inició, así, una consulta formal de los interlocutores sociales europeos según el procedimiento de diálogo social europeo, lo que permitió a dichos interlocutores negociar acuerdos que pudieran derivar en disposiciones legales. De esta forma, la presente Directiva tiene como objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado en 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general antes citadas.

Esta Directiva es determinante, al situar en un plano de igualdad a hombres y mujeres, puesto que incorpora el permiso parental. Dicho acuerdo se asentaba sobre dos premisas: primero, el permiso parental concedido a los trabajadores y trabajadoras por nacimiento o adopción de un hijo o hija, independientemente, por tanto, de su sexo, con el fin de que se pudieran ocupar del mismo durante, al menos, tres meses y hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años –cuestión definirán los Estados miembros y/o los interlocutores sociales-. Una distinción relevante entre el permiso parental y la maternidad se refiere a la retribución del mismo, ya que en este último caso lo asume la seguridad social o el empresario o empresaria, mientras que en el parental, al ser una opción vital del trabajador, no está retribuido; y, segundo, la autorización para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, en clara vinculación a motivos familiares urgentes relacionados con la existencia de una enfermedad o accidente que hicieran indispensable la presencia del afectado. Como señala la Directiva, constituye un "medio importante para conciliar la vida profesional y familiar", así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Ya en el año 2000, la Estrategia de Lisboa preveía la conciliación. En este sentido, se adoptan instrumentos importantes sobre la materia, como las Decisiones del Consejo de 13 de marzo de 2000 y de 27 de noviembre de 2000. La Decisión del Consejo de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, disponía que una de las líneas de acción era la necesidad de reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por su parte, la Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000 establecía un programa de acción comunitaria de lucha contra la discriminación (2001-2006), dedicado a los tiempos de trabajo, los contratos de duración determinada, el permiso parental y la protección de la maternidad.

Igualmente, mediante una Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, se estableció un Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2000-2005), que preveía entre sus ámbitos de intervención el facilitar la mejor articulación entre la vida profesional y familiar de mujeres y hombres, así como mejorar la aplicación de la legislación comunitaria. Dicha mejora se extendía, en concreto, en relación con la protección

social, el permiso parental, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo, y la conciliación de la vida personal familiar y profesional.

El relanzamiento de la conciliación se produce en el año 2005, cuando se reconoció la prioridad de explotar el gran potencial de las mujeres en el mercado laboral con el fin de que la Estrategia de Lisboa alcanzara sus objetivos. El Consejo Europeo de marzo de 2005 destacó las posibles aportaciones de las medidas de conciliación de cara a atraer a más personas al mercado laboral, partiendo del desequilibrio de género que sigue existiendo en las tasas de empleo entre hombres y mujeres. De hecho, la Estrategia de Lisboa, ahora renovada, pretende enfrentarse no sólo a las políticas de conciliación, sino también al desequilibrio de género.

El empleo de las mujeres ha servido de gran impulso al empleo en la Unión Europea, pero sin haberse logrado la igualdad absoluta de género, y mucho menos en el ámbito de la conciliación laboral. Una de las tareas de la UE ha de ser la eliminación de las desigualdades y promoción de la igualdad de hombres y mujeres. Sin embargo, se siguen manteniendo disparidades en relación con los sueldos y el número de mujeres en puestos de responsabilidad.

En este panorama desequilibrado en logros influye seriamente la desigualdad de género existente en cuanto a las opciones de conciliación, tales como los permisos por razones familiares o el trabajo a tiempo parcial. Asimismo, es significativa la diferencia entre las tasas de empleo de las mujeres que tienen hijos e hijas y aquellas que no los tienen. Las políticas de conciliación, combinadas con la igualdad de hombres y mujeres, tienen como consecuencia tasas de empleo femenino más altas, y tasas de fertilidad más elevadas.

De hecho, las políticas de conciliación también repercuten en la renovación demográfica. Frente al descenso de la natalidad y al envejecimiento de la población, las políticas de conciliación podrán ayudar a las mujeres y hombres que tienen personas dependientes a su cargo, de modo que puedan compatibilizar su vida personal, familiar y el trabajo.

Igualmente, las políticas de inclusión y el trabajo de calidad protegen frente a la pobreza infantil y la exclusión social en general. Como pone de manifiesto el Informe conjunto de 2008 sobre la protección social y la inclusión social, se han de tomar medidas de conciliación como el establecimiento y calidad de guarderías –incrementando su disponibilidad y consiguiendo más personal y mejor cualificado-, así como teniendo en cuenta la calidad del empleo y la intensidad de la carga de trabajo –fijando horarios laborales flexibles y a través de la concesión de permisos de trabajo-.

En definitiva, para la Comisión, la conciliación se ha convertido en uno de sus ámbitos prioritarios de acción en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, de modo que el planteamiento básico consiste en lograr igual independencia económica para hombres y mujeres.

Haciéndose partícipe de este planteamiento, el Consejo Europeo de marzo de 2006 aprobó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género. A este Pacto le sucedieron el programa conjunto y las declaraciones de las Presidencias alemana, portuguesa y eslovena del Consejo en 2007-2008.

Igualmente, y conforme a las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de marzo de 2008, se ha de mejorar la disponibilidad y asequibilidad de servicios de guardería de calidad, y desplegar todas las medidas posibles para lograr la conciliación.

Por otra parte, en el programa conjunto de dieciocho meses del Consejo que contemplaba hasta fines de 2009, tanto la Presidencia francesa, como la checa y la sueca se comprometieron a prestar especial atención a las medidas que permitieran mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para ambos, hombres y mujeres, con el fin de lograr la igualdad de sexos, lo cual constituye un objetivo general de la Unión Europea. Todo ello, sin perder de vista que el concepto de conciliación de vida privada/familiar y laboral en la Unión ha ido cambiando y evolucionando.

Desde otra perspectiva, el Parlamento Europeo se ha pronunciado en múltiples ocasiones, apoyando la mejora de la legislación europea existente en materia de permisos parentales y de maternidad. Igualmente, en sus propuestas de enmienda de mayo de 2008 de las nuevas directrices para las políticas de empleo, apostaba por el establecimiento de permisos parentales y de otros tipos de permisos (enmienda 21) en el contexto de la conciliación de la vida profesional y familiar para conseguir el empleo pleno y de calidad, así como la reducción del desempleo.

El Parlamento, en su Resolución de 21 de febrero de 2008 sobre el futuro demográfico de Europa, pedía a los Estados miembros que se inspiraran en las mejores prácticas relativas a la duración de los permisos por maternidad, reconociendo que las políticas públicas concertadas adecuadas pueden incidir de modo positivo e la curva de la natalidad.

En este mismo sentido, en su Resolución de 27 de septiembre de 2007 pedía a los Estados miembros que mutualizaran los costes de los subsidios de maternidad y permiso parental, para evitar que las mujeres sean una mano de obra más cara que los hombres. Al mismo tiempo, el Parlamento defendía el procedimiento de consulta con los interlocutores sociales sobre la conciliación, que ya se había utilizado con anterioridad con éxito.

Finalmente, resulta novedosa la Resolución del Parlamento Europeo de 3 de febrero de 2009 en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de aquellos que tienen personas dependientes a su cargo. En esta resolución se hace hincapié en que el principio de solidaridad entre generaciones es una de las claves estructurales del modelo social europeo; el Parlamento Europeo pide que, para mantener este principio, las autoridades públicas adopten un enfoque activo a diferentes niveles y que todos los interlocutores sociales participen con vistas a garantizar la protección de unos servicios sociales de interés general de calidad elevada para las familias, la juventud y quienes no sean autosuficientes.

Situándonos en el plano de la igualdad de sexos, comprobamos cómo fomentar el equilibrio en la vida laboral es una de las cuatro prioridades del marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que aprobaron en 2005 los interlocutores sociales europeos. De hecho, el tema de la conciliación suscita el mayor número de iniciativas por parte de los interlocutores sociales. Entre los avances destaca las medidas para que los hombres recurran más a las opciones de conciliación, la introducción de disposiciones sobre horarios laborales flexibles y la introducción o ampliación del permiso para el cuidado de personas dependientes.

La conclusión es que la Unión, durante toda esta trayectoria, ha considerado evidente que, para la consecución de sus objetivos políticos básicos, habría de lograr un equilibrio entre los hombres y las mujeres, así como adoptar políticas de conciliación adecuadas. Pero, de momento, nos hallamos lejos de lograr el éxito en la implantación de las políticas de conciliación que sean igualitarias.

Uno de los documentos básicos de la Unión Europea en esta materia es la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Co-

mité de las Regiones, de 3 de octubre de 2008, citada al comienzo de este trabajo. En su estrategia política anual de 2008, la Comisión se comprometió a proponer nuevas iniciativas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la profesional.

Las medidas presentadas eran conformes a las oportunidades, acceso y solidaridad de la Agenda Social Renovada. Las propuestas hacían referencia a la consolidación del derecho de los trabajadores y trabajadoras al permiso por motivos familiares y a la garantía de la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras autónomos y sus cónyuges. Por otra parte, también se contemplaba la creación de guarderías infantiles asequibles y de calidad como un aspecto fundamental para que los progenitores pudieran optar por la conciliación. Pasamos a tratar ambos temas en los epígrafes siguientes.

I.2.B. IGUALDAD DE TRATO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AUTÓNOMOS Y SUS CÓNYUGES COLABORADORES

La conciliación no se extendía sólo sobre los permisos paternales de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, sino que también los autónomos y sus cónyuges habrían de contar con medidas destinadas a ellos. Así, la Directiva 86/613/CEE estableció el principio de que la igualdad de trato no se limita a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, y reconoció la aplicación a los autónomos y autónomas de las medidas de conciliación, especialmente en relación con la maternidad.

No obstante, esta Directiva contaba con una redacción muy confusa y sus repercusiones fueron escasas, sobre todo a la luz del desequilibrio existente en la protección social de las trabajadoras que son autónomas. En este sentido, la Comisión Europea señala que un 11 % de los trabajadores y trabajadoras autónomos cuenta con la colaboración de su cónyuge de cara a la gestión de la empresa familiar. Igualmente, dichos cónyuges pueden trabajar más de 25 horas a la semana, pero no cuentan con protección reforzada en el supuesto de defunción del cónyuge autónomo o en caso de divorcio.

En el año 2008, la Comisión decidió proponer que se derogara la Directiva 86/613/CEE, ya anticuada, y fuera sustituida por una nueva, de forma que se produjera una adaptación de sus objetivos a las nuevas circunstancias.

La nueva Directiva habría de contar con los siguientes presupuestos: en primer lugar, el derecho de las trabajadoras autónomas y de las cónyuges o convivientes colaboradoras a solicitar el permiso de maternidad en condiciones de igualdad, de acuerdo con la Directiva 92/85/CEE; en segunda instancia, si lo solicitan, podrían acogerse a un régimen de seguridad social similar al de los autónomos. La finalidad básica de esta nueva Directiva sería conseguir que las mujeres que quisieran, pudieran convertirse en autónomas, obviando las dificultades que implica actualmente esta decisión y paliando su posición vulnerable en tanto que cónyuges o convivientes colaboradoras.

I.2.C. LA ATENCIÓN A LA INFANCIA

En el año 2002, el Consejo Europeo de Barcelona instó a los Estados miembros a que trabajaran para la supresión de aquellos aspectos que desincentivaran la participación de la mujer en el ámbito laboral. Asimismo, exigió un esfuerzo por parte de los Estados para que, con vistas al año 2010, prestaran atención al cuidado de los niños y niñas que tuvieran entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria. Estos objetivos se incorporaron posteriormente a la Estrategia Europea de Empleo y a la Agenda de Lisboa.

La atención a la infancia se revelaba como un aspecto absolutamente necesario, puesto que la realidad es que los Estados miembros no contemplan, de modo general, un cuidado especial a los menores de tres años. Igualmente, si existen servicios para atender a dichos menores, son excesivamente caros, y de escasa disponibilidad para compatibilizarlos con el trabajo de jornada completa o con horarios atípicos. Por otro lado, la calidad de estos servidos deja mucho que desear, por lo que los padres y madres deciden no acudir a ellos, dada la escasa cualificación del personal o la desproporción entre el personal y los niños y niñas que están siendo atendidos.

Por otra parte, no podemos olvidar que, aunque la responsabilidad principal para lograr subsanar estas carencias recae en los poderes públicos de los Estados miembros, los interlocutores sociales podrían servir de gran ayuda.

En cuanto al planteamiento de la Comisión a este respecto, esta institución propone la supervisión de las políticas de los Estados miembros relativas a la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo; por otro lado, se ofrece a analizar el desarrollo de los servicios de atención a los niños y niñas y su contribución concreta a la igualdad de género, prestando especial atención a este aspecto en el Informe anual sobre igualdad entre mujeres y hombres. Otra de las tareas de la Comisión será la promoción de intercambios de buenas prácticas al respecto, incentivando la investigación sobre los empleos en el ámbito del cuidado de los niños y niñas. Finalmente, la Comisión habrá de promover el desarrollo de estos servicios de modo que sean de calidad y asequibles, para lo que recurrirá a la política de cohesión de la UE, así como a todos los interesados, tanto los Estados miembros, como los interlocutores sociales.

II. PERSPECTIVAS ACTUALES Y DE FUTURO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA/FAMILIAR Y LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Tal como hemos visto en la evolución antes examinada, las diversas políticas de la Unión Europea en esta materia se basan en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito doméstico y en el laboral, así como en la consideración del cuidado de los menores y de los dependientes como un derecho y una responsabilidad colectiva de toda la sociedad. El objetivo básico es fomentar un ambiente social en el que no exista conflicto entre la vida familiar y laboral.

La línea sentada con anterioridad, y expuesta en este texto, también es la línea futura, como lo demuestran los últimos actos de la Unión Europea al respecto. De hecho, todos los últimos instrumentos adoptados en el marco de la Unión Europea instan a los Estados miembros a tomar medidas para promover un mejor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para todos en

lo que respecta a los servicios de cuidado de menores y otras personas dependientes y la promoción del permiso parental para mujeres y hombres. Entre otros instrumentos destacan: la Decisión 2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Comisión Europea y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, así como la ya mencionada Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 3 de octubre de 2008 titulada "Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar".

Para conseguir estos fines, se ha adoptado recientemente el Reglamento (CE) nº 20/2009 de la Comisión de 13 de enero de 2009 por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo. En aquel Reglamento se considera la necesidad de disponer de un "conjunto exhaustivo y comparable de datos sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el fin de evaluar los progresos realizados en la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y medir el impacto de las políticas recientes en este ámbito". Por lo tanto, indica qué información pormenorizada debe recogerse en el año 2010 en el marco del módulo ad hoc relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral. La existencia de este Reglamento nº 20/2009 pone de relieve la importancia creciente que la conciliación tiene para la UE y la necesidad de recabar datos para evaluar los progresos, identificar las debilidades y realizar propuestas de futuro.

En todo caso, el campo de batalla para la Unión Europea sigue siendo el de la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, constatamos que el principio de igualdad entre hombres y mujeres implica la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en cuanto a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo, así como la desventaja de los hombres en lo relativo a las condiciones de participación en la vida familiar. De hecho, las desventajas referentes al género derivan, en gran medida, de esquemas sociales preestablecidos, conforme a los cuales, por ejemplo, el trabajo no remunerado relativo a la atención a la familia sigue estando en manos de las mujeres, mientras que el trabajo remunerado corresponde a los hombres.

Para la Unión, la participación equilibrada de mujeres y hombres en el marco laboral y familiar es un elemento fundamental para el desarrollo de la sociedad. Los derechos de la infancia, la maternidad y la paternidad son valores sociales básicos de la sociedad, que los Estados miembros de la Unión, como principales competentes, y la propia Unión Europea deben proteger e impulsar.

II.1. PROPUESTAS CONCRETAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Las novedades legislativas principales propuestas por parte de la Unión Europea y, en concreto, a través de sus órganos, para apoyar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, se encuentran relacionadas entre sí. Su grado de implementación difiere dependiendo del Estado miembro de la Unión Europea, y pueden sistematizarse de la siguiente manera:

- mayor flexibilidad en el trabajo, a través de la posibilidad de conseguir un trabajo a tiempo parcial, acudir a nuevos modos de trabajo (como teletrabajo y utilizando las TIC, que permiten compaginar el trabajo con el cuidado de niños, niñas y personas dependientes);

- mayor flexibilidad en la obtención de permisos por razones familiares que permitan hacer frente a una situación transitoria de necesidad, pudiendo posteriormente volver al puesto de trabajo dejado. Se incluirían novedades en los permisos de paternidad -tanto para nacimiento o adopción-, permisos por adopción y permiso filial –para el cuidado de familiares dependientes-. Estas medidas incidirían positivamente en la vertiente cualitativa –más difícil de lograr- y cuantitativa del empleo femenino. En definitiva, existe una preocupación de mejorar la legislación comunitaria vigente sobre los permisos de maternidad y parental;

- impulsar las medidas tendentes a obtener trabajos de calidad, como mejor salvaguardia frente a la exclusión social y a la pobreza; entre ellas se encuentran la prestación de servicios de cuidado de niños y niñas (guarderías) y otras personas dependientes (centros de día, personal de apoyo a domicilio) asequibles y de calidad. El objetivo es aumentar la disponibilidad para los niños y niñas menores de 3 años y, sobre todo, para los que se encuentran entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, mejorando las infraestructuras, ampliando los horarios y aumentar el personal y su formación, abaratando el coste de estos servicios y teniendo en cuenta especialmente las necesidades de familias numerosas y monoparentales;

- que los Estados miembros mutualicen los costes de los subsidios de maternidad y permiso parental, para evitar los efectos negativos que se producen al ser las mujeres una mano de obra más cara que los hombres. El objetivo es que el coste de la maternidad no recaiga en las empresas sino en la colectividad;

- garantizar la igualdad de trato de los trabajadores autónomos y sus cónyuges o convivientes colaboradores, en el sentido de que las trabajadoras autónomas tengan derecho a solicitar el mismo permiso de maternidad que el establecido para las trabajadoras por cuenta ajena según la legislación comunitaria de la Directiva 92/85/CEE y que los cónyuges o convivientes colaboradores que lo soliciten puedan acogerse al mismo régimen de seguridad social que los trabajadores autónomos y en las mismas condiciones. Este refuerzo incidiría positivamente en el aumento del número de mujeres para hacerse autónomas;

- aumentar las herramientas analíticas para evaluar las políticas de conciliación, por ejemplo, a través de estadísticas oportunas, comparables y pertinentes (véase supra la referencia al reciente Reglamento (CE) nº 20/2009 de la Comisión de 13 de enero de 2009);

- continuar el trabajo en la "Alianza Europea a favor de las Familias", como plataforma a escala de la Unión Europea para que los Estados miembros continúen examinando las políticas familiares y la conciliación entre la vida, teniendo en cuenta la repercusión que estas políticas tienen para hacer frente a los retos económicos y demográficos a largo plazo;

- utilizar todo el potencial de los Fondos Estructurales y del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) para financiar la calidad de los servicios de cuidado de niños, niñas y personas dependientes;

- en el contexto internacional, se pide a los Estados miembros de la Unión Europea que den ejemplo ratificando y aplicando los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido clasificados como actualizados por esta Organización, teniendo en cuenta los efectos positivos de las obligaciones internacionales asumidas en estos tratados para los trabajadores y trabajadoras en general;

- impulsar una mayor participación de la ya clave actuación de los interlocutores sociales y de toda la sociedad civil (como ONG y redes europeas de autoridades locales) en la gestación y aplicación de medidas de conciliación.

II.2. POSIBLES EFECTOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN POR LA ENTRADA EN VIGOR DEL TRATADO DE LISBOA

La pronta entrada en vigor del Tratado de Lisboa, a falta de las ratificaciones de sólo tres Estados miembros -República Checa, Polonia e Irlanda- tendrá un efecto positivo en el desarrollo de la UE, al introducir elementos de simplificación procedimental y refuerzo de las estructuras de la Unión en general. Las mejoras del Tratado de Lisboa, que fue autenticado el 13 de diciembre de 2007, comprenden una reforma del TUE y del TCE – pasando, este último, a denominarse Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE)-. Las modificaciones del Derecho originario que el Tratado de Lisboa realiza podrían haber sido más ambiciosas, al compararlas con las novedades y mejoras del fallido Tratado Constitucional -que quedó paralizado como consecuencia de los referendos negativos en Francia y Holanda en la primavera de 2005-. En todo caso, el contenido del Tratado Constitucional fracasado fue volcado ampliamente al Tratado de Lisboa, si bien, desgajándolo de sus elementos de naturaleza constitucional.

Examinaremos dos ámbitos incluidos en el Tratado de Lisboa que se encuentran relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: las políticas de empleo y la política social, así como una disposición (el artículo 33) de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que gozará de vinculatoriedad jurídica cuando el Tratado de Lisboa entre en vigor. Dicha disposición resulta relevante porque aúna la protección de la familia, como derecho de carácter civil y político, con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como derecho socioeconómico englobado en el primero.

De forma concreta, en relación a las "políticas de empleo", claves para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Unión garantizará que estén coordinadas satisfactoriamente entre los Estados miembros y definirá las orientaciones de estas políticas (arts. 2.3º y 5.2º TFUE). Este ámbito, por tanto, queda fuera de las competencias exclusivas y compartidas entre la UE y sus Estados miembros. En este último grupo de competencias compartidas se incluye la "política social", "en los aspectos definidos en el presente Tratado" (art. 4.2º, b) TFUE), pudiendo la Unión tomar medidas que garanticen la coordinación de las políticas sociales de los Estados miembros (art. 5.3º TFUE).

En relación al "empleo", el art. 145 TFUE incluye a la Unión Europea, junto a los Estados miembros, en el esfuerzo para desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, con vistas al logro de los objetivos que define el art. 3.3º del TUE (economía social de mercado altamente competitiva tendente al pleno empleo, al progreso social, lucha contra la exclusión social y la discriminación, fomento de la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones, la protección de los derechos del niño, entre otros). El TFUE incluye la posibilidad de utilizar el procedimiento legislativo ordinario, previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, para adoptar medidas que alienten la cooperación entre los Estados miembros y apoyen su actuación en el ámbito del empleo, si bien, se indica in fine que estas medidas "no incluirán armonización alguna de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros" (art. 149 TFUE).

En relación a la "Política social", la Unión apoyará y complementará la acción de los Estados miembros para la consecución de los objetivos del art. 151 TFUE (fomento del empleo, mejora de condiciones de vida y de trabajo, protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado, duradero y la lucha contra las exclusiones). Dicho apoyo y complementación se realizará, por ejemplo, en los siguientes ámbitos: mejora del entorno de trabajo, con vistas a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; la seguridad social y la protección social de los trabajadores y trabajadoras; la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo; la lucha contra exclusión social.

Junto a estos ámbitos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es tratada expresamente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 33. Esta Carta, pese a haber sido proclamada por los Jefes de Estado y de Gobierno de los entonces Estados miembros de la Unión en diciembre de 2000 y tener por ello una naturaleza política, tendrá un carácter vinculante al entrar en vigor el Tratado de Lisboa y formará, por tanto, parte del Derecho originario. No obstante, el contenido material de esta Carta de Derechos Fundamentales de la UE codifica un conjunto de derechos claves que ya han sido admitidos y reconocidos principalmente en las Constituciones nacionales y en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, que vincula a los Estados miembros del Consejo de Europa –una Organización Internacional regional a la que pertenecen, entre otros, todos los Estados de la UE-.

El art. 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE señala, de forma escueta, que:

1. "Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídicos, económicos y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño."

Como indicamos previamente, los Estados miembros se encargan de regular la institución familiar a través de sus derechos internos, ya que la UE no tiene atribuidas competencias en esta materia. Sí que se refiere a la familia el Derecho Comunitario derivado, de forma indirecta, así como a los efectos de aplicar alguna norma comunitaria –por ejemplo, sobre reagrupación familiar en el supuesto de ejercer el derecho de libre circulación y residencia los nacionales de los Estados miembros–.

El art. 33.2º de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE contiene los tres derechos básicos en la conciliación familiar y profesional (protección contra el despido por causa relacionada con la maternidad, derecho a permiso pagado por maternidad y derecho a permiso parental por nacimiento o adopción). Estos derechos, no obstante, no son una novedad dentro de la UE, habiendo sido reconocidos en el marco de la OIT y de la Carta Social Europea, así como regulados a través de normas de Derecho derivado sobre la política social.

En definitiva, la entrada en vigor del Tratado de Lisboa reforzará el marco general de la Unión Europea. Ello redundará positivamente en la articulación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral más ambiciosas en el contexto principal de las políticas social, de empleo y de cohesión social. Sin embargo, hay que ser conscientes de que la principal competencia y responsabilidad de su aplicación descansa en los Estados miembros de la Unión Europea.

III. SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS LEGISLATIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN:

- Reglamento (CE) no 20/2009 de la Comisión, de 13 de enero de 2009, por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) no 577/98 del Consejo.
- COM(2009) 77 final, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Igualdad entre mujeres y hombres -2009", Bruselas, 27.2.2009.
- Decisión del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2008/618/CE).
- COM(2008) 412 final, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI", Bruselas, 2.7.2008.
- COM(2008) 635 final, "Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar", Bruselas, 3.10.2008.
- COM(2006) 0571, Comunicación de la Comisión, de 12 de octubre de 2006, titulada "El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad".
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUE 204/23 de 26.07.2006)
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (DOUE 373/37 de 21.12.2004).
- Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003, sobre formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres. (DOUE C 175/3 de 24.07.2003).
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) [COM (2000) 335 final - no publicada en el Diario Oficial].
- Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. (DOCE L 180/22 de 19.07.2000)
- Resolución 2000/C 218/02 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. (DOCE C 218/5 de 31.07.2000).
- Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de Junio 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión. (DOCE L 154/34 de 27.06.2000).

– Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. (Díario Oficial n° L 014 de 20.01.1998).

– Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. (Díario Oficial n° L 145 de 19.06.1996)

– Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los hijos (DOCE 123 de 08.05.1992)

– Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz incluido periodo de lactancia. (DOCE 348/1992 de 28.11.1992).

– Resolución del PE de 15 de diciembre de 2000 sobre la Comunicación de la Comisión titulada "Hacia una Europa para todas las edades - Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones" (DO C 232 de 17.8.2001).

– Resolución del PE de 9 de marzo de 2004 sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (DO C 102 E de 28.4.2004).

– Resolución del PE de 23 de marzo de 2006 sobre los retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones (DO C 292 E de 1.12.2006).

– Resolución del PE de 19 de junio de 2007 sobre un marco regulador para medidas de conciliación de la vida familiar y del periodo de estudios para las mujeres jóvenes en la Unión Europea (DO C 146 E de 12.6.2008).

– Resolución del PE de 27 de septiembre de 2007 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2007 (DO C 219 E de 28.8.2008).

– Resolución del PE de 21 de febrero de 2008 sobre el futuro demográfico de Europa (P6_TA(2008)0066).

– Resolución de 3 de septiembre de 2008 sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2008 (P6_TA(2008)0399).

IV. OTROS DOCUMENTOS

– Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), Bruselas, 2000.

– Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Directrices generales para la aplicación del programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), Bruselas, 2001.

– Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres – Programa de trabajo para 2002, Bruselas, 2001.

– Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Integra-

ción de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, (COM(2002) 748 final), Bruselas, 2002.

- Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2002, (COM(2003)98 final), Bruselas, 2003.
- Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres – Programa de trabajo para 2003, Bruselas, 2003.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003. Hacia la diversidad, Bruselas, 2003. Comisión de las Comunidades Europeas, propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social - PROGRESS, Bruselas, 2004.
- Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2005. (COM(2005)44 final), Bruselas, 2005.
- Comisión de las Comunidades Europeas, propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Bruselas, 2004.
- Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» COM(96) 67 final.
- Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Diario Oficial de la Unión Europea, 5/8/2003.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 5/10/2002.
- Oficina Internacional del Trabajo, Informe del Director General, La hora de la igualdad en el trabajo, Ginebra,2003.
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Proyecto de informe (provisional) sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo, (2002/2025(INI)).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Proyecto de informe (provisional) sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo, (2002/2025(INI), Parte 2).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Nota explicativa para la Conferencia de Presidentes de Comisión, Sobre la aplicación de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo. 2002.
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Proyecto de informe (provisional) sobre el informe de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la Unión Europea. Sexto informe anual, (COM(2002) 258 – C5-0336/2002 – 2002/2180(COS)).

- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Comunicación a los Miembros, 2003, Principales actividades de la comisión durante la quinta legislatura.
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Proyecto de informe (provisional) sobre el Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2002 y sobre la Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres – Programa de trabajo para 2003, (2003/2011(INI)).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Informe (final) sobre las mujeres en la nueva sociedad de la información, (2003/2047(INI)).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Informe (final) sobre las elecciones de 2004: Como garantizar una representación equilibrada para mujeres y hombres, (2003/2108(INI)).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Proyecto de informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, (2003/2129(INI)).
- Parlamento Europeo, Proyecto de Opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (provisional), Sobre el desarrollo del sector de los servicios con vistas a la creación de empleo, (2003/2132(INI)).
- Parlamento Europeo, Proyecto de opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la ordenación del tiempo de trabajo (revisión de la Directiva 93/104/CE), (2003/2165(INI)).
- Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Presentación de las Comisiones a los nuevos miembros. Bruselas, 2004.
- Recomendación del Consejo de 22 de julio de 2003 sobre la aplicación de las políticas de empleo en los estados miembros, Diario Oficial de la Unión Europea, 5/8/2003.
- Resolución del Consejo de 27 de noviembre de 2003 sobre acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación, Diario Oficial de la Unión Europea, 30/12/2003.

V. SELECCIÓN DE PÁGINAS WEB ÚTILES:

- Comisión Europea, Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es
- Committee on Women's Rights and Gender Equality http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm
- European Institute for Gender Equality http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_en.htm
- European Union Law http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm

3 POLÍTICAS PÚBLICAS Y DERECHO LABORAL ESPAÑOL

INTRODUCCIÓN

El presente bloque está dedicado al análisis de las políticas públicas existentes en España para fomentar y apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El estudio se realiza desde la perspectiva del Derecho interno español, distinguiendo tres áreas o materia -socio-económica, fiscal y laboral- y teniendo en cuenta la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en cada una de aquéllas y las posibilidades de actuaciones de cada una de estas Administraciones.

En primer lugar, se ofrece una visión general de las acciones llevadas a cabo por las distintas Administraciones públicas en materia socio-económica y que se reflejan en la puesta en marcha de políticas públicas y planes de igualdad y/o conciliación, quedando constancia de los esfuerzos que se están realizando en este sentido y del avance que ello supone al respecto. Tras esta perspectiva general, se profundiza en los dos sectores del ordenamiento jurídico donde, en concreto, el problema de la conciliación tiene mayor relevancia y donde la adopción de medidas específicas puede tener un efecto positivo para favorecer este objetivo. Así se analizan, de un lado, las medidas fiscales estatales y autonómicas dirigidas en general a la protección de la familia y, en particular, al fomento de la conciliación; y, de otro, las medidas introducidas en el ordenamiento laboral, considerado el ámbito en el que mayores colisiones se producen entre el disfrute del desarrollo de una vida personal y familiar y las obligaciones laborales que el desempeño de una la actividad profesional entraña.

Desde el punto de vista socio-económico se analizan las políticas públicas en materia de conciliación desde dos ópticas diferenciadas. La primera, la promoción y protección de la conciliación personal, familiar y laboral. La segunda, el desarrollo de estrategias de igualdad en materia de conciliación. En esta línea, la conciliación implica no sólo promover prácticas que permitan que los hijos/as pasen tiempo con sus progenitores, sino también, que las tareas domésticas, así como el cuidado y la crianza de los menores descendientes, los ascendientes y los dependientes, en general, recaigan por igual en hombres y mujeres, en condiciones de igualdad. Por este motivo, los poderes públicos parten de una doble exigencia constitucional a la hora de desarrollar políticas públicas de conciliación. A saber, deben velar por el cumplimiento del artículo 39 de nuestra Constitución (CE), que protege la institución familiar, y han de garantizar también la plena satisfacción del principio de igualdad que reza el artículo 14 de la Carta Magna y el artículo 9.2 CE. No en vano, la conciliación no termina en la mejora de la distribución de los tiempos dedicados al cumplimiento de las obligaciones laborales y al cuidado de los menores, los ascendientes o los discapacitados a cargo de la familia, sino que es una cuestión que entraña también la aplicación de una igualdad en el reparto de las tareas, sean de la naturaleza que sean. Así, el artículo 14 CE proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, al tiempo que el artículo 9.2 CE consagra las obligaciones de los poderes públicos con la finalidad de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. En este marco jurídico se sitúan, por tanto, las distintas Leyes de igualdad aprobadas hasta la fecha, los planes de igualdad desarrollados y otras tantas medidas afines impulsadas por los poderes públicos. Por consiguiente, aquí se ofrece una valoración comparada del marco jurídico estatal y autonómico en la materia, al tiempo que se desglosan las políticas públicas y las prestaciones concretas de conciliación e igualdad a las que se pueden acoger las familias en la Comunitat Valenciana, así como las ayudas generales que ofrece el Estado y otras Comunidades Autónomas. De hecho, tanto el Estado como las 17 CCAA tienen

planes que atienden el fenómeno de la conciliación, así como otros fomentan la igualdad, siendo Andalucía la última en sumarse a la creación e implementación de planes de igualdad. La explosión de estos tipos de planes en los últimos tiempos en España, no hace sino dejar patente la existencia de un problema: no existe una igualdad plena entre hombres y mujeres, lo cual afecta, entre otras cuestiones a la conciliación. A la luz de los esfuerzos realizados por el Estado y las CCAA en la materia, cabría decir que se están produciendo avances al respecto. Así por ejemplo, la Comunitat Valenciana fue de las primeras CCAA en aprobar una Ley de Igualdad, lo cual contrasta con otras que, a día de hoy, carecen de norma de rango legal, y que ha permitido el desarrollo de medidas tan novedosas como las ayudas a las empresas para la contratación de agentes de igualdad, la inmediata creación de una plataforma de debate sobre conciliación e igualdad donde participan las empresas valencianas, la convocatoria de premios de conciliación o la firma, en mayo de 2008, de un convenio con la Fundación + familia, para ayudar a las empresas valencianas a emprender actuaciones encaminadas a obtener el certificado EFR de conciliación familiar. En paralelo, se verá en este bloque cómo todas las CCAA españolas han desarrollado planes de infancia y/o familia que incluyen la dimensión de la conciliación. Algunos de ellos incorporan la atención a los dependientes, mientras que la mayoría, entre los que se incluye la Comunitat Valenciana, dan un tratamiento separado y específico a las cuestiones relacionadas con la dependencia. Pero, insistimos en que no existe, hoy por hoy, ninguna Administración autonómica que no cubra ambos aspectos de la conciliación: el cuidado de los menores a cargo y de los mayores o minusválidos dependientes. En definitiva, la cuestión que se estudia resulta de especial interés, en la medida en que se intenta dar una visión panorámica del ordenamiento jurídico y las políticas públicas de conciliación, desde este binomio familia-igualdad, partiendo de la Comunitat Valenciana, como punto de mira con el que comparar la labor que realizan otros organismos públicos.

Reflexionando igualmente sobre las políticas familiares en España desde una perspectiva fiscal, se trata de determinar si en nuestro ordenamiento tributario existen medidas introducidas con la finalidad concreta de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres. Tomando como punto de partida, las medidas estatales y autonómicas dirigidas en general a la protección de la familiar se identifican las que pueden considerarse "medidas de conciliación", delimitando qué objetivos quedan cubiertos en uno y otro caso. De un lado, el análisis de la normativa estatal del IRPF permite constatar el efecto negativo que produce el sistema de tributación familiar, al desincentivar el trabajo de las mujeres, y la insuficiencia de las medidas de conciliación existentes en este ámbito para paliar dichos inconvenientes. De otro, el estudio de la normativa autonómica, deja patente la preocupación del legislador valenciano por fomentar la armonización de las responsabilidades familiares y laborales, dentro del ámbito de competencias que le corresponden en relación con el citado impuesto. En cualquier caso, si se quiere dar verdadera respuesta a los problemas que plantea actualmente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en relación con el cuidado de los hijos y demás personas dependientes, desarrollando una autentica política fiscal de conciliación es necesario que se lleven a cabo nuevas actuaciones. Y, aun cuando la principal responsabilidad en este punto corresponde al Estado, por ser a quien compete la configuración esencial del IRPF y del sistema de tributación familiar, las Comunidades Autónomas pueden también introducir medidas complementarias para mejorar la situación existente, dentro del nuevo marco de competencias normativas fijado por la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común.

La parte final de este bloque se dedica al derecho laboral como elemento nuclear entorno al cual se articulan muchas de los instrumentos de conciliación existentes. Presenta y expone las numerosas medidas que nuestro ordenamiento prevé al respecto, destacando sus aspectos positivos y los puntos en los que pueden plantearse problemas. Así mismo, se proponen líneas de actuación en este campo tanto para las administraciones públicas como para el sector empresarial. Siguiendo

esta misma lógica, se destaca que la incorporación de algunas de medidas mencionadas está comenzando a ser considerada por algunas empresas como una ventaja competitiva que les permite atraer, y sobre todo, retener a determinados colectivos, mejorar la productividad y el clima laboral.

Subraya, finalmente, la necesidad de reflexionar acerca del impacto de algunas de estas acciones en el logro de la igualdad, cuando no van acompañadas de un cambio de perspectiva social, así como de los efectos que el disfrute de las mismas puede tener en los resultados empresariales.

ESTUDIO COMPARADO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN ESPAÑA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. LA COMUNTAT VALENCIANA EN EL PUNTO DE MIRA

Ainhoa Uribe Otalora

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objeto analizar las políticas públicas en materia de conciliación desde dos ópticas diferenciadas. De un lado, la promoción y protección de la conciliación personal, familiar y laboral y, de otro, el desarrollo de estrategias de igualdad en materia de conciliación. Así, se estudiarán ambas perspectivas de la conciliación, con el objeto de plantear un balance de las políticas públicas desarrolladas en el momento presente por la Generalitat Valenciana y el resto de los poderes públicos en España, esto es, por el Gobierno Central y los demás Gobiernos autonómicos. No obstante lo cual, resulta complejo plasmar en estas páginas ambos planos de la conciliación como realidades individuales, puesto que se hallan intrínsecamente conectados. Por este motivo, desde el punto de vista metodológico del planteamiento del trabajo, se ha procedido a ofrecer una primera disección teórica del marco jurídico que ampara la conciliación y el fundamento que sustenta los planes desarrollados para ello; seguido de una visión de conjunto aplicada, a la hora de tratar las políticas públicas concretas que se desarrollan en este campo.

Por ello, en primer lugar, se presenta una reflexión sobre la obligación de los poderes públicos de promocionar y proteger la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, junto con el principio de igualdad que debe inspirar las actuaciones de los poderes públicos.

En segundo lugar, se analiza la promoción conciliación en la Comunitat Valenciana, desde los planes de protección de la familia, las actuaciones de dependencia y el plan de igualdad de nuestra Comunitat. Este análisis se complementa con un estudio aplicado de las ayudas y medidas concretas puestas en marcha en la Comunitat, durante la presente legislatura.

En tercer lugar, se encuentra un análisis comparado de las políticas y las prestaciones concretas de conciliación/igualdad, así como las ayudas generales que ofrecen el Estado y las demás Administraciones Autonómicas. En el apartado de las CCAA, se incide en una muestra de ellas, las cuales, por su magnitud en términos de población, por la trayectoria en el tiempo de desarrollo de políticas públicas de conciliación o por los recursos presupuestarios destinados, resultan de especial interés. Concretamente se trata de Cataluña, la Comunidad de Madrid, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral Navarra. El estudio de estas Administraciones Autonómicas se complementa con una muestra de CCAA que se encuentran en el otro extremo, en la medida en que sus Administraciones disponen de un presupuesto más reducido o de menor experiencia en el tiempo al respecto y, sin embargo, realizan también esfuerzos destacables en materia de promoción de la conciliación, como son las dos Castillas, Galicia, Asturias, Cantabria o la Rioja. Si bien, como se ha dicho, se ofrece un esbozo general de los planes de familia/igualdad de todas las CCAA y las ayudas y demás actuaciones a las que las anteriores han dado lugar.

Por último, el estudio culmina con unas consideraciones finales, con el objeto de reflexionar sobre los instrumentos de promoción y protección de la conciliación ofrecidos desde la Comunitat Valenciana y el conjunto de las Administración Públicas y sus retos de futuro.

II. LA CONCILIACION DESDE EL MANDATO CONSTITUCIONAL: LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y LA PROMOCION DE LA IGUALDAD

La conciliación implica, como se ha dicho, no sólo promover prácticas que permitan que los hijos/as pasen tiempo con sus progenitores, sino también, que las tareas domésticas, así como el cuidado y la crianza de los menores descendientes, los ascendientes y los dependientes, en general, recaigan por igual en hombres y mujeres, en condiciones de igualdad. Por este motivo, los poderes públicos parten de una doble exigencia constitucional a la hora de desarrollar políticas públicas de conciliación. A saber, deben velar por el cumplimiento del artículo 39 de nuestra Constitución, que protege la institución familiar, y han de garantizar también la plena satisfacción del principio de igualdad que reza el artículo 14 de la Carta Magna y el artículo 9.2.

En efecto, la obligación de los poderes públicos de proteger la familia en su conjunto y, por ende, proteger la relación de los hijos/as con los padres/madres, al margen de sus respectivas obligaciones laborales entronca con el mandato constitucional de protección de la familia, sito en el Capítulo III de la Constitución Española (CE), sobre los principios rectores de la política social y económica, en su artículo 39. A saber:

Artículo 39:

1. *Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
2. *Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley, con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
3. *Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos que legalmente proceda.*
4. *Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.*

Por un lado, de la regulación constitucional se desprende una definición amplia del concepto "familia", en la medida en que los poderes públicos deben proteger la familia, entendiendo por ésta una unidad donde existen vínculos paterno-filiales, al margen del estado civil de los padres. Por consiguiente, a los efectos de proteger la familia, es indiferente que ésta se haya constituido ejerciendo el derecho al matrimonio, recogido en el artículo 32 de la Constitución, o a través de otro vínculo social. E incluso el apartado segundo del artículo 39 establece un mandato al legislador para la protección de los hijos y de las madres, así como para la investigación de la paternidad.

La consecuencia directa de esta nueva visión de la familia ha sido la constante modificación del Código Civil en España, a través de leyes como la Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil, en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio;

la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio; y otras más recientes como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 40/2003, de 18 de Noviembre, de protección a las familias numerosas; o la Ley por la que se modifica el Código Civil, de 2 de julio de 2007, para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Por otro lado, el apartado primero del artículo 39 CE menciona de forma expresa que la protección de la familia debe darse no sólo en el plano jurídico, sino también social y económico. Es aquí donde se enmarcan, entre otras medidas, el desarrollo de la legislación y de las políticas públicas de protección de la familia, que incluyen aspectos como la regulación del sistema educativo y el derecho de los padres a elegir sobre la educación de los hijos/as (artículo 27 CE), el derecho de los padres/madres a un trabajo y una remuneración suficiente para poder satisfacer las necesidades de los hijos/as y de su familia (artículo 35.1 CE), o el derecho a la Seguridad Social (art. 41 CE).

Una preocupación especial aparece en relación con la protección de los derechos de los menores, en el apartado cuarto del artículo 39 CE. Los menores gozarán, por tanto, de los derechos recogidos en los tratados internacionales que velan por los mismos, entre los que destaca la Declaración del Niño aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas, en su Resolución de 20 de noviembre de 1959. En este sentido, uno de los derechos que le asiste al menor es poder disfrutar del contacto con sus progenitores. No en vano, como subraya el II Plan Integral de la Infancia y la Familia en la Comunitat Valenciana, "*la convivencia en la familia es la base para la educación, la socialización y la interiorización de normas y valores. (…) La familia es capaz de estimular planteamientos más individualizados y reflexivos sobre los problemas que afectan a los hijos (…). Es necesario potenciar alternativas que permitan y faciliten la implicación de los padres en la crianza y formación de los hijos que potencien la interiorización de valores, la autonomía y el desarrollo moral que, en definitiva, conducen a adolescentes y jóvenes más formados y adaptados socialmente*". De ahí la importancia del análisis de los mecanismos establecidos en España para mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este marco se sitúa no sólo el cuidado de los menores, sino también el de las persones dependientes. Por consiguiente, resulta indispensable explicar el marco jurídico nacional en materia de dependencia y, más concretamente, el contenido de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, sobre dependencia, en vigor desde el 1 de enero de 2007.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, tiene por objeto "*regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español*". La Ley regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas. Las beneficiarias, por tanto, son las personas que se encuentren en situación de dependencia, esto es:

- Personas mayores dependientes.
- Discapacitados moderados, severos o grandes dependientes.

– Niños menores de tres años con problemas de dependencia.

– Personas con discapacidad psíquica, intelectual y con enfermedad mental dependientes.

Con todo, la Ley define unos requisitos mínimos para poder ser partícipe del Sistema. Son los siguientes:

– Ser español (o tener residencia legal en España).

– Tendrán un tratamiento especial los menores de 3 años discapacitados. En el caso de menores de 3 años, los requisitos de residencia anteriores se exigirán a la persona encargada de su guarda y custodia.

– Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos por la Ley.

– Residir en territorio español, y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

El Sistema tiene por finalidad principal la garantía de las condiciones básicas y la previsión de los niveles de protección a que se refiere esta Ley. A tal efecto, sirve de cauce para la colaboración y participación de las Administraciones Públicas y para optimizar los recursos públicos y privados disponibles. De este modo, configura un derecho subjetivo que se fundamenta en los principios de universalidad, equidad y accesibilidad, desarrollando un modelo de atención integral al ciudadano, al que se reconoce como beneficiario su participación en el Sistema.

El propio texto constitucional, en sus artículos 49 y 50, se refiere a la atención a personas con discapacidad y personas mayores y a un sistema de servicios sociales promovido por los poderes públicos para el bienestar de los ciudadanos. Si en 1978 los elementos fundamentales de ese modelo de Estado del bienestar se centraban, para todo ciudadano, en la protección sanitaria y de la Seguridad Social, el desarrollo social de nuestro país desde entonces ha venido a situar a un nivel de importancia fundamental a los servicios sociales, desarrollados fundamentalmente por las Comunidades Autónomas, con colaboración especial del tercer sector, como cuarto pilar del sistema de bienestar, para la atención a las situaciones de dependencia. En este sentido, el Sistema de Atención de la Dependencia es uno de los instrumentos fundamentales para mejorar la situación de los servicios sociales en nuestro país, respondiendo a la necesidad de la atención a las situaciones de dependencia y a la promoción de la autonomía personal, la calidad de vida y la igualdad de oportunidades.

Con todo, la conciliación no termina en la mejora de la distribución de los tiempos dedicados al cumplimiento de las obligaciones laborales y al cuidado de los menores, los ascendientes o los discapacitados a cargo de la familia, sino que es una cuestión que entraña también la aplicación de una igualdad en el reparto de las tareas domésticas, sean de la naturaleza que sean. Es por ello que, en este punto, hay que hacer referencia a los artículos 14 y 9.2 CE.

A saber, el artículo 14 CE proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, al tiempo que el artículo 9.2 CE consagra las obligaciones de los poderes públicos con la finalidad de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. En este marco jurídico se sitúan, por tanto, las distintas Leyes de igualdad aprobadas hasta la fecha, los planes de igualdad desarrollados y otras tantas medidas afines impulsadas por los poderes públicos.

Así por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nace como respuesta a la necesidad de potenciar el cumplimiento de los artículos 14 y 9.2 CE, y de dos directivas de la Unión Europea (UE), como son la Directiva 2002/73/CE y la Directiva

2004/113/CE. La LO 3/2007 regula numerosos ámbitos, de carácter público y privado, con la finalidad de cumplir el mandato constitucional, como se dispone en el Título I. Para ello se tratan diversas cuestiones, entre ellas: el incremento de las mujeres en las listas electorales y en los nombramientos de los poderes públicos (Título II); el fomento de la igualdad en los medios de comunicación (Título III); el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Título IV); la igualdad en el empleo público y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las Administraciones Públicas (Título V); la igualdad en el seno de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Título VI); el desarrollo y promoción de la responsabilidad social corporativa, a través del fomento de la igualdad de hombres y mujeres, por ejemplo, en los consejos de administración de las sociedades (Título VII); o la creación de una comisión interministerial de igualdad entre hombres y mujeres (Título VIII).

Sin embargo, la Ley LO 3/2007, de carácter nacional, no ha sido pionera en la materia. No en vano, desde 1994, las competencias en materia de igualdad de oportunidades están transferidas a las CCAA, por lo que han sido éstas precisamente quienes han dado pasos decisivos para promover a la mujer y situarlas en condiciones similares a las de los varones en muy diversos ámbitos. Cabe citar, por tanto, la aprobación con anterioridad a la LO 3/2007, de varias leyes autonómicas: en la Comunidad de Castilla y León, la Ley 1/2003 de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y en la Comunitat Valenciana, la Ley 9/2003 de Igualdad de Oportunidades. Poco después llegó la Ley 4/2005 de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) o la LO 3/2007, como se ha señalado. Todas ellas se han hecho acompañar, antes o después de su aprobación, de sucesivos planes de igualdad u otro tipo de actuaciones públicas, de modo que, hoy por hoy, todas las Administraciones españolas, ya sea a nivel estatal, autonómico e incluso local, incluyen en sus presupuestos partidas designadas a implementar acciones de igualdad.

En definitiva, la cuestión que aquí se estudia no sólo es novedosa en cuanto a su temática y oportunidad, sino que además resulta de especial interés el análisis que se ofrece a continuación, en la medida en que se intenta dar una visión panorámica de las políticas públicas de conciliación, desde este binomio familia-igualdad, partiendo de la Comunitat Valenciana, como punto de mira con el que comparar la labor que realizan otros organismos públicos. Para ello, en el apartado III se ofrece una visión panorámica de los planes de protección de la familia en España; en el punto IV, se hace lo propio, respecto de los planes de promoción de la igualdad; y en el punto V, se desarrollan las políticas públicas concretas, ya sean del ámbito de la compatibilidad familiar-laboral en sentido estricto o de la igualdad, que entroncan con el fenómeno de la conciliación.

III. LA PROMOCION DE LA CONCILIACION DESDE LA COMUNITAT VALENCIANA

3.1. EL PLAN INTEGRAL DE LA FAMILIA Y LA INFANCIA (PIFI) Y ACTUACIONES EN DEPENDENCIA

La preocupación por el cuidado y la protección de la familia es un común denominador tanto en el Estado como en el conjunto de las CCAA. Así por ejemplo, casi todas las CCAA, entre las que se sitúa obviamente la Comunitat Valenciana, cuentan con planes de infancia y/o planes de apoyo

a las familias, así como con planes que protegen a los dependientes, sirva como muestra la siguiente tabla, que recoge los planes de familia y/o infancia de las CCAA.

Tabla 1. Planes de apoyo a la familia y la infancia de las CCAA.

Andalucía	Plan integral de atención a la infancia Plan de apoyo a las familias andaluzas
Aragón	Plan integral de apoyo a las familias en Aragón
Asturias	Plan integral de infancia, familia y adolescencia
Baleares	Plan integral de apoyo a la familia
Canarias	Plan integral del menor en Canarias
Cantabria	Plan de acción para la infancia y la adolescencia en Cantabria Plan estratégico de apoyo a las familias de Cantabria
Castilla y León	Plan regional sectorial de protección y atención a la infancia de la Junta de Castilla y León Líneas estratégicas de apoyo a las familias de Castilla y León
Castilla-La Mancha	Plan integral para la infancia y la adolescencia en Castilla-La Mancha Plan integral de apoyo a la familia en Castilla-La Mancha
Cataluña	Plan integral de apoyo a la infancia y la adolescencia de Cataluña Guía de prestaciones y servicios a las familias
C. Valenciana	Plan Integral de la Familia y la Infancia (PIFI) Programa Individual de Atención (PIA)
Extremadura	Plan Integral de Juventud Extremadura joven
Galicia	Plan integral de apoyo a la familia
Madrid	Plan de atención social a la infancia en la Comunidad de Madrid Plan de apoyo a la familia
Murcia	Plan de promoción de la familia
Navarra	Plan de atención a la infancia y adolescencia en dificultad social de la Comunidad Foral de Navarra Plan de apoyo a la familia
País Vasco	Plan de infancia para la atención de las situaciones de desprotección infantil Plan interinstitucional de Apoyo a las Familias Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la CAV
Rioja	Plan integral de infancia
Ceuta y Melilla	Programas de apoyo de las Consejerías de Bienestar Social

Fuente: Elaboración propia.

En el caso concreto que nos ocupa, la Comunitat Valenciana, procede comenzar señalando que tanto el I Plan Integral de la Familia y la Infancia (I PIFI), como el II Plan Integral (II PIFI) parten de la idea de que la familia es el núcleo esencial del desarrollo personal, emocional, cognitivo y afectivo de los niños/as, por lo que no se puede dar un tratamiento separado de la atención y el cuidado del menor y su familia, sino un tratamiento conjunto. Esta visión integradora de la dimensión bipolar menor-familia es sumamente oportuna y eficaz a la hora de promocionar la institución familiar como principal agente de socialización, así como de cara a proteger al menor. Bajo este

prisma, la Generalitat intenta coordinar todas las acciones del gobierno valenciano que tienen que ver con cuestiones relacionadas con la conciliación laboral y la maternidad/paternidad, la corresponsabilidad familiar, la educación de los hijos/as, la economía doméstica, las deducciones fiscales a las familias con menores o dependientes a su cargo, la atención a los mayores, o la dependencia.

En este sentido, la familia valenciana se enfrenta a numerosos retos, como verificó el I PIFI, entre los que se encuentran el elevado número de divorcios y, por tanto, de hogares rotos en los que educar a los hijos/as; el notables descenso de la natalidad, a tenor del dato de que en el año 2002, el 62 por ciento de los valencianos/as de treinta años no tenía hijos/as a su cargo; la gradual incorporación de la mujer al mercado laboral; o el incremento de la inmigración en la Comunitat. Todo ello hace más necesario que nunca la promoción de la institución familiar, por un lado, y la de la conciliación personal, familiar y laboral, por otro. Es en este contexto, por consiguiente, en el que nace el I Plan Integral de la Familia y la Infancia en la Comunitat Valenciana.

En conjunto, el I PIFI supuso un avance fundamental, no sólo por la cuantía económica destinada a ello, sino, fundamentalmente, por el esfuerzo de coordinación entre los diversos entes públicos y privados de la Comunitat que velan por mejorar la calidad de vida de la familia y la infancia. Tanto es así que, el II Plan Integral de la Familia y la Infancia, que abarca el período 2007-2010, aspira a continuar la labor de coordinación de las acciones del gobierno valenciano y de otras entidades, iniciadas por el I PIFI, y repercutir así de forma directa o indirecta en el bienestar familiar.

Con la finalidad de lograr dichos objetivos, el II PIFI se estructura en torno a diversas áreas:

- Área de desarrollo familiar, relacionada, por un lado, con las funciones de la familia, tales como la crianza de los hijos/as, la educación de los mismos en la participación ciudadana, la convivencia familiar y social; y, por otro lado, con las necesidades especiales de la familia, a saber, la mejora de la fiscalidad familiar, las ayudas a la natalidad, la adopción, o la infancia en el mundo rural.
- Área de familia y calidad de vida. Esto es, la mejora de la calidad de vida, la conciliación entre vida personal, laboral y familiar, la promoción del deporte y el ocio infantil, o la lucha contra el absentismo y el fracaso escolar, entre otros.
- Área de apoyo a la familia y la infancia en situación de dificultad social o familiar. En cuyo caso el objetivo es el fortalecimiento de las familias vulnerables y en situaciones de riesgo, mediante programas de detección y prevención precoz, programas de mediación familiar, la promoción de acogimiento familiar, la atención a las familias inmigrantes y a los menores extranjeros no acompañados, y la reinserción social de los menores con responsabilidad penal.
- Área de apoyo a las familias con necesidades especiales, que precisan una atención específica por razones de salud, de manera que se pretende dar un apoyo socio-sanitario a las familias con menores discapacitados, hospitalizados o con adicciones, al igual que se busca garantizar los derechos de la infancia de los menores con algún tipo de discapacidad.

Concretamente, en el ámbito de la conciliación laboral, el II PIFI entiende que:

"Se hace necesario analizar el reparto equiparado de los cónyuges en las tareas domésticas, a fin de equilibrar las responsabilidades, tanto en el ámbito de la producción de bienes y servicios, como en el ámbito de la producción de la vida humana (Carrasquer, 2005). Dicho en otros términos, se requiere de un reparto más equilibrado de la carga total del trabajo, productivo y doméstico-familiar, dada la importancia que ambos tipos de tarea tienen para el

mantenimiento material y físico de las mismas personas y para la producción y evolución de la propia sociedad. En este sentido, la problemática de la conciliación se centra en la necesidad de armonizar dos trabajos socialmente básicos e imprescindibles, como son el empleo extradoméstico y el trabajo doméstico-familiar y, a la vez, apoyar otros elementos necesarios para el buen funcionamiento mental del individuo, inmerso en la sociedad del bienestar. Estos elementos hacen referencia, por un lado, al tiempo de ocio compartido con la familia y con los otros, familiares más extensos o amigos. Por otro, al tiempo ligado a la "vida personal", es decir, el tiempo dedicado al reciclaje profesional, a los estudios y a uno mismo. Por lo tanto, está en juego la mejora de la calidad de quienes, habitualmente, garantizan el difícil equilibrio entre empleo y trabajo doméstico-familiar o, lo que es lo mismo, entre el ámbito de la producción de bienes y servicios y el ámbito de la producción humana. También está en juego un reparto más equitativo entre la carga total de trabajo productivo y doméstico-familiar que, por otro lado, es necesario para la subsistencia de las personas y la reproducción de la propia sociedad".

Como consecuencia del diseño del área II (familia y calidad de vida) del II PIFI, desde la Generalitat Valenciana se está trabajando para:

1. Promover el desarrollo legislativo reglamentario relacionado con los permisos laborales por maternidad y adopciones con el fin de facilitar el cuidado de los hijos/as.
2. Estimular medidas que contribuyan a conciliar la vida familiar y profesional.
3. Ampliar los servicios de atención a la primera infancia con el fin de contribuir a la conciliación.
4. Fomentar la formación de padres y madres en el ámbito de sus obligaciones domésticas y como promotores de criterios en la crianza.
5. Impulsar campañas de difusión e información sobre medidas adoptadas para la conciliación.
6. Conciliar las oportunidades profesionales con la crianza de los hijos.

En respuesta a ello, se vienen realizando diversas acciones y programas, como se explicitan más adelante, orientados al apoyo a la escolarización en centros de educación de 0 a 3 años; el apoyo a las asociaciones y federaciones de alumnos; el apoyo a las asociaciones y federaciones de padres y madres de alumnos; el apoyo al sostenimiento de guarderías y de Entidades Sin Fin de Lucro (ESFL) para niños de 0 a 3 años; la dotación de ayudas a la construcción y ampliación de escuelas infantiles municipales para niños de 0-3 años; el desarrollo de materiales de formación sobre corresponsabilidad familiar; la financiación de aulas de educación de 3, 4 y 5 años, inclusive; el fomento de las actividades extraescolares; la modificación de las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; la promoción de las escuelas de padres; y la realización de campañas de sensibilización ciudadana.

En resumen, el PIFI de la Comunitat Valenciana nace con una visión integral y transversal de la protección de la familia y la infancia. De hecho, en el panorama nacional, sólo dos CCAA han tratado la cuestión del menor y la infancia desde un punto de vista integral. Son Asturias y la Comunitat Valenciana, que incluyen ambas dimensiones –infancia y familia- en el mismo plan, mientras que las demás han desarrollado planes separados para dichas cuestiones, como Andalucía, Madrid o el País Vasco; o bien sólo cuentan con planes que atienden, ya sea a la infancia (Canarias), ya sea a la familia (Baleares, Galicia, Aragón). Algunos de estos planes contienen también referencias a la dependencia, mientras que hay CCAA que han decidido dar un tratamiento separado y específico a la cuestión de la dependencia, como es el caso de la Generalitat Valenciana, que ha desarrollado una serie de acciones para ayudar a los dependientes y a las personas que se encargan de atenderlos,

que se detallan en el apartado 3.3. En esta línea, dado que la Comunitat Valenciana es pionera en España, en materia de promoción y protección de la dependencia, conviene resaltar algunas cuestiones sobre el fundamento jurídico y teórico del marco que ha dado luz verde a las ayudas que se desarrollan en el punto 3.3 del estudio.

Como se ha mencionado, al hablar del fundamento constitucional de las medidas de promoción y protección de la conciliación, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, ha venido a regular las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia con la colaboración y participación de todas las administraciones públicas. De acuerdo con los artículos 27 y 28 de la citada ley, corresponde a las Comunidades Autónomas determinar los órganos de valoración de la situación de dependencia y establecer los correspondientes procedimientos, tanto para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho para las prestaciones del Sistema, como para el establecimiento del Programa de Atención Individual. Asimismo, mediante el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, fue aprobado el baremo para la valoración del grado y niveles de dependencia, establecido en la mencionada ley.

En virtud de la Ley 39/2006 y del mandato que otorga a las CCAA, en su artículo 11, de desarrollar en el ámbito de su territorio los servicios de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas dependientes, así como atendiendo a lo dispuesto en el artículo 49.1.27ª del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que otorga a la Generalitat la competencia exclusiva en materia de servicios sociales, se aprobó el Decreto 171/2007, de 28 de septiembre, del Consell, por el que establece el procedimiento para reconocer el derecho a las prestaciones del sistema valenciano para las personas dependientes.

En este caso, corresponde a la Conselleria de Bienestar Social aquellas actuaciones referidas a la planificación y dirección de la acción pública en la materia, y de todas aquellas funciones esenciales para la coordinación interadministrativa en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunitat Valenciana, y la concreta tramitación de los procedimientos de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia. Desde la creación en el año 2007 del Consejo Interterritorial den Servicios Sociales, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia de la Comunitat Valenciana se han producido diversos cambios organizativos en la Conselleria de Bienestar Social. En su actual organización y estructura interna, regulada por el Decreto 161/2008, de 17 de octubre, del Consell, destaca la creación de la Secretaría Autonómica de Autonomía Personal y Dependencia, así como otras modificaciones efectuadas en los restantes órganos directivos.

El artículo 10 del Decreto 171/2007 dispone que, en el marco del procedimiento del reconocimiento de la situación de dependencia, los servicios sociales especializados, con el concurso de los servicios municipales de atención a la dependencia, establecerán un Programa Individual de Atención (PIA) en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a las necesidades del solicitante de entre los servicios y prestaciones previstos en la resolución para su grado y nivel. Por otro lado, el mencionado artículo deja a desarrollo, mediante Orden de la Conselleria de Bienestar Social, la regulación de las peculiaridades del procedimiento para el establecimiento del programa individual de atención a través del cual la Conselleria de Bienestar Social viene a establecer de forma concreta e individualizada para cada persona dependiente el servicio o prestación específica que mejor responde a las necesidades del mismo. La presente Orden regula dicho procedimiento, finalizando con la aprobación del denominado Programa Individual de Atención, definiendo su ámbito de aplicación, así como el conjunto de trámites a desarrollar con carácter previo a su aprobación, cuestiones todas ellas que se tratan en el punto 3.3 del presente informe.

3.2. EL PLAN DE IGUALDAD

La Comunitat Valenciana ha sido una de las CCAA pioneras en la aprobación de una ley de igualdad: la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El fundamento jurídico para ello se encuentra en su preámbulo, que recuerda que (*Vid*. DOGV núm. 4.474, de 4 de abril):*"La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama".* En este sentido, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 10 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, especialmente en el ámbito de los derecho sociales. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 41.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer. De ahí que en el preámbulo de la Ley 9/2003 se destaca que:

"La desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible. A pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Amsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y, por ello, insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando que una de las misiones de la Comunidad es la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 del Tratado).

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención permite a los estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real".

El objeto de dicha Ley es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana. La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres es una norma ambiciosa, en su Título I, recoge los principios rectores y establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. En su Título II, sienta las bases de las actuaciones administrativas, respecto de la educación para la igualdad, la participación política, la igualdad en el ámbito laboral, el bienestar de la familia, la igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información, la violencia contra las mujeres y la igualdad en los medios de comunicación. En su Título III aborda la igualdad en la administración pública, desde los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, hasta el acoso sexual o el lenguaje no-sexista en los escritos admi-

nistrativos. Finalmente, en el Título IV, delimita los órganos de protección del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, tales como el Observatorio de Género o el Consejo Valenciano de la Mujer.

La Comunitat Valenciana cuenta también con el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2006-2009), cuyo objetivo, en el área de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, es sensibilizar a la sociedad sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico. En pocas palabras, este Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tiene como objetivo el instrumentar las políticas en materia de igualdad de oportunidades que se llevan a cabo por parte de la Generalitat Valenciana.

Entre sus ejes de actuación se pueden destacar los siguientes: 1) Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas, 2) la participación de la mujer en la toma de decisiones, 3) la imagen, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías, 4) la educación y promoción cultural, 5) el empleo y la economía social, 6) la corresponsabilidad familiar y laboral, 7) la salud integral de las mujeres, 8) la inclusión social y, finalmente, 9) la participación y la cooperación.

Así, el área 6, dedica en exclusiva a la conciliación y la corresponsabilidad, se define a través de tres grandes objetivos. El primero, centrado en sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la necesidad de que hombres y mujeres compartan las tareas del hogar. El segundo, parte de la base de la necesidad de promover medidas innovadoras en el marco laboral, que permitan racionalizar los tiempos de trabajo y compatibilizar las responsabilidades familias, personales y profesionales. Por último, el tercer gran objetivo se refiere a la creación y mejora continua de servicios sociocomunitarios que apoyen a los ciudadanos en la citada conciliación y corresponsabilidad.

De forma precisa, los anteriores objetivos se desglosan en el Plan, como sigue:

OBJETIVO 6.1 SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD SOBRE LA NECESARIA CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO. Acciones a realizar:

6.1.1. Realizar campañas de sensibilización y de información sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva un mejor reparto de las responsabilidades familiares.

6.1.2. Elaborar un informe relativo a la situación en la Comunitat sobre la base de los indicadores de la articulación entre la actividad profesional y la vida familiar, y un análisis de los usos diferenciados de tiempo.

6.1.3. Organizar, con los interlocutores sociales, encuentros, foros de información y seminarios sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y analizar soluciones para los problemas pendientes.

6.1.4. Impulsar la elaboración y puesta en marcha de planes de conciliación de la vida familiar y laboral en la Administración Local.

6.1.5. Realizar campañas de sensibilización acerca de las ventajas de un reparto adecuado de los tiempos de trabajo, tanto para el personal como para la empresa en su conjunto.

OBJETIVO 6.2 PROMOVER MODELOS INNOVADORES EN MATERIA DE TIEMPO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE PERMITAN A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES COMPATIBILIZAR EL EMPLEO CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PERSONALES. Acciones a realizar:

6.2.1. Sensibilizar a los Agentes Sociales sobre las ventajas de aplicar medidas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horarios de trabajo flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación que faciliten la conciliación.

6.2.2. Sensibilizar sobre la flexibilidad en los horarios de trabajo para conciliarlos con los ritmos escolares y urbanos (horarios de apertura de servicios, tiendas, transportes).

6.2.3. Instar a la ampliación el denominado "permiso de lactancia".

6.2.4. Instar a la creación de un permiso de paternidad de cuatro semanas posteriores a la finalización del permiso de maternidad.

6.2.5. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.

6.2.6. Sensibilizar sobre la necesidad de incorporar la conciliación de la vida familiar y laboral en las cláusulas de los convenios colectivos.

6.2.7. Crear el certificado de empresa familiarmente responsable.

6.2.8. Premiar a las empresas que hayan destacado por la aplicación de una política familiarmente responsable.

6.2.9. Aplicar políticas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horario de trabajos flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación.

OBJETIVO 6.3 POTENCIAR EL DESARROLLO Y ADECUACIÓN DE SERVICIOS SOCIOCOMUNITARIOS DIRIGIDOS A CUBRIR LAS NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES DE MUJERES Y HOMBRES TRABAJADORAS / ES. Acciones a realizar:

6.3.1. Incrementar las plazas de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años.

6.3.2. Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.

6.3.3. Consolidar las ayudas al mantenimiento de los Centros de Atención de menores de 0 a 3 años.

6.3.4. Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.

6.3.5. Aumentar los servicios para atención a las personas dependientes (mayores, enfermos, discapacitados…).

6.3.6. Incrementar las ayudas a los padres para el cuidado de los hijos e hijas y personas mayores dependientes.

6.3.7. Incentivar las acciones destinadas a alentar la reducción de jornada, la participación de la empresa en los gastos en concepto de cuidado de las/os menores y mayores dependientes y las contrataciones por sustitución debido a licencias por maternidad.

6.3.8. Impulsar la creación de los bancos de tiempo para la atención de necesidades puntuales y personas dependientes (servicio a cambio de servicio, sin contraprestación económica).

Por consiguiente, los organismos responsables llevan a cabo campañas de sensibilización y de información sobre los beneficios de compatibilizar vida personal, familiar y laboral, en las que se promueva un mejor reparto de las responsabilidades familiares, y elaborarán un informe relativo a la situación en la Comunitat sobre la base de los indicadores de la articulación entre la actividad profesional y la vida familiar y un análisis de los usos diferenciados de tiempo. Además, la Generalitat organiza con los interlocutores sociales encuentros, foros de información y seminarios sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y analizar soluciones para los problemas pendientes. También impulsa la elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad de oportunidades; y realiza, en el ámbito empresarial, campañas de sensibilización acerca de las ventajas de un reparto adecuado de los tiempos de trabajo, tanto para el personal como para la empresa en su conjunto. Todas estas medidas se desarrollan en el apartado 3.3.

Por último, cabe destacar que el seguimiento y evaluación interna de los Planes de Igualdad se realiza a través de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. También se realiza una evaluación externa, tanto cualitativa como cuantitativa, a través de alguna de las Universidades de la Comunitat Valenciana.

3.3. MEDIDAS APLICADAS DE PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Partiendo de esta idea de la necesidad de promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, común a todos los planes de familia, infancia y/o dependencia y de los planes de igualdad, para simplificar el estudio de la Comunitat Valenciana, se ha optado por dividir las medidas en las siguientes categorías: 1) ayudas y subvenciones a las familias; 2) ayudas y subvenciones a las empresas; y 3) ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados, y 4) otras medidas, ya sean de carácter educativo, informativo, de sensibilización, etc.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

En el marco de la Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana, y del Plan Integral de Familia e Infancia, la Generalitat tiene entre sus objetivos garantizar la atención integral de la familia como núcleo natural y fundamental de la sociedad, así como de los elementos humanos que la componen, en especial de los más vulnerables, atendiendo a cuantos problemas puedan incidir en su bienestar, previniéndolos o subsanándolos. Es a la Conselleria de Bienestar Social a quien le corresponde fomentar la protección y promoción de la organización familiar, fortalecer la estructura familiar, y con ello proteger a cada persona miembro de la misma.

En la Comunitat Valenciana, tanto el I Plan Integral de la Familia y la Infancia (I PIFI), como el II Plan Integral (II PIFI) parten de la idea de que la familia es el núcleo esencial del desarrollo personal, emocional, cognitivo y afectivo de los niños/as, por lo que no se puede dar un tratamiento separado de la atención y el cuidado del menor y su familia, sino un tratamiento conjunto. Esta visión integradora de la dimensión bipolar menor-familia es sumamente oportuna y eficaz, a la hora de promocionar la institución familiar como principal agente de socialización, así como de cara a proteger al menor. Bajo este prisma, la Generalitat intenta coordinar todas las acciones del gobierno valenciano que tienen que ver con cuestiones relacionadas con la conciliación y la maternidad/paternidad, la corresponsabilidad familiar, la educación de los hijos/as,

la economía doméstica, las deducciones fiscales a las familias con menores o dependientes a su cargo, la atención a los mayores, o la dependencia.

Como se ha explicado en el apartado anterior, el II Plan Integral de la Familia y la Infancia, que abarca el período 2007-2010, aspira a continuar la labor de coordinación de las acciones del gobierno valenciano y de otras entidades, iniciadas por el I PIFI, y repercutir así de forma directa o indirecta en el bienestar familiar.

En efecto, la Comunitat Valenciana viene siendo pionera en España en la protección social de sus ciudadanos desde hace un tiempo. Prueba de ello es la aprobación de la Ley 9/2007, de 12 de marzo, de la Generalitat, de Renta Garantizada de Ciudadanía de la Comunitat Valenciana. Esta ley tiene como objetivo reforzar el modelo social, a través de una interacción positiva y dinámica de la política económica, laboral y social. En esencia, se trata de garantizar las condiciones mínimas para la existencia de una igualdad en su sentido material, más allá de las meras declaraciones formales de derechos. Dicho nivel de bienestar ha de ser la síntesis de varios factores conjugados: trabajo, vivienda digna, rentas familiares y protección social, entre otros. Así, a través de la ley se regula la "*renta garantizada de ciudadanía*", la cual se configura, en el artículo 2, como "*el derecho a una prestación económica gestionada por la red pública de servicios sociales, de carácter universal, vinculada al compromiso de los destinatarios a promover de modo activo su inserción sociolaboral*". Esta Ley fue modificada por la Ley 16/2008, de 22 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat, para mejorar las prestaciones de la citada renta de ciudadanía, entre otros motivos. Como consecuencia de ello, en el artículo 81 de la Ley 16/2008 se establece que se modifica el punto 2 del artículo 12 de la Ley 9/2007, relativo a los requisitos para acceder a las prestaciones, permitiéndose que puedan ser titulares de la prestación que establece la renta garantizada de ciudadanía, los siguientes colectivos:

a) "las personas que tengan una edad igual o superior a 25 años e inferior a 65 años;

b) las personas de 18 a 24 años, inclusive, que acrediten tener a su cargo a otros menores de edad o discapacitados;

c) las personas menores de edad legalmente emancipadas, que acrediten tener a su cargo a otros menores de edad o discapacitados;

d) las mujeres embarazadas de edad inferior a 25 años, incluidas las menores de edad, que no vivan en el seno de la unidad familiar de las definidas en el artículo 4 de esta ley, y residan en un hogar independiente;

e) las personas de 18 a 24 años, inclusive, que hayan estados sujetas en la Comunitat Valenciana, en los dos años anteriores a la mayoría de edad, al sistema de protección y al sistema judicial de reforma".

Por consiguiente, la Ley incluye una protección de la maternidad, con especial atención a las madres jóvenes, en la medida en que podrá acceder a la renta las mujeres embarazadas menores de 25 años, que residan en un hogar independiente. Más aún, los menores de edad emancipados, sean chicos o chicas, con menores o dependientes a su cargo también tendrán acceso a la renta garantizada, lo que beneficia, su bienestar social, el cuidado de los menores y/o dependientes, la corresponsabilidad, el desarrollo de una maternidad/paternidad responsable, y la conciliación en su conjunto.

Las ayudas de renta garantizada, además, cuentan con supuesto excepcional, que permite ampliarlas en el tiempo, en casos de difícil reinserción sociolaboral. Se trata de los supuestos que contempla el artículo 19 de la Ley 9/2007, por drogodependencia o un alto grado de discapaci-

dad. Ligado a lo anterior, el artículo 82 de la Ley 16/2008 modifica a su vez la Ley 9/2007 para proteger a las mujeres jóvenes embarazadas, añadiendo un párrafo nuevo al artículo 19 de la Ley, con el siguiente texto: *"se considerará también un supuesto de difícil reinserción la situación de las mujeres embarazadas de edad menor de 25 años, que cumplan los requisitos de acceder a la prestación".*

En esta responsabilidad de proteger a las mujeres embarazadas en situación se exclusión o difícil inserción sociolaboral, la Conselleria de Bienestar Social ha diseñado un proyecto global de actuación: el Programa + Vida. El objetivo del programa es generar una cultura de familia, una cultura de vida, un lenguaje positivo de apoyo a la maternidad y paternidad, que integra recursos y medidas dirigidas a las madres y padres que favorecen la crianza de sus hijos/as.

La Comunitat Valenciana ofrece además ayudas a las familias con hijos/as de 0 a 3 años para que éstos sean escolarizados en centros públicos o concertados con la Comunidad. Además, también existen unas ayudas que se dan a las corporaciones locales para la creación y el mantenimiento de centros escolares para niños/as de 0 a 3 años, y otras medidas similares, en el ámbito educativo, para fomentar la conciliación[106]. Son:

Primero, las sucesivas órdenes que convocan ayudas para la escolarización en el primer ciclo de infantil, como la del curso escolar 2009-2010, la *Orden de 14 de abril de 2009, de la Conselleria de Educación, por la que se convocan ayudas económicas destinadas a la escolarización en las escuelas y centros de Educación Infantil primer ciclo para el curso escolar 2009-2010*. Siguiendo esta línea de actuación, está previsto que se publique una nueva Orden para el curso 2010-2011. Todas ellas, en el marco de la Ley Orgánica de Educación, tienen como objetivo, dentro de las disponibilidades presupuestarias, convocar ayudas dirigidas al alumnado escolarizado en las escuelas infantiles de primer ciclo de titularidad de corporaciones locales y en los centros autorizados de Educación Infantil de primer ciclo de titularidad privada para el curso escolar correspondiente, mediante la concesión de bonos de escolarización de Educación Infantil de primer ciclo. La convocatoria se realiza de conformidad con lo que establece el Decreto Legislativo de 26 de junio de 1991, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana, de acuerdo con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y con el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones.

En efecto, la Generalitat de la Comunitat Valenciana está realizando un gran esfuerzo de carácter económico para subvencionar una red de centros públicos y privados de Educación Infantil de Primer Ciclo, de forma que haya una oferta suficiente de puestos escolares en todo el ámbito de la Comunitat Valenciana. Esta iniciativa, que se materializó por primera vez en el curso 2004-2005, tiene dos objetivos fundamentales: por una parte, estimular la creación de estos centros educativos para atender a los niños y niñas de hasta los tres años de edad; y, por otra, la conciliación entre la vida laboral y familiar, ya que todo el alumnado matriculado en un centro puede disponer de una ayuda económica mensual, que le permita tener un servicio educativo de calidad en cuanto a las aulas, el, profesorado así como la existencia de un número de alumno/as por aula que garantice una atención personalizada. Los dos objetivos han ido consiguiéndose de forma acelerada y en cada curso escolar se ha incrementado el número de centros y el número de alumnos/as y, por consiguiente ha aumwentado de forma considerable la inversión que la administración ha llevado a cabo.

En el curso 2005-2006 se comienza a generalizar la ayuda al puesto escolar al alumnado menor de 3 años, siendo beneficiarios de la financiación de los puestos escolares un total de 38 centros

106 http://www.edu.gva.es/ocd/areacd/val/abc/convocatoria.asp?sub=1

y 5.420 alumnos/as. La ayuda económica fue de 140 euros al mes para los menores de hasta 1 año de edad, de 105 euros para los de 1 a 2 años y de 70 euros para los alumnos de 2 a 3 años y el crédito destinado por la Generalitat a estas ayudas fue de 8.700.000 euros.

En el curso 2008-2009, partiendo del mismo objetivo de favorecer la escolarización de los menores y apoyar a las familias que conciliación su vida personal, familiar y laboral, el saldo de beneficiarios de la financiación de los puestos escolares ascendió a un total de 353 centros y 20.313 alumnos/as.

La orden de 14 de abril de 2009 (DOCV núm. 6008, de 7 de mayo) de la Conselleria de Educación por la que se convocó la subvención del bono para la escolarización infantil para el curso 2009-2010 establece que la subvención máxima que se podría conceder no excedería de 295 euros al mes para los alumnos/as de hasta 1 años de edad, de 181 euros para los de 1 a 2 años y 120 euros para los menores de 2 a 3 años. Así pues, en el curso escolar que se acaba de iniciar, 2009-2010, el número de centros beneficiarios es de 454 y el número de alumnos/as beneficiarios del bono infantil 25.547. Es decir, que en tan sólo un curso escolar los centros se han incrementado en 101 y el número de alumnos financiados en 5.234. Así pues, ha sido necesario adaptar la subvención máxima prevista en la orden de convocatoria al número de alumnos con derecho a la misma, por lo que en el curso 2009-2010, la subvención del bono para la escolarización infantil será de 228 euros al mes por alumno/a de hasta 1 año de edad, de 140 euros por alumno/a de 1 a 2 años y de 92 euros entre de 2 a 3 años. En la factura informativa los centros han comunicado a los padres la subvención solicitada y la cuota máxima mensual autorizada a pagar por las familias. Dado que dicha factura informativa se ve afectada por el importe de la subvención, los centros deberán comunicar a los padres las modificaciones que correspondan, teniendo en cuenta que la subvención mensual que concede la Conselleria de Educación a través del bono infantil es de: 228 euros (hasta 1 año de edad), 140 euros (de 1 a 2 años) y 92 euros (de 2 a 3 años)[107].

Como novedad a todo ello se añade el hecho de que, para matricular alumnos/as en centros docentes no universitarios de la Comunitat, sostenidos con fondos públicos, en el curso 2010/2011, la condición de miembro de familia numerosa se acreditará aportando el título oficial de familia numerosa. En el caso de que la madre se encuentre en estado de gestación se podrá aplicar lo dispuesto en el artículo cuarto de la Resolución de la Conselleria de Educación del pasado 10/3/2010, publicada en el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana DOCV 18/3/2010. Es decir, la Generalitat cumple el triple objetivo de proteger la maternidad, la familia y la conciliación, ya que los alumnos cuya madre se encuentre en estado de gestación se beneficiarán de una puntuación idéntica a la que obtendrían si ya hubiera nacido un nuevo hermano/a.

Segundo, ligadas a las ayudas anteriores se sitúan, obviamente, las sucesivas ayudas destinadas al mantenimiento de guarderías infantiles de titularidad de corporaciones locales o entidades privadas sin ánimo de lucro, en unos casos para impulsar la transformación de las guarderías en escuelas infantiles y, en otros casos, para ayudar a la escolarización de estos alumnos mediante la financiación de los puestos escolares en los centros y escuelas de educación infantil de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo de 26 de junio de 1991, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana y con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio (BOE núm. 176, de 25 de julio). Una muestra de ello es la *Orden de 30 de marzo de 2009 de la Conselleria de Educación, por la que se convocan ayudas destinadas al mantenimiento de guarderías infantiles de titularidad de corporaciones locales o entidades privadas sin ánimo de lucro, para el ejercicio 2009*. Su finalidad, en defi-

107 Fuente: http://www.edu.gva.es/subvencions

nitiva, es contribuir a sufragar los gastos derivados de la prestación de este servicio e incentivar la transformación de la actual guardería en una escuela infantil. Como en los casos anteriores, está previsto que se publique una nueva Orden correspondiente al ejercicio 2010.

Tercero, junto al mantenimiento y/o transformación de los centros existentes, desde la Generalitat se viene potenciando la creación de nuevas plazas escolares de educación infantil. No en vano, la demanda de plazas en el Primer Ciclo de Educación Infantil ha crecido en los últimos años, por lo que, además de mantener las ayudas que se venían concediendo, es necesario incrementar la oferta pública de puestos escolares mediante la colaboración institucional del Estado, Generalitat y entidades locales. Por consiguiente, la Conselleria de Educación, con la colaboración económica del Ministerio de Educación, convoca ayudas dirigidas a las entidades locales para la construcción y equipamiento de nuevas escuelas infantiles o ampliación de las ya existentes. La convocatoria se realiza de conformidad con lo que establece el Decreto Legislativo de 26 de junio de 1991, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana, de acuerdo con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y con el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones. Una muestra de ello es la *Orden de 2 de julio de 2009 de la Conselleria de Educación, por la que se regulan y convocan ayudas para la construcción, ampliación y equipamiento de escuelas infantiles de primer ciclo de educación infantil, que supongan la creación de nuevas plazas escolares publicas, para el ejercicio 2009.*

Así, en conjunto, en la actualidad, reciben las ayudas de la Generalitat Valenciana un total de 170 escuelas de educación infantil de primer ciclo públicos en la Comunidad Valenciana; 380 escuelas de educación infantil de primer ciclo privadas; y 10 jardines de infancia privados[108].

Cuarto, puesto que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye un factor determinante de los cambios sociales más recientes, resultando necesario conciliar el trabajo y la familia y que los horarios escolares, en ocasiones, son insuficientes para permitir la conciliación, la Generalitat desarrolla una serie de acciones para subvencionar actividades extraescolares. De forma más precisa, las acciones que al respecto desarrolla la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se enmarcan en el cumplimiento de la Acción 6.3.1 del Plan de Igualdad 2006-2009: *"Incentivar la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y a los niños fuera del horario escolar y en períodos vacacionales".* En consecuencia, la Generalitat ofrece ayudas para financiar actividades complementarias y extraescolares realizadas por alumnos/as de los Centros de Educativos de Educación Infantil y Primaria, sostenidos con fondos públicos de la Generalitat, que tengan como fin la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No se trata de ayudas que van destinadas directamente a las familias, pero sí de forma indirecta, a través de las asociaciones de madres y padres de alumnos/as de los centros educativos (Educación Infantil y Educación Primaria), sostenidos con fondos públicos de la Comunitat Valenciana, que realicen actividades extraescolares y complementarias dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas actividades están cofinanciadas con el Fondo Social Europeo.

Por otro lado, de forma combinada con las prestaciones sociales y económicas destinadas a las familias con hijos/as, también existe un capítulo relevante de medidas destinadas a favorecer la conciliación en el caso de las familias con dependientes a su cargo. El marco jurídico para ello se ha ido desarrollando a través de la siguiente normativa[109]:

108 Fuente: www.gva.es
109 Véase www.bsocial.gva.es

- Decreto 38/2010, de 19 de febrero, del Consell, por el que se crea el Comité Consultivo Autonómico del Sistema Valenciano para la Autonomía y Atención a la Dependencia y se establecen sus normas de funcionamiento.
- Decreto 113/2009, de 31 de Julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 35/2007, de 30 de marzo, del Consell, sobre creación, composición y régimen de funcionamiento del Consejo Interterritorial de Servicios Sociales, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia de la Comunitat Valenciana.
- Resolución de 3 de febrero de 2009, del director general de Relaciones con Les Corts y Secretariado del Consell, de la Conselleria de Presidencia, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Generalitat, para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado
- Resolución de 19 de noviembre de 2008, del conseller de Bienestar Social, sobre delegación de competencias
- Resolución de 11 de enero de 2008, del director general de Relaciones con Les Corts y Secretariado del Consell, de la Conselleria de Presidencia, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Generalitat, para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado.
- Orden de 5 de diciembre de 2007, del programa de atención a las personas y a sus familias en el marco del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunitat Valenciana.
- Orden de 5 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, que regula el procedimiento de Aprobación del Programa Individual de Antención.

Puesto que no procede aquí desarrollar en su totalidad la normativa anterior, tan sólo se destacará que la Administración General del Estado y la Generalitat han suscrito, previa tramitación reglamentaria, el día 18 de diciembre de 2008, el Convenio de colaboración para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado. Dicho convenio está recogido en la Resolución de 3 de febrero de 2009, del director general de Relaciones con Les Corts y Secretariado del Consell, de la Conselleria de Presidencia, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Generalitat, para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado[110]. En el convenio se destaca que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, al configurar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) establece tres niveles de protección, correspondiendo la financiación del nivel mínimo a la administración General del Estado, la financiación del nivel acordado a la administración General del Estado y a la administración de cada una de las Comunidades Autónomas, a través

110 http://www.bsocial.gva.es/accesible/portal?docid=6865

de los convenios a que se refiere el articulo 10 de dicha Ley, y la financiación del nivel adicional a la Comunidad Autónoma que, en su caso, lo haya establecido. De esta forma, los citados convenios se configuran como el instrumento a través del cual las Administraciones Públicas intervinientes acuerdan los objetivos medios y recursos en desarrollo del Marco de Cooperación Interadministrativa acordado en el Consejo Territorial del SAAD. Así, en el convenio se establecen las siguientes cláusulas:

"Primera. Objeto

1. *El presente convenio desarrolla el Marco de Cooperación Interadministrativa aprobado por el Consejo Territorial del SAAD, en fecha 23 de julio de 2008, con la finalidad de acordar los objetivos, medios y recursos para la aplicación de los servicios y prestaciones previstos en el Capitulo II de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre. El objeto del convenio es, por tanto, determinar las obligaciones asumidas por cada una de las partes intervinientes para la financiación del nivel de protección acordado previsto en el artículo 7.2º de la citada Ley.*
2. *Asimismo el presente convenio tiene por objeto financiar, mediante el establecimiento de una cantidad especifica para esta finalidad, los gastos de gestión del Sistema, singularmente, los derivados de la valoración de la situación de dependencia y apoyo para el reconocimiento y provisión de las prestaciones de dependencia, así como las inversiones que, en su caso, consten destinadas a tal fin, conforme a lo previsto en los Anexos I y II que se adjuntan al presente convenio.*

Segunda. Desarrollo del Marco de Cooperación Interadministrativa

1. *La Administración General del Estado, de conformidad con el acuerdo del Consejo Territorial de fecha 23 de julio de 2008, por el que se aprueba el Marco de Cooperación Interadministrativa y los criterios de reparto de los créditos de la administración General del Estado para la financiación del nivel acordado, colaborará con la Comunitat Valenciana mediante la participación en la financiación de la aplicación y desarrollo del nivel acordado del SAAD en esta Comunidad. La Administración General del Estado, a través del Ministerio.*
2. *La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y del Imserso aportará veinticinco millones ciento sesenta mil ochocientos ochenta y seis euros (25.160.886 €). La Comunitat Valenciana aportará ochenta y seis millones seiscientos mil setecientos setenta y nueve euros con catorce centimos (86.600.779,14 €). Dichas aportaciones se realizarán según los términos y condiciones que se regulan en las cláusulas siguientes"*[111].

En virtud de todo ello, la Generalitat ofrece un amplio elenco de servicios, que van desde la teleasistencia, a la ayuda a domicilio, las ayudas a los cuidadores, o la existencia de una red de centros de día, de noche, de centros de atención especializada, y residencias, como sigue:

– La Teleasistencia surge con el objetivo de que las personas mayores o discapacitadas puedan permanecer el mayor tiempo posible en sus hogares de manera independiente. El sistema funciona a través de la línea telefónica, sin coste alguno para el usuario. La Teleasistencia facilita atención a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con el apoyo de los medios necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad o aislamiento. Este

111 *Ibidem*

servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención. El sistema permite, en caso de emergencia, enviar una alarma a una central de atención y mantener abierta la comunicación telefónica mientras se gestiona la ayuda necesaria.

- El servicio de Ayuda a Domicilio constituye el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria. Pueden ser servicios: relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar, como limpieza, lavado, cocina u otros; o relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria.
- Los programas específicos para la población mayor dependiente denominados "*Menjar a casa*" y "*Major a casa*", es decir, "Comer en casa" y "Mayor en casa", respectivamente. Se trata de dos programas pioneros en España que pretenden facilitar la estancia en el domicilio de las personas mayores. El programa "*Menjar a casa*" es un proyecto de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana que está dirigido a mejorar la nutrición de las personas mayores, por entender que una nutrición adecuada contribuye de forma decisiva a la salud, bienestar y calidad de vida de todas las personas y, en especial, de las personas mayores. El objetivo es ofrecer a las personas mayores una dieta saludable en su propio domicilio y adaptada a sus necesidades. El programa consiste en la entrega diaria en el domicilio del usuario de la comida del mediodía de lunes a viernes, excepto los días que sean festivos de carácter nacional y autonómico, durante todo el periodo que se encuentren de alta los usuarios. Lo pueden solicitar aquellas personas que tengan una edad igual o superior a 65 años, sean mayores de 60 años y estén en situación de dependencia, o bien sean mayores de 18 años que convivan con un mayor dependiente. Por su parte, el programa "*Major a casa*", de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, está dirigido a mejorar las condiciones de vida de las personas mayores que permanezcan en su domicilio, facilitándoles los servicios básicos: la comida diaria, el lavado de ropa de cama y baño, así como la limpieza del hogar, lo que contribuye de forma decisiva a mejorar su salud, bienestar y calidad de vida.
- El servicio de atención temprana está dirigido a niños/as de edades comprendidas entre el nacimiento y el inicio de escolaridad en la etapa obligatoria, que presentan necesidades especiales, transitorias o permanentes, originadas por deficiencias o alteraciones en el desarrollo. Implica la atención individualizada ambulatoria, de carácter preventivo, global e interdisciplinar, orientada tanto al menor, como a su entorno familiar y social, y coordinada con otros recursos de atención. El objetivo de la atención temprana es favorecer el óptimo desarrollo del niño/a, pretendiendo limitar, y en su caso eliminar, los efectos de una alteración o deficiencia, facilitando en su mayor grado las opciones de integración familiar y social.
- Los Centros de Día ofrecen una atención integral durante el día a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubre las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.
- Las residencias dispensan atención preventiva, rehabilitadora y de cuidados personales en centros que ofrecen vivienda permanente y atención integral a aquellas personas que, por su situación sociofamiliar y limitaciones en su autonomía personal, no puedan ser atendidos en sus propios domicilios y requieran ser ingresadas en un centro residencial. En esta línea, existe una amplia oferta de centros y residencias dedicados al cuidado de nuestros mayores y de las personas dependientes, en general, como se puede consultar en la web www.gva.es, aunque cabe subrayar tres tipos de ayudas: en primer lugar, los

llamados "Bonos de centros de día", que son ayudas para sufragar estancias en centros de día para personas dependientes; en segundo lugar, las ayudas para sufragar estancias en residencias de la terceread edad; y por último, el "bonorespiro", para sufragar estancias puntuales de respiro familiar en residencias.

– Las ayudas a los/las cuidadores/as. Son unas ayudas económicas mensuales dirigidas a aquellas personas que, no desempeñando trabajo remunerado alguno y teniendo a su cargo las tareas propias del hogar, asumen el cuidado integral de un anciano dependiente. Estas ayudas tienen como objetivos: Fomentar el cuidado de las personas mayores en un ambiente familiar, potenciar la integración social de los ancianos dependientes y reconocer la labor social de las personas que atienden a sus mayores. Podrán acceder a estas ayudas personas mayores de 45 años empadronadas en la Comunidad Valenciana, que no desempeñan trabajo remunerado alguno y asumen el cuidado integral de un anciano o anciana dependiente.

Para velar por todo ello, el Decreto 38/2010, de 19 de febrero, del Consell, crea el Comité Consultivo Autonómico del Sistema Valenciano para la Autonomía y Atención a la Dependencia y se establecen sus normas de funcionamiento. Este Comité Consultivo se configura como un foro de diálogo social y participación, cuyo objeto, composición y funciones son fruto de la negociación, del consenso y del compromiso de la administración para aunar e integrar distintas perspectivas e intereses. El Comité Consultivo permitirá una mayor colaboración entre las Administraciones Públicas implicadas y las fuerzas sociales más representativas, por lo que será un cauce eficaz de comunicación y cooperación en cuestiones tan relevantes como las que afectan al vigente sistema de atención a la dependencia en la Comunitat Valenciana, lo que redundará en una mejor y una mayor eficacia del sistema. El artículo 2 del Decreto señala que corresponde al Comité Consultivo del Sistema Valenciano para la Autonomía y Atención a la Dependencia las funciones de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento de dicho Sistema y, de forma especial, sobre las materias relacionadas con el catálogo de servicios y el contenido prestacional, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los usuarios, el desarrollo e implantación de los servicios y programas, la coordinación y cooperación entre las Administraciones Públicas, la financiación y ejecución presupuestaria, la valoración, la calidad, el sistema de información y el desarrollo normativo. Igualmente, el Comité recibirá puntual información de los trabajos y acuerdos del Consejo Interterritorial de Servicios Sociales, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.

Por otro lado, pero no menos importante, se puede hablar de las ayudas que obtienen las familias numerosas[112]. Algunas ya se han mencionado, como la posibilidad de que los hijos a escolarizar, en el curso 2010-2011, con madres gestantes obtengan la puntuación correspondiente a la familia numerosa, si tuvieran ya un hermano/a nacido/a y otro/a en camino. En la Comunitat Valenciana la condición de familia numerosa tiene preferencia respecto a otras solicitudes cuando no existen plazas suficientes en el centro; en el baremo de admisión se valora con 5 puntos cuando es de categoría especial, y con 3 puntos, cuando es de categoría general y, en caso de empate en la puntuación da un orden de prioridad frente a otras circunstancias familiares.

112 La normativa autonómica al respecto se compone de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las Familias Numerosas. En su artículo 5, esta Ley estatal atribuye a la Comunidad Autónoma de residencia del solicitante, la competencia para el reconocimiento de la condición de familia numerosa, así como para la expedición y renovación del Título que acredita dicha condición y categoría. Ley 14/2007, de 26 de diciembre, de la Generalitat, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat. En su Capítulo XIII, artículo 54, recoge el plazo máximo para dictar y notificar resolución expresa sobre la solicitud de Título y Carné de Familia Numerosa. Pasado este plazo, la solicitud se entiende desestimada, sin perjuicio de la obligación que tiene la administración de resolver. Orden de 21 de septiembre de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre Título y Carné de Familia Numerosa expedidos en la Comunitat Valenciana. (DOCV número 5614, de fecha 5/10/2007).

Existen otras medidas, que pueden favorecer la conciliación, como:

- El Carne Jove. Es un carné que emite el Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)2, que tiene validez en más de 42 países europeos y permite obtener descuentos en comercios, transportes, museos, espectáculos, deportes... así como en actividades organizadas por el IVAJ. Las familias numerosas disfrutan de una bonificación de la tasa establecida por la Generalitat para su expedición: 50% si tienen reconocida la categoría general, y 100% si tienen reconocida la categoría especial.
- Las ayudas económicas relacionadas con la educación, concretamente estaríamos hablando del servicio de comedor escolar, de transporte, o de los subsidios para alumnos con necesidades especiales. Las ayudas de comedor se aplican en los colegios de educación primaria, educación secundaria y educación especial, de titularidad de la Generalitat, que posean el servicio de comedor escolar. Existe un límite de renta familiar anual, que es creciente en función del número de miembros de la familia, y se aplica un baremo en el que se valoran determinadas circunstancias sociofamiliares, entre ellas ser familia numerosa. En algunos casos, pueden existir otras ayudas con el mismo objeto concedidas por el ayuntamiento donde se reside. El subsidio en necesidades educativas especiales se otorgará un subsidio a las familias numerosas que tengan hijos discapacitados o incapacitados para trabajar y tengan necesidades educativas especiales asociadas a la misma.
- Los beneficios en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). Aquí hay que decir que la Administración General del Estado, en el ámbito de sus competencias, debe garantizar a las familias numerosas beneficios fiscales para compensar a las rentas familiares en función de las cargas que soportan y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las madres y padres trabajadores), por ello existe un tramo estatal, que establece un mínimo personal y familiar que depende del número de miembros de la unidad familiar, así como una deducción por cuidado de hijos, a lo que se añade un tramo autonómico. Existe una deducción en el tramo autonómico del impuesto sobre la renta de las personas físicas por acogimiento preadoptivo, nacimiento o adopción, sea o no múltiple y una reducción específica para las familias numerosas que tengan el Título en vigor.

A todo ello se añade la existencia de otro tipo de servicios que pueden aliviar las cargas familiares y cooperar en el objetivo de favorecer la conciliación, aunque no sean específicamente proyectos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Son:

- El servicio de centros Infodona, que presta asesoramiento a mujeres, sobre cuestiones como los derechos derivados de la maternidad, las ayudas y subvenciones para las mujeres, temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asesoramiento para la implantación en empresas de planes de igualdad, formación y otros.
- El teléfono de asistencia jurídica gratuita para las mujeres en la Comunitat Valenciana, que ofrece un amplio servicio de información telefónica sobre cuestiones muy diversas, que van desde la protección de las víctimas del maltrato por razón de sexo, las ayudas de la Generalitat para las mujeres o los derechos que les amparan a ellas en el ámbito de la maternidad y la conciliación, por ejemplo.
- La Escuela de Padres de la Generalitat Valenciana. La Escuela de Padres, puesta en marcha en abril de 2008, se trata de un recurso de asistencia voluntaria no fácil de introducir en ambientes familiares conflictivos. La Escuela de Padres ofrece una orientación educativa que permite retomar unas relaciones de convivencia normalizadas Se trata de un recurso asistencial itinerante, que recorre los Puntos de Encuentro Familia (PEF) de la Comunitat, con el objetivo de fomentar una comunicación positiva entre los progenitores y el menor, prevenir las conductas inadaptadas, evitar las constantes renuncias entre las partes al no

poder llegar a acuerdos y enfatizar a importancia de la coparentalidad para beneficiar el desarrollo del menor. El curso, consistente en cuatro sesiones prácticas impartidas por técnicos especializados en resolución de conflictos de pareja, ofrece una guía de buenas prácticas para facilitar la relación entre padres e hijos/as tras la separación. Además de esta Escuela, existen otras a nivel municipal, como por ejemplo, la Escuela de Padres del Ayuntamiento de Valencia. El programa Escuela de Padres del Ayuntamiento de Valencia inició su andadura de forma estructurada en el curso escolar 1993/1994, fruto de las opiniones y sugerencias realizadas durante años antes por las madres y los padres con hijos drogodependientes, que participan en los programas asistenciales del Dispensario Municipal de Drogodependencias y del esfuerzo conjunto de sus profesionales y los del Servicio de Sanidad de la Concejalía de Sanidad y Consumo del Ayuntamiento de Valencia. Otros ayuntamientos cuentan con servicios similares en la Comunitat Valenciana.

– Los Servicios Especializados de Atención a la Familia y la Infancia (SEAFI´s), que son equipos interdisciplinares de carácter municipal. La intervención de estos servicios, en coordinación con los equipos de Servicios Sociales generales, también de carácter municipal, incluirá la atención a las problemáticas relacionadas con cualquier tipo de conflictividad familiar que necesite orientación psicosocial, mediación o terapia familiar para su resolución: Situaciones familiares con menores en situación de riesgo o desamparo; situaciones que impliquen un riesgo de ruptura familiar; orientación específica en determinadas situaciones familiares; situaciones en que la pareja haya decidido separarse; familias en cuyo seno existan menores con conductas inadaptadas. El SEAFI contará entre sus técnicas de intervención, de modo obligatorio, las de orientación familiar y, de modo potestativo, las de mediación y terapia familiar. En este caso, se trata de unos servicios que no ayudan de forma específica a la conciliación, pero sí puede coadyuvar colateralmente en la misma.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

Las ayudas a empresas parten desde dos ópticas diferenciadas, unas se refieren más a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; otras pretenden incidir en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Comenzando por la conciliación, cabe destacar numerosas iniciativas, unas son ayudas directas a las personas que compaginan su vida laboral y personal/familia; mientras otras pretenden fomentar el debate, el estudio o la sensibilización en la materia.

Dentro del primer grupo, existen varios tipos de ayudas del SERVEF, entre las cuales hay que destacar tres fundamentalmente:

1) El programa de fomento estable de la Generalitat. Este programa incluye ayudas dentro del subprograma de reparto del tiempo del trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También cuenta con acciones dirigidas al colectivo de mujeres. E incluso las ayudas aumentan su cuantía para las empresas que acreditan la puesta en marcha de un plan de igualdad. Este programa tiene como finalidad apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral estableciendo ayudas destinadas a los contratos de interinidad destinados cubrir de las siguientes ausencias o vacantes: a) maternidad, b) riesgo en el embarazo, c) acogimiento y adopción, d) guarda legal, e) cuidado de familiares enfermos. La contratación deberá realizarse dentro del periodo que dure el supuesto que la motive y, en caso de que proceda realizar una contratación a tiempo parcial, ésta deberá estipularse con jornadas, al menos, de 20 horas semanales. Pueden solicitar las ayudas, tanto las empresas, cualesquiera que sea su forma jurídica, las personas físicas y las entidades privadas sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunitat Valenciana, que concierten los

contratos subvencionables para su ejecución exclusiva en centros de trabajo radicados en dicha Comunitat, y los propios trabajadores que dejen de prestar servicios en la empresa o disminuyan su jornada laboral en los supuestos de ausencias guarda legal, y cuidado de familiares enfermos.

2) Las ayudas de fomento del empleo autónomo. Están dirigidas a establecer un programa de promoción del empleo, generado por las personas desempleadas que se constituyan como personal trabajador autónomo o pasen a desarrollar una actividad por cuenta propia, aumentando la cuantía de la ayuda en el caso de las mujeres.

3) Las ayudas a empresas de economía social, esto es, a cooperativas y sociedades laborales. Dentro de estas ayudas, se contemplan también acciones específicas para las mujeres.

4) Hay otro bloque de ayudas interesantes que están previstas que se implanten y desarrollen a lo largo del año 2010, como la Orden de ayuda para la contratación de agentes de igualdad, entre otras.

Dentro del segundo bloque de medidas está la posibilidad de solicitar subvenciones para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.[113] Concretamente, se subvencionan dos tipos de actuaciones:

– La realización de estudios para la actualización de los conocimientos y la información sobre el mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana, mediante la realización de estudios socioeconómicos en el ámbito de las relaciones laborales, y especialmente los dirigidos a colectivos en situación de exclusión del mercado laboral, como los discapacitados, o, en consonancia con el Reglamento 2004/C95E/02 (DOCE de 20 de abril de 2004).

– La realización de estudios metodológicos y organizativos sobre la integración desde la perspectiva de género y la evaluación del impacto sobre la igualdad entre hombre y mujer, la educación, la formación, la sociedad de la información u otros servicios relacionados con la situación de la mujer en el marco de la igualdad de oportunidades.

Podrán solicitar las subvenciones las asociaciones empresariales y sindicales, universidades valencianas, fundaciones, asociaciones, colegios profesionales, instituciones y otras entidades sin fines de lucro, públicas o privadas, que estando legalmente constituidas y con ámbito de actuación en el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana, realicen actividades de alto interés para las relaciones laborales.

En efecto, la Generalitat considera de interés prioritario la promoción y el impulso de acciones encaminadas a la efectiva implantación de la igualdad en las empresas y la lucha contra todo tipo de discriminación en el empleo por razón de sexo, así como el apoyo a las actuaciones de las entidades que permitan su desarrollo. No en vano, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, pretende establecer una serie de medidas y garantías en la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad. Por tanto, las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de máxima importancia, en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, uno de los factores fundamentales para la igualdad, junto con otras medidas como la igualdad de retribución, condiciones de trabajo, promoción profesional y la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral. De ahí que el artículo 20.4 de la Ley 9/2003, dispone que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público, de la Comunitat Valenciana,

113 http://www.gva.es/portal/page/portal/inicio/procedimientos?buscador=detalle&chidioma=ES&id_proc=2849

deberán elaborar un Plan de Igualdad. A ello se suma el hecho de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo; y cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

En línea con lo anterior, el artículo 20.3 de la referida Ley 9/2003 establece que para que las empresas obtengan las ayudas previstas por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Así, el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, establece que para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, éstos deberán contener:

a) Ámbito de aplicación.

b) Partes suscriptoras del Plan.

c) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.

d) Medios y recursos para su puesta en marcha.

e) Sistemas de evaluación y seguimiento.

f) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Para la obtención de la citada validación, los Planes de Igualdad presentados deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso al empleo.
2. Área de conciliación.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.
4. Área de retribuciones.
5. Área de salud laboral.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

La solicitud del visado de los Planes de Igualdad elaborados por las empresas de la Comunitat Valenciana se realizará a instancia de parte, previa solicitud del titular o representante de las referidas empresas interesadas en la obtención de la correspondiente validación.

La Comunitat también concede ayudas dirigidas a Empresas privadas de la Comunitat Valenciana que cuenten con menos de 250 trabajadores/as, no estén constituidas con capital público y voluntariamente elaboren o implanten Planes de Igualdad mediante la contratación temporal y a tiempo parcial de Agentes de Igualdad, entendiendo por tales aquellas personas profesionales con diplomatura o licenciatura universitaria y que posean titulación en materia de igualdad. Véanse, en este sentido, por ejemplo, la Orden de 4 de mayo de 2009 de la Conselleria de Bienestar Social por

la que se regulan y convocan ayudas dirigidas a la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana y la Orden de 8 de octubre de 2009 de la Conselleria de Bienestar Social por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas a la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana. Las ayudas están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE), a través del Programa Operativo 2007-2013 aprobado por Decisión de la Comisión de fecha 20 de diciembre de 2007, Eje I tema prioritario 63 actuación Implantación Planes de Igualdad y Conciliación en empresas de la Comunitat Valenciana: «El FSE invierte en tu futuro»

Además, en ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Generalitat Valenciana, se ha creado el Sello "*Fent empresa. Iguals en Oportunitats*", que se otorga a todas aquellas empresas de la Comunitat Valenciana que obtengan el visado de sus Planes de Igualdad.

No menos importante resulta el hecho de que, desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se puso en marcha en 2008 un ambicioso Plan de Dinamización con el objetivo de que las empresas de la Comunitat Valenciana conocieran los Planes de Igualdad y su implantación. El Plan de Dinamización engloba las siguientes acciones encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Imagen del Plan de Dinamización. Se publicaron y distribuyeron carteles y trípticos divulgativos e informativos en los que se explicaba en qué consiste un Plan de Igualdad y cómo conseguir visarlo.
2. Guía para la elaboración de Planes de Igualdad y pautas a seguir para la obtención del visado. Esta Guía se ha editado, publicado y distribuido a lo largo de todo 2008, y tiene como objetivo orientar a las empresas y a los departamentos de Recursos Humanos en la elaboración de planes de Igualdad, concretando también las pautas a seguir para poder obtener el visado. Se trata de un instrumento práctico, claro y sencillo, a la vez que una herramienta útil, tanto para la empresa como para su personal en el proceso de reflexión y propuesta de medidas concretas. Como apoyo de la Guía, con el fin de facilitar información y prestar asesoramiento y soporte técnico a las Empresas, la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad cuenta con la red de Centros Infodona localizados en todo el territorio de la Comunitat y que se encuentran dinamizados por Agentes de Igualdad. Se encuentra disponible en la web de la Generalitat Valenciana.
3. Jornadas de dinamización. Se han realizado 20 jornadas dirigidas a asociaciones empresariales con el fin de que actúen como agentes catalizadores ante el empresariado de su correspondiente ámbito de actuación. El objetivo ha sido incrementar el nivel de información los mismos y despertar el interés en el diseño y elaboración de planes e igualdad, incidiendo de modo especial en las Pymes.
4. Jornadas formativas en Planes de Igualdad. Se han llevado a cabo 20 jornadas formativas, en el año 2008, por distintas empresas de toda la Comunitat con la finalidad de formar en la confección e implantación de Planes de Igualdad a Empresarias/os, responsables de Recursos Humanos y trabajadoras/es; otras 20 en 2009 y se calcula que se realizarán otras 20 en el año 2010.
5. Estudio sobre la situación actual de las empresas de la Comunitat Valenciana en el ámbito de igualdad de oportunidades. Las acciones formativas que se han impartido durante 2008 dentro del Plan de Dinamización para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunitat Valenciana han servido de base para realizar este estudio de investigación sobre el estado actual de conocimiento de estas empresas, un análisis de

las principales dificultades para implantar los Planes de Igualdad, así como un estudio del impacto de la formación alcanzado sobre las mismas.

6. Cursos I+D. Se han llevado a cabo diversas acciones para formar a mujeres empresarias de la Comunitat Valenciana sobre la preparación de propuestas de investigación enmarcadas en el séptimo Programa Marco de la Comisión Europea.
7. Salón Internacional Franquicia. En el marco de las acciones y actividades desarrolladas para la sensibilización e impulso de medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Conselleria de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, participó en colaboración con el Salón Internacional de la Franquicia y Comercio Asociado (SIF), en una jornada sobre "Franquicia y el Comercio Asociado. Fórmulas de emprender un negocio exitoso. Igualdad: clave de la competitividad".
8. I Congreso sobre Igualdad en las Empresas de la Comunitat Valenciana. Como culminación a todas las actividades y acciones realizadas dentro del Plan de Dinamización, el 10 de noviembre de 2008 se celebró el I Congreso Internacional por la Igualdad, bajo el lema "Las Empresas Sabias".

Igualmente, hay que subrayar que, en mayo de 2008, la Conselleria de Bienestar Social y la "Fundación + Familia" firmaron un convenio para fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar en la jornada "Conciliando todo encaja. La rentabilidad de la conciliación de las empresas". Con ello, se pretende animar a las empresas valencianas a la obtención del Certificado EFR, que las acredita como empresas familiarmente responsables. Para ello, la Consellería de Bienestar Social ofrecerá subvenciones para las auditorías externas que deben superar las empresas para conseguir este sello de calidad en conciliación e igualdad de oportunidades. El certificado EFR acredita la implantación de un modelo de gestión basado en la mejora continua y el desarrollo de medidas que favorezcan la calidad del trabajo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a las familias de los trabajadores y el desarrollo profesional.

Además de ello, la Comunitat ha seguido desarrollando las siguientes acciones a lo largo del año 2009:

- Curso I+D. Este curso está destinado a la formación de empresarias y profesionales valencianas sobre la mejor forma de preparar propuestas de investigación en colaboración para el séptimo Programa Marco de la Comisión Europea (FP7).
- Desarrollo de un manual de conciliación. El objetivo del manual es ayudar a mejorar la conciliación tanto en las personas como en las empresas, facilitando pautas a mujeres y hombres que les ayuden a encontrar el equilibrio entre su vida personal y profesional. Igualmente se pretende ayudar a las empresas a mejorar la gestión de sus recursos humanos.
- Acción formativa *on-line* para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas de la Comunitat. Se trata de un curso *on-line* que se presenta como una herramienta que contribuya a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. El acceso a la formación presencial en muchas ocasiones y por diversos motivos resulta complicado. Con este formato se facilita el acceso a la formación en igualdad a todas/os las/los interesadas/os. Este curso se dirige a empresarias y empresarios, responsables de recursos humanos, representantes legales de los/las trabajadores y trabajadoras y otras personas integrantes de los equipos o comisiones de igualdad de las empresas de la Comunitat.

– Creación de una plataforma de intercambio de buenas prácticas sobre conciliación e igualdad de género para empresas de la Comunitat. Se trata de una plataforma de intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género, conciliación de la vida laboral y familiar, mediante una red social en la que participarán empresas de la Comunitat y la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Con ella se dispondrá de un servicio de información que va a permitir a las empresas de la Comunitat Valenciana consultar contenidos sobre planes de igualdad, buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, bajo el epígrafe "La Comunitat Concilia".

– La elaboración del presente informe, por parte de la Universidad CEU Cardenal Herrera, que se enmarca también dentro de las actuaciones de la Generalitat por mejorar y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

Como en el apartado anterior, podemos hablar de medidas propias de promoción de la conciliación y otras destinadas más a mejorar la igualdad entre hombres y mujeres, dirigidas a los organismos públicos y privados. Algunas ya se han señalado, como las líneas de subvenciones para crear y/o mantener centros de educación infantil o centros de atención a la dependencia, por lo que no se abundará en ello de nuevo. Estas últimas son frecuentes en el conjunto de las CCAA; otras, sin embargo, resultan sumamente novedosas y propias de la Comunitat Valenciana.

La primera medida de conciliación por excelencia en el ámbito público es, sin duda, la aprobación del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell[114].

Con anterioridad, cabe destacar el Decreto 50/1989, de 18 de abril, del Consell, que fue la primera norma que reglamentó la jornada y horario de trabajo, permisos y vacaciones del personal de la Generalitat que prestase sus servicios en régimen de Derecho administrativo. Para el personal laboral, el régimen de condiciones de trabajo se reguló, sucesivamente, a través del I Convenio Colectivo y del II Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la administración Autonómica, modificados parcialmente ambos por los acuerdos adoptados fruto de la negociación entre la administración y las organizaciones sindicales. Dicho régimen era más beneficioso, en determinados aspectos, que el previsto en el indicado Decreto 50/1989 para el personal funcionario. El Decreto 34/1999, de 9 de marzo, del Consell, modificado parcialmente por el Decreto 80/2004, de 14 de mayo, fue la norma que, en ejecución del artículo 47 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, aprobado por Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell, unificó las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la administración del Consell. Dado el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de éste, así como los cambios sociales y normativos que desde entonces se han sucedido, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre otras, y a la vista de las cuestiones interpretativas que la redacción del anterior Decreto suscitaba y a las que se ha dado repuesta en la gestión diaria, se hizo preciso dictar un nuevo Decreto que hiciera realidad el mandato que la Constitución impone a los poderes públicos de remoción de los obstáculos que impidan que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como dar cumplimiento a la exigencia de seguridad jurídica que la Constitución Española establece en su artículo 9.3.

114 http://www.docv.gva.es/portal/portal/2006/11/28/pdf/2006_F13905.pdf

Por lo anterior, y con la finalidad de profundizar en la igualdad de géneros y la mayor corresponsabilidad entre éstos, en la especial atención a las personas discapacitadas y en la protección integral de las víctimas de la violencia de género, se introducen en el régimen jurídico del personal al servicio de la administración del Consell y sus organismos autónomos un conjunto de medidas orientadas, en su gran mayoría, a flexibilizar el régimen de la reducción de jornada y el régimen de los permisos de los que puede disfrutar. El nuevo Decreto 175/2006 es de aplicación al personal funcionario y laboral que preste sus servicios en la administración del Consell y sus organismos autónomos, con excepción del personal docente, del personal de los cuerpos de la administración de Justicia y del personal que conste en el Registro de Personal Sanitario y sea gestionado por la Conselleria competente en materia de sanidad. El Decreto y sus normas de desarrollo son de aplicación al personal laboral, sin perjuicio de lo que establece el Convenio Colectivo vigente que regule sus condiciones laborales.

El artículo 7, relativo a las reducciones de jornada, establece que:

1. *"Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:*

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

2. Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 anterior no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

3. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes".

Ligado a lo anterior, en el artículo 15 se dispone la posibilidad de flexibilizar el horario laboral de los funcionarios, en los siguientes supuestos:

"a) En una hora diaria para aquéllos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo".

Por ende, el capítulo III regula los permisos, ya sean, por celebración de matrimonios o uniones de hecho (artículo 21), permisos por técnicas prenatales (artículo 23), permisos por maternidad biológica (artículo 24), permisos por adopción o acogimiento de menores (artículos 26 y 27), permisos por lactancia (artículo 28), permisos por paternidad (artículo 29), permisos por interrupción de embarazo (artículo 30), o permisos médico-asistenciales (artículo 31). Así por ejemplo, en el caso de ser padre, "*se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción*".

En cuanto a la conciliación es indispensable hablar también de los planes municipales de conciliación. Concretamente, en el año 2006, se firmó un acuerdo para establecer las bases del Plan Concilia para la Administración Local Valenciana. Está desarrollado a partir del Acuerdo Marco suscrito entre los Sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. En esta línea, son muchos los ayuntamientos que se vienen acogiendo a estos planes municipales. La iniciativa está dirigida a los trabajadores de la Administración local. Los trabajadores que se quieran acoger a este plan tendrán que cumplir alguna de las condiciones exigidas, como, por ejemplo, serán beneficiarios los empleados que tengan a su cargo a personas mayores de 65 años que requieran una atención, personas con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía o familiares con enfermedad grave. También serán receptores de este acuerdo los trabajadores del Ayuntamiento que tengan a su cargo a hijas o hijos menores de 12 años y las funcionarias víctimas de la violencia de género, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud. Estos beneficios se unen a los ya vigentes, desde el 2007 por los que se regulan, entre otros, la posibilidad de unir al permiso de maternidad o paternidad, la acumulación de horas de lactancia y las vacaciones.

En el marco de las ayudas a la igualdad dirigidas a otros organismos públicos y privados, así como en cuanto a las actividades dirigidas a la sociedad civil en su conjunto, se debe mencionar el esfuerzo que están desarrollando conjuntamente la Generalitat Valenciana y las administraciones locales para fomentar la igualdad. De ahí el surgimiento de Planes Municipales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, los llamados Planes MIOs. De hecho, son muchos los ayuntamientos que están implantando PMIOs, por lo que la Generalitat Valenciana ha creado un galardón especial para éstos, como se explica en el siguiente apartado.

4) Otras medidas

En el marco del primer objetivo del área 6 (corresponsabilidad) del Plan de Igualdad de la Generalitat, dedicado a promover la sensibilización social, se han desarrollado una serie de medidas enfocadas al conjunto de la sociedad civil. A saber:

1) La convocatoria del "I Premio Yo también Concilio". Con este premio se pretende sensibilizar a jóvenes estudiantes que en el futuro formarán parte del entorno laboral para apoyar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tendentes a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, para que se asienten en las políticas empresariales de la Comunitat, sin que ello suponga un coste adicional a la empresa.
2) La convocatoria del I Premio "Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades". Son premios dirigidos a aquellos Ayuntamientos de la Comunitat Valenciana que hubieran elaborado e implantado Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades. Los premios se clasifican en dos categorías. La Categoría 1: Un premio para municipios de más de 10.000 habitantes; y la Categoría 2: Un premio para municipios de hasta 10.000 habitantes. El 1 de diciembre de 2009, tuvo lugar la ceremonia de entrega de los premios

"Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades- I Edicion", así como se ratificó la voluntad de los participantes en la materia, a través del Manifiesto "MUNICIPIS IGUALS EN OPORTUNITATS" acreditativo del compromiso de ambas administraciones con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. En el manifiesto ambas administraciones se comprometieron a: Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales; transmitir valores y actitudes igualitarias dirigidas a concienciar a la ciudadanía en la Igualdad de Oportunidades; impulsar y planificar políticas igualitarias que favorezcan la integración sociolaboral de las mujeres; abogar por la implantación de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; promocionar el emprendedurismo femenino; promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad; conseguir la participación de la mujer en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía; impulsar políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social; promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de la mujer en los medios de comunicación; y potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, entre otras cuestiones.

Asimismo, se pueden destacar otras medidas de sensibilización social y fomento del debate en materia de conciliación, como son:

1) La realización de la VIII Conferencia de la Asamblea Regional Europea. La Asamblea de Regiones de Europa (ARE), que por medio de la Comisión "Igualdad de Oportunidades", debatió sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito regional. El 18 de septiembre de 2008 se celebró en Valencia la VIII Conferencia y el día 19 se desarrolló una Sesión Plenaria de la Comisión de la Asamblea de Regiones de Europa, donde se adoptó la Declaración de Valencia.

2) La realización del "IV Congreso Nacional para racionalizar los Horarios Españoles: Conciliando por la igualdad". La idea de la conciliación entre la vida personal, familiar y la vida laboral está cada vez más presente en la sociedad. Sin embargo todavía persisten las dudas sobre qué políticas de conciliación funcionan bien en las organizaciones y cómo implantarlas. Pese a los beneficios de la conciliación sobre la productividad y la motivación de las/los trabajadoras/es, muchas empresas todavía se resisten a introducir medidas que faciliten el equilibrio entre vida personal y laboral. Por eso, la Conselleria de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, participa junto con ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles), en la organización del IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles que se celebró en Valencia los días 17 y 18 de noviembre de 2009.

3) La realización del presente estudio sobre la fundamentación teórica y comparativa de las políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, por la Universidad CEU Cardenal Herrera. Este estudio enfoca el análisis de la conciliación familiar y laboral desde una óptica dual, que permita comprender el panorama nacional y de nuestro entorno más cercano. Aporta un análisis politológico, sociológico, constitucional y ético-moral, un análisis de lo que se está haciendo en otros países y las tendencias que sigue la Unión Europea al respecto. Su objetivo es servir para fundamentar, valorar y mejorar los instrumentos que ha diseñado la Generalitat en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Una vez analizada la aportación de la Comunitat Valenciana a la mejora y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, procede analizar, de forma más resumida, el marco de referencia de la promoción de la conciliación a nivel estatal y en el resto de las Comunidades Autónomas.

IV. LA PROMOCION DE LA CONCILIACION DESDE LA ADMINISTRACION ESTATAL

La promoción de la conciliación desde la Administración estatal se realiza, al igual que en la Comunitat Valenciana, desde un plan de familia, un plan de igualdad y diversas actuaciones en el marco de la dependencia.

El llamado "Plan Integral de Apoyo a la Familia" presenta una estrategia integral que se estructura en cuatro grandes objetivos:

1º Incrementar la calidad de vida de las familias. El objetivo prioritario del Gobierno es mejorar la calidad de vida de todas las familias españolas, entendiendo por dicho concepto no ya sólo el imprescindible desarrollo del nivel de bienestar económico de nuestros hogares, sino también la promoción de todos aquellos valores personales y sociales que la mayoría de los españoles asocian a su ideal de familia: estabilidad, autonomía, comprensión, acceso a la educación y a la cultura.

2º Fomentar la solidaridad intergeneracional. El Plan incluye entre sus objetivos prioritarios el apoyo y fortalecimiento de la familia y de sus miembros más débiles, para que puedan afrontar, sin el quebranto de su calidad de vida, toda una serie de cambios que se han producido en la esfera social, laboral y demográfica. El Gobierno considera necesario actuar de forma eficaz para, por un lado, fomentar las nuevas relaciones intrafamiliares, y por otro, reducir las posibles rigideces de los sistemas legales o fiscales que pudieran dificultar la adaptación de las familias a las nuevas situaciones.

3º Apoyar a la familia como garante de la cohesión social. Otro objetivo importante del presente Plan consiste en el reconocimiento y la gratificación expresa de la labor solidaria que la familia realiza dentro de la sociedad. Y lo quiere hacer de la mejor manera posible: mediante la implantación progresiva de un entorno jurídico y económico que favorezca y reconozca a las familias españolas que asumen responsablemente esta función de cohesión intra e intergeneracional de la que toda la sociedad resulta beneficiada.

4º Prestar apoyo a las familias en situación de riesgo social y otras situaciones especiales. Aunque la intención de este Plan se dirige a crear un entorno más amable para la familia en general, el Gobierno no puede olvidar la existencia de situaciones familiares especialmente difíciles que exigen la adopción de medidas urgentes y específicas: familias en situaciones de riesgo de exclusión social, familias monoparentales, familias en situación de conflicto o ruptura, familias en cuyo seno se produce violencia intrafamiliar.

En el caso concreto de la conciliación familiar, laboral y personal, el Plan nacional destaca que, con la aprobación de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, el Gobierno ha marcado un hito importante en los esfuerzos de potenciación de la conciliación. Si bien, aunque su implantación ha supuesto un avance sustantivo en la legislación de los permisos parentales y de paternidad, es necesario seguir actuando en nuevas líneas.

De hecho, el plan de familia destaca que la conciliación de la vida familiar y laboral está muchas veces condicionada por la existencia de oferta de servicios para el cuidado de niños. Actualmente, la tasa de cobertura de estos servicios para niños menores de tres años en España es todavía reducida. En este sentido, el Gobierno quiere reforzar los esfuerzos que en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos está realizando para incrementar la oferta de servicios públicos y privados de atención infantil, ajustando sus características a las necesidades actuales. Este impulso a la extensión de los servicios de atención a la primera infancia debe enmarcarse también en el desarrollo de las directrices y recomendaciones para el empleo de la Unión Europea, que se concretan en nuestro país a través de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España.

En relación a las familias numerosas, el Estado les ofrece un marco de protección y atención, para que éstas puedan asumir mejor la carga que supone tener más de dos hijos/as. La normativa de aplicación es la siguiente:

- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las Familias Numerosas (BOE número 277, de fecha 19/11/2003).
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE número 291, de fecha 5/12/2007). La disposición adicional decimotercera introduce un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: Se considera familia numerosa: *"El padre o la madre con dos hijos, cuando haya fallecido el otro progenitor"*.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (BOE número 313, de fecha 31/12/2003), cuya Disposición adicional decimotercera introduce un nuevo párrafo en la disposición adicional novena de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: *"A los efectos de esta Ley, las referencias a las Comunidades Autónomas se entenderán también realizadas a las Ciudades de Ceuta y Melilla, en sus respectivos ámbitos competenciales"*.
- Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las Familias Numerosas (BOE número 15, de fecha 18/01/2006).
- Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización del Salario Mínimo Interprofesional y para el incremento de su cuantía (BOE número 154, de fecha 26/06/2004). Modifica la Ley 40/2003, estableciendo el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) como cuantía a tener en cuenta para la concesión del Título de Familia Numerosa en determinadas circunstancias. - Artículo 2.2.d).
- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (BOE número 310, de fecha 27/12/2007). Establece que el Gobierno llevará a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.- Disposición adicional septuagésima.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (BOE número 309, de fecha 24/12/2008). Establece que el Gobierno llevará a cabo en el plazo de un mes desde la aprobación de la Ley, las oportunas modificaciones legales a que obliga la disposición septuagésima de la Ley 51/2007, anterior, para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.- Disposición adicional sexagésima cuarta.
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE número 309, de fecha 24/12/2009). Establece que el Gobierno llevará a cabo en el plazo de un mes desde la aprobación de la Ley, las oportunas modificaciones legales a que obliga la disposición septuagésima de la Ley 51/2007 y la sexagésima cuarta de la Ley 2/2008, para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa, y lo dispuesto en la sexágesima octava de la Ley 26/2009, para que las familias con un cónyuge discapacitado y dos hijos a cargo, tengan la consideración de familia numerosa.- Disposición adicional sexagésima octava.

Por otro lado, el aumento de la esperanza de vida y el descenso en la natalidad se han traducido en un aumento del peso relativo de las personas mayores dentro del total de personas dependientes. Las familias de las personas mayores dependientes realizan una muy relevante función social al ser los principales proveedores del apoyo que necesitan. Pero, recíprocamente, estas

familias han de recibir el apoyo institucional preciso para poder seguir realizando esa función sin detrimento de su calidad de vida no sólo económica, sino también emocional. Por ello, el Gobierno quiere suministrar servicios diversificados para las familias con personas dependientes (mayores, discapacitados, enfermos crónicos, etc.) que contribuyan a crear unas condiciones más favorables al desempeño de su función social y que faciliten una mejor conciliación entre vida laboral y responsabilidades familiares.

Con idea de mejorar la vida de las personas dependientes y de su entorno familiar, el Parlamento aprobó, como se ha dicho, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, publicada en el BOE, núm. 299, de 15 de diciembre de 2006. El artículo 19 de la Ley reconoce la posibilidad de dar una prestación económica de asistencia personal, que "*tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación*". Además, el artículo 21 intenta prevenir las situaciones de dependencia, tanto su "*aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos. Con este fin, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordará criterios, recomendaciones y condiciones mínimas que deberían cumplir los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia que elaboren las Comunidades Autónomas, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores*".

Para mejorar la vida de los dependientes, se regulan cuatro tipos de servicios diferenciados. Primero, el servicio de teleasistencia (artículo 22), que facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento. Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio. Este servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención. Segundo, el servicio de ayuda a domicilio (artículo 23), con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para ofrecer servicios relacionados con la atención de la atención personal o la cobertura de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros. Tercero, los servicios de centros de día o de noche (artículo 24), éstos ofrecen una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubren, desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal. Según el apartado segundo del artículo 24, la tipología de centros incluirá Centros de Día para menores de 65 años, Centros de Día para mayores, Centros de Día de atención especializada por la especificidad de los cuidados que ofrecen y Centros de Noche, que se adecuarán a las peculiaridades y edades de las personas en situación de dependencia. Quinto, los servicios de atención residencial (artículo 25), que ofrecen, desde un enfoque biopsicosocial, servicios continuados de carácter personal y sanitario. La prestación de este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de

los cuidadores no profesionales. El servicio de atención residencial será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.

Partiendo de las necesidades de los individuos, las CCAA establecerán un Programa de Atención Individual, como reza el artículo 29 de la Ley, de ahí que sea fundamental el estudio de la labor autonómica en la materia.

En el plano de la igualdad, por su parte, hay que destacar la creación en el año 2008 de un Ministerio de Igualdad. Esta competencia venía recayendo, con anterioridad, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En la actualidad, el Ministerio de Igualdad tiene una Secretaría General de Políticas de Igualdad, de la cual depende el Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo cuya finalidad es, por un lado, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Por tanto, es el organismo del Gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Se creó por Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, que se reestructuró en mayo de 1997. Las directrices que guiaban las políticas del Instituto de la Mujer desde 1997 hasta el año 2007 eran los llamados PIOM o Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Los sucesivos planes nacionales PIOM, se han visto complementados por una Ley de Igualdad, la LO 3/2007 y por un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), con la finalidad de subsanar las deficiencias en materia de igualdad entre hombres y mujeres que subsisten en nuestro país.

En efecto, como destaca el Plan Estratégico:

"La igualdad entre mujeres y hombres empezó a ser un objetivo institucional, y no sólo de las organizaciones feministas y de mujeres, a partir de la creación del Instituto de la Mujer en 1983. El fomento de las relaciones con Organismos Internacionales ha sido una de las funciones esenciales del Instituto de la Mujer desde entonces, desarrollando el principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en diversos textos y compromisos internacionales sobre derechos humanos. Desde entonces, se ha desarrollado una tarea esencial que consiste en hacer consciente a la sociedad española de las diferencias entre hombres y mujeres, de las desigualdades y de la discriminación de género. (…) El acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no así, sin embargo, los resultados. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito político y económico o científico y tecnológico, muy alejados de la necesaria paridad. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras), que afectan al pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. (…).La brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que

concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH). La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico".[115]

Este Plan es el colofón de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace como respuesta a la necesidad de potenciar el cumplimiento de los artículos 14 y 9.2 CE, y de dos directivas de la Unión Europea (UE), como son la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE. La LO 3/2007 regula numerosos ámbitos, de carácter público y privado, con la finalidad de cumplir el mandato constitucional, como se dispone en el Título I. Para ello se tratan diversas cuestiones, entre ellas: el incremento de las mujeres en las listas electorales y en los nombramientos de los poderes públicos (Título II); el fomento de la igualdad en los medios de comunicación (Título III); el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Título IV); la igualdad en el empleo público y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las Administraciones Públicas (Título V); la igualdad en el seno de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Título VI); el desarrollo y promoción de la responsabilidad social corporativa, a través del fomento de la igualdad de hombres y mujeres, por ejemplo, en los consejos de administración de las sociedades (Título VII); o la creación de una comisión interministerial de igualdad entre hombres y mujeres (Título VIII).

Por último, la promoción de la igualdad de oportunidades también se lleva a cabo desde las Comunidades Autónomas, por lo que son ellas las que merecen una especial atención llegados a este punto. En esta línea cabe realizar una apreciación previa para subrayar el hecho de que todas las CCAA disponen de su respectivo Plan de igualdad. Las últimas en incorporarse, Andalucía y la Comunidad Foral Navarra, en la actualidad están desarrollando su primer Plan; mientras que otras, como la Comunitat Valenciana, cuentan con una dilatada experiencia en el tiempo, como demuestra el hecho de que actualmente se esté implementando el III Plan de igualdad.

Partiendo de esta idea de la necesidad de promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, común a todos los planes de familia, infancia y/o dependencia y de los planes de igualdad, ya sean nacionales o autonómicos, para simplificar el estudio comparado que se presenta, se ha optado por dividir las medidas en las siguientes categorías: 1) ayudas y subvenciones a las familias; 2) ayudas y subvenciones a las empresas; y 3) ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados, y 4) otras medidas, ya sean de carácter educativo, informativo, etc.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

El Estado ofrece diversas medidas. En primer lugar, están las cuestiones de derecho laboral, léase el disfrute de una excedencia o de una reducción de jornada. Éstas se desarrollan en el punto referido a las actuaciones relacionadas con las empresas. No obstante lo cual, se mencionarán aquí brevemente.

Así, en cuanto a la excedencia se refiere, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, establecía una ampliación del período de cotización y de reserva del puesto de trabajo en el caso de excedencia por cuidado de hijos (BOE núm. 277, de 19 de noviembre de 2003), quedando actualizado el periodo de cotización y los permisos de maternidad y paternidad en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007), así

115 Fuente: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, p. 6 en http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan_estrategico_final.pdf

como, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida laboral y familiar, regula los permisos de lactancia. Concretamente, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una excedencia por cuidado de los hijos. Esto es, se trata de disfrutar de tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, nacido o adoptado o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o hasta que cumpla tres años. Se consideran efectivamente cotizados los dos primeros años.

También se puede disfrutar de una excedencia por cuidado de un familiar dependiente. En este caso, el período de excedencia abarca dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida. Se considera efectivamente cotizado el primer año.

Se establecen algunas excepciones para el ejercicio y disfrute de la excedencia por parte de las familias numerosas. En efecto, en los casos de familias numerosas el período de cotización efectiva se amplía. Las familias de categoría general gozarán de 30 meses de cotización y las de categoría especial de 36 meses en total. Además, el período de reserva del puesto de trabajo por cuidado de hijo/a también es distinto: las familias de categoría general tendrán 15 meses de reserva de puesto y las de categorías especial 18 meses.

Por otro lado, en cuanto a la reducción de jornada cabe distinguir dos supuestos: la reducción de jornada por el cuidado de hijo/a y la reducción de jornada por el cuidado de un familiar dependiente. En el primer caso, la reducción se permite hasta que el niño/a tenga ocho años. La reducción puede oscilar entre una octava parte y la mitad de la jornada laboral (entre 20-35 horas/semana), correspondiéndole a la persona trabajadora la concreción horaria y el periodo de disfrute. En el segundo caso, para cuidar un familiar dependiente, no existe límite temporal del disfrute de la reducción de jornada.

Las cotizaciones efectuadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por guarda de un menor y durante el primer año en supuestos de reducción por cuidado de un familiar, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido a la jornada completa a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y desempleo.

Además, se deben subrayar otras medidas que ofrece el Estado con la finalidad de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, como son los beneficios existentes para contratar cuidadores de menores. Así, la Ley 40/2003 de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (BOE núm. 15, de 18 de enero de 2006) establece una bonificación para la contratación del cuidado de un menor. La ayuda consiste en la retribución del 45 por ciento de las cuotas de la seguridad social por unidad familiar. Como se ha dicho, los beneficiarios de esta medida son únicamente las familias numerosas, siempre que el cuidador contratado esté dado de alta en el régimen especial de empleados del hogar doméstico y realizar al mes un mínimo de 80 horas. A este requisito se añade el hecho de que, en las familias numerosas de categoría general, los dos ascendientes tienen que ejercer una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estar incapacitados para trabajar. Mientras, en las de categoría especial, no es necesario que los dos progenitores desarrollen una actividad retribuida fuera del hogar.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En el marco presupuestario de las políticas activas desarrolladas por el Instituto Nacional de Empleo, se han ampliado las ayudas en tres campos. Son:

1. Las ayudas de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad. La medida supone ampliar a todas las mujeres desempleadas, suprimiendo el requisito de "parada de larga duración", la bonificación del 100% de la cuota empresarial durante un año cuando son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
2. El establecimiento de una bonificación de la aportación empresarial a la Seguridad Social para la contratación de padres y madres solteros en situación de paro y con hijos a cargo.
3. El establecimiento de una bonificación del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo.

Además, cabe destacar que se ha elaborado un "Código de buenas prácticas" sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, en colaboración con los Agentes Sociales.

Con todo, las medidas más importantes son aquéllas a las que nos da derecho el Estatuto de los trabajadores, con la incorporación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, además de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, se podría resumir que el Estado ofrece las siguientes ayudas, como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores (ET):

- Permiso no retribuido para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a hijos menores de ocho años o a personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas.
- Permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, para adopción de menores de hasta seis años, ampliables en dos semanas más por cada menor adoptado o acogido a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad la persona adoptada. La elección del período corresponde a la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor adoptado, el permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción. Si el padre y la madre trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. En el caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder las dieciséis semanas previstas. También se aplica dicho permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante dicha suspensión del contrato, (ET, art. 48.4). Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial a petición del trabajador/a. (Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de 16-12-2005). En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1d ET, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en

el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Licencia retribuida de dos días naturales, y hasta cuatro si hay que realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera. (ET art.37.3.b). Se podrá pedir la reducción de una hora diaria retribuida, por el plazo máximo de dos meses, para el cuidado de hijos menores de siete años, que por enfermedad o accidente muy grave, requieran hospitalización.
- Enfermedad del recién nacido. En el caso de que los hijos deban permanecer hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora retribuida, mientras dure la hospitalización. Idénticos derechos se tendrán en los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente. También en estos casos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de uso obligatorio para la madre. (ET, art. 48.4). En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. (ET. Art. 48.4).
- Excedencia por cuidado de un hijo/a propio, por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente). Por un periodo no superior a cuatro años. Durante los dos primeros años de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo, en un centro de trabajo ubicado en un radio de 25 Km. del que se pasa a la situación de excedencia o desde el domicilio. El período de duración de dicha excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. (ET. art. 46.3).
- Excedencia por cuidado de un familiar. Se amplía hasta cuatro años la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no realicen una actividad retribuida. Durante los dos primeros años tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos estos dos años se reingresará en un lugar de trabajo ubicado en un radio de 25 Km., a contar desde el centro de trabajo donde prestaba sus servicios o desde su domicilio. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a asistir a cursos de formación. El período de duración de dicha excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. (ET. art. 46.3).
- Permisos de lactancia. Por la lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, la persona trabajadora tiene derecho a la reducción de jornada de una hora, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones, utilizando una al principio y la otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso lo realizará la persona trabajadora. La persona debe preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria. (ET. art. 37.6). Se podrán acumular las horas previstas por lactancia, que equivalen a tres semanas, a continuación del permiso por maternidad. La duración de dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. (ET. art. 37.4). Se amplía este permiso a los adoptantes de menores de nueve meses. Durante los períodos de embarazo y de

lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o de adopción, la persona no podrá ser trasladada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, cuando dicho cambio implique un alejamiento de su domicilio.

- Permiso por maternidad. Dieciséis semanas sin interrupción, ampliables en dos más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido. Las seis semanas posteriores al parto las debe realizar forzosamente la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse dicho período podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho por el período que hubiera correspondido a la madre. En caso de muerte de la madre trabajase o no, el padre puede hacer uso de la totalidad, o de la parte que reste, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, dicho período no se verá reducido. En los casos de parto prematuro con falta de peso, o que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (ET, art.48.4) Para que el padre pueda hacer uso de una parte del permiso por maternidad, debe informar de esta circunstancia cuando se solicite la baja por maternidad a la seguridad social. También debe comunicárselo a la empresa. (RD 1251). Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (ET. art.38.3). A petición del trabajador/a, el permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Si se opta por hacerlo a tiempo parcial, el período durante el que se disfrute del mismo se ampliará en función de la jornada de trabajo que se realice. El uso del permiso de maternidad en esta modalidad será, una vez acordado, ininterrumpido. (RD 1251, disp. adic. 1ª). Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante dicha suspensión del contrato (ET, art. 48.4).

- Protección a la Maternidad. Cuando el trabajo que realice una mujer gestante pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción de salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante los períodos de embarazo y de lactancia de un hijo propio o adoptado menor de nueve meses, el/la trabajador/a no podrá ser trasladado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique alejamiento de su domicilio. Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará traslado a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes.

- Matrimonio propio. Licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos, que no computan a efectos del límite de quince días máximo al año de licencias retribuidas.

- Suspensión de contrato por nacimiento de hijo. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Tendrá una duración de veinte días cuan-

do el nueva nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo miembro o cuando la familia haya una persona con discapacidad. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante esta suspensión del contrato. Se podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la constitución de la adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después del mismo. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho (ET. art. 48 bis).

- Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con aviso previo a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Para cuidado de hijos menores de ocho años, discapacitados o para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Licencia retribuida por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. (ET, art. 37,3.d).
- Traslado del cónyuge, por cambio de residencia. Si uno de los cónyuges cambia de residencia por traslado, el otro, si trabaja en la misma empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si existe un puesto de trabajo. (ET, art. 40.3).

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

El plan de familia nacional ponía de manifiesto, como se ha visto, el problema de la cobertura de servicios de atención a los menores de tres años, para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, partiendo del deseo del Gobierno de reforzar los esfuerzos, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, cabe destacar el notable incremento de los servicios de atención a la primera infancia realizado. Así, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, se ha ampliado notablemente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de tres años, de lo cual se da cuenta en los apartados específicos para cada Comunidad Autónoma de este estudio.

Por otro lado, también en colaboración con las demás Administraciones Públicas se está intentando paliar la vulnerabilidad de las personas mayores y dependientes de nuestra sociedad. Consecuencia de ello es el incremento, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, de servicios de: ayuda a domicilio y teleasistencia, para la atención de personas mayores y discapacitadas con autonomía funcional limitada; estancias diurnas y estancias temporales en residencias para personas mayores y discapacitadas dependientes, con el fin de facilitar la conciliación de las tareas profesionales y domésticas a sus familias; y la prolongación de la vida laboral de los mayores mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación.

V. LA PROMOCION DE LA CONCILIACION DESDE OTRAS ADMINISTRACIONES AUTONOMICAS

En el plano autonómico, se manifiesta también la necesidad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, común a todos los planes de familia, infancia y/o dependencia y de los planes de igualdad. Por ello, en primer lugar se explican brevemente los citados planes y, seguidamente, para simplificar el estudio comparado que se presenta, se ha optado por dividir en todos los casos, en las mismas categorías: 1) ayudas y subvenciones a las familias; 2) ayudas y subvenciones a empresas; 3) ayudas a organismos públicos y privados; y 4) otras medidas, ya sean de carácter educativo, informativo, etc.

Por consiguiente, a continuación se describen las actividades y los planes puestos en marcha por las otras 16 CCAA. Si bien, no se ofrece un desarrollo tan exhaustivo de las medidas existentes como en el caso de la Comunitat Valenciana, la cual centra el objeto de estudio de este informe. Por consiguiente, el apartado V pretende hacer un recorrido por las principales actuaciones adoptadas por las 16 restantes Comunidades. Cabe decir, además, que hay cuestiones en las que no se hace especial hincapié, por tratarse de servicios que ofrecen todas las CCAA a sus ciudadanos, para mejorar la conciliación. Así por ejemplo, en todos los casos, las CCAA españolas ofrecen ayudas para la escolarización de los niños/as de 0 a 3 años (incluyendo también ayudas de comedor y de transporte), así como prestaciones económicas y sociales para atender a los dependientes, ya sea en residencias, centros de día u otro tipo de establecimientos de carácter público o concertado con la Comunidad Autónoma. Por este motivo, al analizar algunas CCAA se ha obviado, en ocasiones, mencionar este aspecto, destacando otros más relevantes u originales, propios de la Comunidad que se analiza.

5.1. ANDALUCÍA

El Plan de apoyo a las familias andaluzas fue puesto en marcha por la Junta de Andalucía con la publicación del Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas. Este decreto establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que se reflejan en un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global. Así, incide en cuestiones como la protección social, la salud, la educación, la protección de mayores y personas con discapacidad, la inserción laboral o la adecuación de sus viviendas.

La Orden de 9 de marzo de 2004, publica un texto integrado de los decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas. El artículo 2 del citado texto integrado describe los cuatro objetivos del mismo. Son:

- Establecer políticas específicas de soporte real y efectivo a las familias para favorecer el bienestar, desarrollo y estabilidad de las familias andaluzas.
- Asegurar que las mujeres y hombres puedan conciliar la vida laboral y familiar.
- Atender las necesidades específicas de los/as mayores de sesenta y cinco años y personas con discapacidad en las familias.
- Desarrollar políticas específicas para las familias unipersonales y monoparentales.

En el caso de las personas dependientes hay que mencionar, igualmente, el Decreto 168/2007, de 12 de junio, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención

a la Dependencia, así como los órganos competentes para su valoración. Este Decreto obedece al mandato que se da a las CCAA en la Ley nacional de dependencia y que ha dado lugar a una mejora de los servicios asistenciales que ya venía ofreciendo la Junta de Andalucía.

La Comunidad Autónoma de Andalucía acaba de poner en marcha su I Plan Estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía (2009-2012), bajo la dirección del Instituto Andaluz de la Mujer[116]. Con anterioridad al año 2009 no poseía ningún Plan Específico de Igualdad, por lo que las acciones de igualdad recaían bien en la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía, bien en el Instituto Andaluz de la Mujer. Mientras, sí existía una trayectoria en materia de violencia de género, al estar desarrollando ya el IV Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres.

Por ende, Andalucía aprobó una Ley al respecto: la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía,[117] de 26 de noviembre de 2007. La Ley tiene el objetivo de Garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, trabajando en torno a siete ejes:

- Igualdad en la Educación
- Igualdad en el empleo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Políticas de promoción y protección de la salud y el bienestar social.
- Políticas de promoción y atención a las mujeres.
- Participación social, política y económica.
- Imagen y medios de comunicación

La Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en su artículo 7, como uno de los elementos para dinamizar la efectividad de la misma, la elaboración de un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En consecuencia, desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía se han realizado las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, presentando el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2009-2012 (IMHA). Este I Plan Estratégico tiene el propósito de afectar a las distintas dimensiones de la discriminación, tanto de carácter estructural, como coyuntural, pretendiendo abordar de forma prioritaria, la creación de las condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad. Con tal fin se pueden encontrar resumidas las ayudas y prestaciones en una Guía sobre la conciliación en la página web de la Junta[118].

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Buena parte de las ayudas se recogen en la Orden de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias anda-

116 http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/
117 http://www.juntadeandalucia.es/iam/
118 http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/squelettes/flash/conciliacion.swf

luzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas. En esta Orden, se pueden destacar las siguientes medidas[119].

Un primer bloque de medidas está destinado a fomentar la maternidad de forma específica, lo cual puede coadyuvar en la conciliación. Estas ayudas a la maternidad también se ofrecen en la Comunitat Valenciana, en el marco de sus previsiones jurídicas de protección de la maternidad (que no son aquí objeto de atención). Como decíamos, en el área de maternidad, las subvenciones remiten a:

- Las ayudas económicas por hijos/as menores de tres años en el momento de un nuevo nacimiento. Se establecen ayudas económicas para las familias andaluzas que al nacer su tercer o sucesivo hijo/a tengan otro o más hijos/as menores de tres años. A estos efectos, se entenderán equiparados al nacimiento las adopciones y acogimientos familiares permanentes o preadoptivos. La cuantía de la ayuda será de seiscientos euros al año por cada uno de los otros hijos/as menores de tres años y hasta que cumplan esa edad. Para la determinación de esta edad se considerará la fecha de nacimiento del último hijo/a.
- Las ayudas económicas por partos múltiples. Se establecen las siguientes ayudas económicas en caso de parto múltiple, por cada año y durante los tres años siguientes: Mil doscientos euros en el caso de parto de dos hijos/as. Dos mil cuatrocientos euros en el caso de parto de tres hijos/as. Tres mil seiscientos euros en el caso de parto de cuatro hijos/as. Cuatro mil ochocientos euros en el caso de parto de cinco o más hijos/as.
- Las ayudas a la reincorporación a la actividad laboral por atención a hijos/as menores. Al objeto de facilitar la incorporación a la actividad laboral de las personas que interrumpieron temporalmente su participación en el mercado de trabajo para atender a sus hijos/as menores de tres años, se incentivará la contratación estable de aquéllas que sean contratadas en los cuarenta y ocho meses siguientes a la fecha del último nacimiento. Quedan excluidos aquellos supuestos en que la propia normativa prevé su reincorporación y no determinen el cese definitivo de la relación o vínculo.

Un segundo bloque de medidas está referido a los centros de atención socio-educativa (guarderías infantiles) y los centros educativos en general. Son:

- Las plazas en centros de atención socio-educativa. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá las medidas necesarias para facilitar una plaza en los centros de atención socio-educativa a aquellas familias que reúnan los requisitos establecidos para ello. Las familias participarán en la financiación de las plazas en centros de atención socio-educativa mediante el abono del precio que se determine en desarrollo del presente Decreto, que en los centros de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá la consideración de precio público, a efectos de lo dispuesto en la Ley 4/1988, de 5 de julio, de tasas y precios públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se establece una bonificación sobre el precio de la plaza que se facilite.
- La contribución de las familias al coste de los servicios de aula matinal y actividades extraescolares se establece como precio público, de conformidad con la Ley 4/1988, de 5 de julio, de tasas y precios públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El precio del servicio de comedor es el fijado por el Decreto 192/1997, de 29 de julio, por el que se regula el servicio de comedor en los Centros Públicos dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia y de las Disposiciones que lo desarrollan. En el supuesto de familias

119 http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=ges_cal_palnapoyofam_5#CAPITULO_II

con ingresos que no superen lo establecido en la Disposición Adicional Primera, se establece una bonificación según tramos de ingresos de la unidad familiar, que podrá alcanzar hasta el 50% del importe fijado. En el caso de las actividades extraescolares, lo señalado anteriormente sólo se aplicará a dos actividades por alumno/a.

- Las ayudas de asesoramiento y atención educativa. En los casos de situación compleja y problemática familiar que afecte a alumnos/as de los centros docentes públicos de Andalucía y a sus familias, se establecerán medidas para facilitar el asesoramiento que sea necesario y, en su caso, la atención educativa que sea requerida. Estas funciones de asesoramiento y atención educativa se desarrollarán a través de los equipos de orientación educativa existentes, sin perjuicio del reforzamiento de los recursos que requiera esta actividad.
- Las ayudas para estudios universitarios. Podrán establecerse ayudas universitarias para cubrir los gastos de matrícula en cualquiera de las Universidades públicas de Andalucía de aquel alumnado que venga realizando actividades de prestaciones sociales de naturaleza similar a las previstas en el presente Decreto, en Organizaciones No Gubernamentales, durante, al menos, los dos años anteriores a la fecha de solicitud. A tales efectos, la Consejería de Educación y Ciencia formalizará convenios con las Universidades andaluzas en los que se recogerá la fórmula de financiación de estas ayudas y el procedimiento de concesión de las mismas. Será requisito para acceder a estas ayudas que los ingresos de la familia a que pertenece el alumno o alumna no superen, en función del número de sus miembros, los límites establecidos.

Un tercer bloque se refiere al programa de ayudas económicas a familias vulnerables. El programa de ayudas económicas familiares se lleva a cabo en colaboración con las Corporaciones Locales, que lo gestionan a través de los Servicios Sociales Comunitarios. Para su desarrollo, la Junta de Andalucía establece anualmente convenios, regulados a través de la Orden de 13 de abril de 1998 , con todos los Ayuntamientos de municipios de más de 20.000 habitantes y con las Diputaciones Provinciales, para su coordinación en los municipios de menos de 20.000 habitantes. Se consideran Ayudas Económicas Familiares aquellas prestaciones temporales, dinerarias o en especie, que se conceden a familias para la atención de las necesidades básicas de menores a su cargo, cuando carecen de recursos económicos suficientes para ello, y están dirigidas a la prevención, reducción o supresión de factores que generan situaciones de dificultad social para los y las menores, con el fin de evitar su institucionalización y posibilitar su integración en el entorno familiar y social. Estas ayudas implican una intervención social complementaria.

Las personas destinatarias de estas ayudas son los responsables del hogar en el que los y las menores se encuentren o se reintegren, cuando concurran los siguientes requisitos:

- Presencia de indicadores de riesgo para el menor y la menor en la dinámica familiar.
- Existencia de necesidades básicas del menor y la menor que deban ser cubiertas.
- Falta de recursos económicos en el hogar donde el menor y la menor resida o se reintegre.
- Existencia de un Programa de Intervención Familiar.
- Pronóstico positivo sobre la resolución de la problemática detectada.
- Aceptación por parte de los destinatarios, de la intervención de los Servicios Sociales Comunitarios, comprometiéndose a cumplir los objetivos establecidos en el Programa de Intervención Familiar.

Por otro lado, están las ayudas a la dependencia. En este caso hay que mencionar el Decreto 168/2007 de 12 de junio, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situa-

ción de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, así como los órganos competentes para su valoración. A partir del mismo, se ha desarrollado una línea de prestaciones, basadas en servicios de teleasistencia, servicios de ayuda a domicilio, bonos de estancia en centros de día, de noche y residencias.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

Según la información facilitada por la Junta de Andalucía, ésta ofrecerá ayudas a las mujeres, a través de la concesión de subvenciones a mujeres y empresas de mujeres para el fomento y mejora empresarial, para el año 2010. Las beneficiarias serán pequeñas empresas participadas mayoritariamente por mujeres (al menos un 51 por ciento) o mujeres autónomas. Serán subvencionables: las inversiones en bienes de equipos, instalaciones, mobiliario y equipos informáticos; la adquisición de software y aplicaciones informáticas; los servicios externos para elaboración e implantación de planes de comercialización, gastos del diseño y elaboración de la imagen corporativa y el diseño de marcas, anagramas, catálogos y logotipo de los productos y servicios, incluidos soportes telemáticos; los servicios externos de elaboración e implantación de Planes de igualdad, de prevención de riesgos laborales y sistemas de calidad; la asistencia técnica para la elaboración e implantación de los proyectos que contribuyan a la generación de empleo, la estabilidad y el crecimiento de las empresas, la cooperación entre empresas de mujeres y el desarrollo sostenible; los gastos de realización del material de promoción para el lanzamiento de nuevos productos o la apertura de nuevos mercados y servicios externos para la participación en ferias (siempre que se trate de la primera participación); la adquisición de patentes, licencias de explotación o de conocimientos técnicos patentados y conocimientos técnicos no patentados. No serán subvencionables: gastos realizados con anterioridad a la solicitud; tasas, impuestos y contribuciones; gastos de colegiación en colegios profesionales; gastos de personal. Las ayudas se concederán en régimen de concurrencia competitiva y están cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en un 70%.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

El artículo 42 de la Orden de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas, dispone una serie de Medidas específicas de apoyo a la creación de guarderías infantiles y centros de atención a mayores. A saber, se establecerán ayudas de hasta el 50% del coste de la adecuación de instalaciones y acondicionamiento del inmueble para aquellas empresas que creen centros de atención a mayores y Centros de atención socio-educativa (Guarderías infantiles) para los hijos/as de sus trabajadores/as.

En efecto, desde el sistema educativo se están adoptando, entre otras, las siguientes medidas para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres y en la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Implantación del primer ciclo de Educación Infantil (0 a 3 años) y aumento del número de plazas ofertadas. Como señala el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, la nueva regulación trata de asegurar desde temprana edad experiencias educativas que estimulen y favorezcan el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas que asistan a los centros, es decir, tiene un carácter educativo, y, al tiempo, ayuda de forma muy eficaz a la conciliación de la vida familiar y laboral de sus padres y madres. Para facilitar la conciliación, el Decreto 149/2009, de 12 de mayo establece que los centros que lo impartan abrirán de lunes a viernes todos los días no festivos, once meses al año, con un horario ininterrumpido de 7,30 a 20 horas.

- Incremento del número de centros docentes que amplían su horario y ofrecen servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de acuerdo con el Plan de Apertura de Centros. Los 1.993 centros docentes que durante este curso ofrecen estos servicios contribuyen a reducir la sobrecarga familiar que aun hoy recae sobre las mujeres.
- Desarrollo del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en noviembre de 2005, que, entre otras, incluye las siguientes medidas: nombramiento en todos los centros sostenidos con fondos públicos de docentes responsables en materia de coeducación; impulso de la materia optativa "Cambios sociales y género" en la Educación Secundaria Obligatoria, que se impartirá este curso en 442 centros a 11.321 alumnos y alumnas.
- La Junta de Andalucía ofrece ayudas de hasta 45.000 euros para ayuntamientos, empresas y organizaciones sindicales que establezcan servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, esto es, la implantación de servicios complementarios de ludoteca y cuidado de menores en horarios no escolares y en vacaciones o la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas en horario no escolar y vacaciones. Dentro e este programa se incluyen incentivos a la contratación para sustituir a las trabajadoras con embarazo de riesgo y en los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores, donde la cuantía máxima del incentivo será de 1.600 euros para los contratos de sustitución a mujeres con embarazo de riesgo, para un máximo de ocho meses y una jornada de 40 horas semanales; de 800 euros para los que sustituyan a personas en permiso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, para cuatro meses y una jornada de 40 horas semanales.

En el ámbito público, se prevé próximamente la regulación de un régimen especial para los funcionarios públicos, en materia de conciliación que permita, entre otros, la ampliación del permiso de paternidad general recogido en la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, de 13 días a cuatro semanas para el personal de la Junta de Andalucía. Dicho permiso sería también extensible, no sólo a los casos de nacimiento, sino a los de acogimiento permanente de menores de hasta 6 años, y para las parejas del mismo sexo. Asimismo, se establece la obligatoriedad de que la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas y entidades instrumentales elaboren periódicamente planes de igualdad; la inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación de los empleados públicos, así como la inclusión de un informe de impacto de género en las ofertas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía.

4) Otras medidas

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género, tiene por objeto el desarrollo en la Comunidad Andaluza del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres recogido en la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa y solidaria, e incorporar el desarrollo de dicho derecho como objetivo en todas las políticas del Gobierno andaluz. En relación con ello, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) ha publicado un estudio sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en Andalucía. Dicho estudio, que puede consultarse íntegramente en la página web (www.juntadeandalucia.es), incide en la inclusión de la conciliación en la negociación colectiva, con especial observancia de la adecuación de los convenios colectivos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el análisis de la actual situación; en la definición de estrategias de futuro y en la definición de una guía de buenas prácticas empresariales; y en la elaboración del termómetro de la conciliación en Andalucía.

Recientemente se ha puesto en funcionamiento el Portal de Responsabilidad Social[120], directamente relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que ésta forma parte, como así figura en el Libro Verde de la Comisión Europea, de los contenidos sociales de la Responsabilidad Social de las Empresas junto con otros como la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental o la seguridad en el trabajo. Como apoyo a la articulación de servicios que apoyen la conciliación de la vida familiar y laboral existe un programa dirigido a financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con ayudas dirigidas a las corporaciones locales, a entidades empleadoras y a las organizaciones sindicales. Igualmente, en el ámbito de la generación de empleo en los nuevos yacimientos de empleo (Orden de 6 de abril de 2009), tendrán carácter preferente las iniciativas económicas que tengan por objeto la prestación de servicios que favorezcan la conciliación, servicios de apoyo a la dependencia, así como aquéllas enclavadas en actividades económicas donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

La Comunidad Autónoma de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo, participa en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), siendo una de las tres Comunidades Autónomas con representación en dicho órgano colegiado interministerial, creado por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, en el cual tienen participación, además de las Administraciones Públicas, las organizaciones empresariales, sindicales y organizaciones y e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la Responsabilidad Social. Asimismo, para seguir impulsando y concienciando a empresas y agentes sociales en esta materia en una época de crisis económica como la actual, se ha adscrito, a través de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, a un grupo de trabajo del CERSE, celebrándose la primera reunión el pasado 7 de julio en Madrid y siendo el objeto central de debate la contribución del Responsabilidad Social Empresarial al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible.

Por último, hay que decir que se han creado los premios Andalucía-Concilia, destinados a distinguir a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Existen dos modalidades de premios: "Innovar en conciliación" (dirigido a Universidades públicas andaluzas y entidades sin ánimo de lucro) y "Buenas prácticas en conciliación" (dirigido a entidades empleadoras).

5.2. ARAGÓN

En Aragón no existe un plan de conciliación, sino un plan integral de apoyo a las familias, centrado en las familias vulnerables o con hijos/as problemáticos, lo cual no obsta para que haya un elenco de ayudas a las mismas, que se recogen en una Guía y en el portal de la página web del Gobierno de Aragón[121]. Unas ayudas están centradas en cuestiones educativas y atención a los hijos/as. Otras, remiten a los servicios y prestaciones de atención a la dependencia, tal y como vienen establecidos en la Ley nacional de dependencia. Esto es, se ofrecen servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal; el servicio de Teleasistencia; el servicio de Ayuda a domicilio; los servicios de Centros de Día y de Noche; el servicio de Atención Residencial; las prestaciones económicas vinculadas al servicio; prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales; y las prestaciones económicas de asistencia personal.

120 http://www.juntadeandalucia.es/responsabilidad/
121 http://portal.aragon.es/portal/page/portal/SSOCIAL/DIRECCION_GENERAL_DE_FAMILIA

Por ende, Aragón no dispone de una ley de igualdad, aunque sí con el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Aragón que depende del Instituto Aragonés de la Mujer[122]. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de las Administraciones, así como promover muy especialmente la coordinación con las Administraciones Locales. Para ello, se desarrollan distintas áreas de actuación, entre los que destaca el área de educación, el área relacionado con la economía y el empleo o el desarrollo de la mujer en el ámbito rural. Concretamente, en el campo de la educación en la igualdad, el objetivo es introducir el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito educativo. Además, en el tema relacionado con la economía y el empleo, se prevén acciones de promoción y desarrollo de proyectos empresariales llevados a cabo por mujeres; al tiempo que existe una sensibilidad especial por la mujer en el entorno rural, con la finalidad de mejorar su formación cultural y ocupacional.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

En el plano estricto de la conciliación, se pueden mencionar las ayudas del ámbito educativo, esto es, las ayudas a la escolarización en centros socio-educativos o guarderías infantiles a los menores de dos años y las ayudas que se ofrecen para la escolarización primaria, secundaria y universitaria. Igualmente, existen ayudas al transporte escolar y para sufragar los gastos del comedor escolar de los hijos/as.

La Orden de 23 de marzo de 2007, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte regula el procedimiento de admisión y permanencia de alumnos en las guarderías infantiles dependientes de la Diputación General de Aragón. Los destinarios/as de las ayudas son los niños y las niñas de 0 a 2 años de unidades familiares que cumplan los requisitos establecidos. En tales centros, el horario establecido es de 7.45 a 18.00 horas, no pudiendo permanecer un alumno más de 8.30 horas diarias.

En el caso del transporte escolar estamos hablando de una prestación de transporte desde el lugar de residencia hasta el centro educativo público en que se encuentre matriculado el alumno, en virtud de la Orden de 9 de junio de 2003, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se dictan normas para la organización y funcionamiento del servicio complementario de transporte escolar en la Comunidad Autónoma de Aragón. Los destinatarios de tales ayudas son los alumnos/as que, por no disponer de oferta educativa en los niveles básicos en su localidad de residencia, deban desplazarse a un centro docente público, determinado por la Administración educativa, ubicado en otra localidad próxima. Para solicitar la ayuda, los alumnos/as deberán cursar algunos de los siguientes niveles de enseñanza: segundo ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Educación Especial, Programas de Garantía Social, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio, Ciclos Formativos de Grado Superior, Enseñanzas de Régimen Especial. El único requisito necesario para poder optar al servicio es estar matriculado en el centro escolar público.

Además, existen ayudas para el comedor escolar, que se amparan en la Orden de 12 de junio de 2000, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se dictan instrucciones para la organización y el funcionamiento del servicio de comedor escolar en los Centros Docentes Públicos no universitarios; y en la Resolución de 4 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Renovación Pedagógica, sobre el personal de cuidado y atención al alumnado en el servicio de comedor escolar.

122 http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM/TEMAS/POLITIGUAL

En materia de dependencia, se ofrecen ayudas individuales para personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. La normativa vigente al respecto es la Orden de 19 de mayo de 2009, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se convocan ayudas individuales para personas con discapacidad y personas en situación de dependencia, para el ejercicio 2009. Para ser beneficiario de tales ayudas es necesario:

- Tener la condición de persona con discapacidad o persona en situación de dependencia. Si se solicita como persona con discapacidad se ha de acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Si se solicita como persona en situación de dependencia, tener reconocido un grado III o II, niveles 1 ó 2 de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, y sus disposiciones de desarrollo.
- Precisar las ayudas solicitadas, las cuales deberán estar relacionadas directamente con la discapacidad o dependencia que les afecte.
- Estar empadronado en Aragón con un año al menos de antelación a la presentación de la solicitud.
- No haber obtenido ayudas de la misma naturaleza y finalidad provenientes de entidades públicas o privadas.

Las ayudas cubren el transporte para rehabilitación y asistencia especializada; las ayudas para movilidad y comunicación: obtención del permiso de conducir. Adquisición y adaptación de vehículos a motor; las ayudas para eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación funcional del hogar: adaptación del baño o construcción del baño adaptado, adaptación de habitaciones, construcción de rampas, colocación de pasamanos o barandillas…; y las ayudas para desenvolvimiento personal y potenciación de las relaciones con el entorno: adquisición de gafas, lentillas, audífonos, procesador de palabras, etc.

También se ofrecen becas para la atención a personas mayores. Las becas para la atención a personas mayores son prestaciones económicas de carácter personal, dirigidas a sufragar los gastos de atención en Centros Residenciales y de Día. La normativa vigente para ello es el Decreto 48/1993, de 19 de mayo, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las modificaciones de prestaciones económicas de acción social reguladas por la Ley 4/1987, de 25 de marzo. Podrá solicitar la beca cualquier persona mayor de 65 años empadronada y con residencia en Aragón, que precise atención en Centros Residenciales o de Día, y que no tenga recursos económicos suficientes. La finalidad de las becas es proporcionar una prestación económica a las personas mayores, cuyo nivel de ingresos no permite acceder a una plaza en Centros Residenciales o de Día. Las becas son prestaciones indirectas, es decir, las recibe el Centro para dar atención a la persona que la solicita.

Junto a las becas, existen hogares para mayores. Los Hogares son centros sociales para la convivencia de las personas mayores mediante actividades para el tiempo libre, el ocio, la cultura y el uso de las tecnologías de la comunicación. La finalidad de los Hogares es fomentar la sociabilidad, prevenir el aislamiento de las personas mayores, potenciar su participación social y ayudarles a mantener la capacidad intelectual activa. Están regulados por la Orden de 1 de marzo de 2004, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se aprueba el Estatuto Básico de los Hogares de Personas Mayores del Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Los destinatarios son las personas que hayan cumplido 65 años y residan en la Comunidad Autónoma de Aragón. Excepcionalmente, pueden ser socias las personas de edad inferior que son titulares de una pensión o con determinadas circunstancias personales. Los servicios que ofrecen son:

- Mantenimiento de la salud física y mental: actividades para potenciar prácticas saludables, medicina preventiva, enfermería, rehabilitación, taller de gimnasia, taller de memoria.

- Talleres: actividades de carácter social, cultural, lúdicas, recreativas.
- Ciberaulas de informática conectadas a Internet.
- Actividades para la autonomía personal y la participación social a través del desarrollo del asociacionismo y el voluntariado.
- Información y tramitación de prestaciones sociales para personas mayores.
- Comedor con menú supervisado por personal especializado.
- Servicios complementarios de cafetería, peluquería y podología.

En el caso de los niño/as, existe una atención temprana a posibles menores con alguna discapacidad. La atención temprana es el conjunto de acciones, desarrolladas por los diferentes servicios sanitarios, sociales y educativos, para prevenir y compensar las deficiencias permanentes o transitorias de niño/as de 0 a 6 años con discapacidad o riesgo de padece, tal y como establece la Orden de 20 de enero de 2003, del Departamento de Salud, Consumo y Servicios Sociales, por la que se regula el Programa de Atención Temprana en la Comunidad Autónoma de Aragón. Los destinatarios son los niños y niñas de 0 a 6 años y a sus familias con residencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, que precisen orientación o intervención en los trastornos detectados.

Asimismo, hay deducciones fiscales en IRPF por cuidado de personas dependientes Deducción de la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por el cuidado de personas dependientes, en virtud del artículo 110-4 del Decreto Legislativo 1/2005, de 26 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos, según la redacción dada por la Ley 8/2007, de 29 de diciembre, de Medidas Tributarias de la Comunidad Autónoma de Aragón, añadido por la Ley 13/2005 (en vigor desde el ejercicio 2006). Los destinatarios son los hijos/as que conviven con ascendientes mayores de 75 años dependientes o padres/madres con descendientes dependientes con una discapacidad superior al 65%. Entonces, el cuidado de personas dependientes que convivan con el contribuyente, al menos durante la mitad del periodo impositivo, otorgará el derecho a una deducción de 150 euros sobre la cuota íntegra autonómica del IRPF.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En el marco de la dependencia hay ayudas al fomento del empleo de personas con discapacidad, con objeto de promover la incorporación al empleo de personas con discapacidad, reguladas por el Decreto 56/2009, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad. Los destinatarios son las empresas que contraten a trabajadores discapacitados mediante contrato temporal de fomento de empleo previsto en la D. A. 1.ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. La cuantía asciende a 150 euros por cada mes de duración del contrato hasta un máximo de 5.400 euros (36 meses de contrato) si es mujer con un grado de minusvalía igual o superior al 50%; y 175 euros por cada mes de duración del contrato hasta un máximo de 6.300 euros (36 meses de contrato) si es discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado del 33% o superior, o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. Para solicitar la ayuda, se deben dar las siguientes condiciones:

- El trabajador estará desempleado, es decir, no ocupado, y registrado en los Servicios Públicos de Empleo.
- La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años.
- La jornada será completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la empresa.
- Las empresas solicitarán los trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

VII. OTRA DE LAS AYUDAS CONSISTE EN LA CONVOCATORIA PARA EL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO, EN ESTE SENTIDO, ESTÁ PREVISTO QUE, A LO LARGO DEL AÑO 2010, SE APRUEBEN AYUDAS PARA EL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO FEMENINO EN LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA PARA EL EJERCICIO 2010

Próximamente, tal y como ha acordado el Consejo de Gobierno, el Departamento de Servicios Sociales firmará próximamente varios convenios con la Asociación Punto de Encuentro Familiar de Aragón (PEFA), la Asociación de Mediadores de Aragón (A.M.A.) y la Fundación Cultura y Empresa, textos dirigidos al desarrollo del proyecto Puntos de Encuentro Familiar. El acuerdo entre el Gobierno de Aragón y estas tres entidades supondrá en los próximos meses una inversión de 520.000 euros, partida destinada a garantizar el derecho de los menores a mantener una relación con sus dos progenitores en caso de conflicto familiar, separación, divorcio o nulidad. Los Puntos de Encuentro Familiar (PEF) se caracterizan por ser espacios neutrales donde se llevan a cabo encuentros entre padres e hijos en situaciones en las que los progenitores tengan establecido su régimen de visitas en este tipo de espacios por sentencia judicial. El principal papel de los PEF es la protección del menor y sólo se utilizará como único medio posible para garantizar las relaciones entre el menor y su familia.

Por otra parte, el Consejo de Gobierno ha dado luz verde al convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y Multicaja para el desarrollo de medidas de conciliación familiar y laboral en la Comunidad Autónoma. Entre las actuaciones previstas figura la convocatoria anual del Premio y Diploma de Empresa Joven Familiarmente Responsable, que reconoce a aquellos jóvenes empresarios aragoneses que introducen políticas de personal prácticas que ayudan a la conciliación. También prevé el programa de Colonias Urbanas, con actividades lúdicas para niños en edades que representen una dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus padres. El convenio prevé una dotación de 100.000 € repartida en los ejercicios de 2010 y 2011.

5.3. ASTURIAS[123]

En Asturias sigue en vigor el Plan Integral de Infancia, Familia y Adolescencia 2004-2007[124], pero está diseñado para evitar la situación de vulnerabilidad de los menores y la protección de las familias con riesgo de exclusión social o cualquier otro tipo de vulnerabilidad. Por ende, no existen ayudas que favorezcan a las familias la conciliación de la vida laboral, familiar y persona, con la única excepción de las ayudas a las familias numerosas, las ayudas a la escolarización de los menores de tres años y las medidas aprobadas en materia de dependencia.

En esta línea, la dependencia se trata a través del Plan Autonómico de Inclusión Social del Principado de Asturias 2009-2011, es decir, no se trata de un plan de dependencia como tal, sino de un instrumento para potenciar la inclusión de las personas y familias en situación o en riesgo de exclusión social, especificando las líneas prioritarias de actuación. Con todo, en el marco de la dependencia, la referencia jurídica es el Decreto 68/2007, de 14 de junio, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia; así como la Resolución de 26 de

123 La información se ha extraído de www.asturias.es

124 http://tematico.asturias.es/websociales/documentos/plan_integral_de_infancia_familia_y_adolescencia2004-2007.pdf

septiembre de 2007, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se dictan instrucciones para el diseño, elaboración y aprobación del Programa Individualizado de Atención a que se refiere la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

En el plano de la igualdad, en el Principado de Asturias ocurre algo similar a lo que pasa en Aragón: la Comunidad carece de una ley de igualdad que eleve a rango legal la problemática de la igualdad de oportunidades, pese a tener una dilatada experiencia en la materia. No en vano, el Principado se halla inmerso en el IV Plan de acción positiva para las mujeres del Principado de Asturias, que depende del Instituto Asturiano de la Mujer[125].

Este Plan contempla entre sus fines implantar progresivamente el enfoque integrado de género en las políticas de la Administración autonómica. Además, pretende consolidar el papel del Instituto Asturiano de la Mujer como órgano responsable de impulsar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos departamentos del Gobierno regional, así como extender a otras administraciones las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, apoyando particularmente el trabajo de las Corporaciones locales en este sentido.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Asturias ofrece un panorama relativamente pobre en términos de ayudas y subvenciones a la conciliación laboral, ya que éstas se concentran básicamente en tres áreas: las ayudas a la escolarización de los menores, las ayudas a la dependencia y las ayudas a las trabajadoras autónomas.

En cuanto a la escolarización, la Consejería de Educación y Ciencia, en el marco del Plan de Ordenación de las Escuelas del Primer Ciclo, aprobado en Consejo de Gobierno del Principado de Asturias el 25 de Abril de 2.002, promueve la implantación de Escuelas Municipales dirigidas a niños y niñas de 0 a 3 años. Igualmente, como en todas las CCAA, existe una red de centros públicos y concertados del Principado de Asturias, donde las familias pueden enviar a sus hijos/as, cuyas normas de admisión están reguladas por la Resolución de 24 de marzo de 2008, y sus posteriores modificaciones, por la que se aprueban las normas por las que se rige el procedimiento de admisión del alumnado en centros docentes no universitarios públicos y privados concertados del Principado de Asturias. También hay ayudas para el estudio, para el alumno/a de estudios postobligatorios y superiores no universitarios, en virtud de la Resolución de 3 de junio de 2009, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, por la que se convocan becas y ayudas al estudio de carácter general y de movilidad, para el curso académico 2009-2010, para alumnado que curse estudios postobligatorios y superiores no universitarios.

El Principado de Asturias cubre diversos aspectos regulados en la Ley nacional de dependencia, entre los que se sitúan las ayudas a domicilio, la existencia de una red de residencias para personas dependientes o el acceso a centros de día de personas mayores dependientes, de los cuales se pueden beneficiar todas las familias, concilien o no la vida laboral con la familiar. Los requisitos para solicitar el acceso a dichos centros son:

1. Disponer de un apoyo social suficiente que garantice la adecuada permanencia en el entorno.
2. No necesitar una asistencia sanitaria intensiva.
3. No suponer un riesgo claro para la salud o integridad física de las personas usuarias.

125 http://tematico.asturias.es/imujer/

4. Presentar dependencia derivada de discapacidad física o psíquica.
5. Tener una edad superior a 50 años.
6. Tener vecindad administrativa y residir en cualesquiera de los concejos de Asturias.

El Principado de Asturias concede también ayudas a trabajadoras autónomas en situaciones de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo. Los requisitos para solicitar las ayudas son:

1. Ser trabajadora autónoma, inscrita en el régimen especial de trabajadores autónomos, que esté radicada y desarrolle una actividad económica en el Principado de Asturias.
2. Estar en situación de baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
3. Formalizar, dentro del periodo de cuatro meses desde que se produce el hecho que motiva la contratación, a una persona para prestar apoyo a la autónoma.
4. La persona contratada estará inscrita como persona desempleada demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias; tendrán preferencia las contrataciones de mujeres.
5. No ser deudora del Principado de Asturias por deudas vencidas, líquidas y exigibles.
6. No podrán solicitar esta ayuda las autónomas colaboradoras ni las personas socias de sociedades mercantiles de capital.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En Asturias se deben mencionar las subvenciones a empresas para la realización de estudios de diagnóstico de situación previos a la elaboración de planes de igualdad. El objetivo es apoyar a las empresas en la elaboración de estudios preliminares a la puesta en marcha de planes de igualdad que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Para ello, se subvencionará el coste de la realización de los citados estudios de diagnóstico en una cuantía máxima de 18.000 € por proyecto y beneficiario y con el límite del 70% del coste del proyecto.

La elaboración de los estudios debe ser encomendada a entidades ajenas a la beneficiaria de la subvención, que deberán acreditar su solvencia profesional y técnica en materia de consultoría en el área de organización de empresas. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas las empresas y las entidades sin ánimo de lucro, no dependientes o vinculadas a administraciones públicas, ni a organismos y entes públicos, ni a empresas públicas o fundaciones del sector público, siempre que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en Asturias.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

A la luz de las ayudas previstas para las familias, en materia de guarderías infantiles, como es obvio, existe una línea de financiación para crear, ampliar y mejorar la red de centros de educación infantil a cargo de las administraciones locales. También hay subvenciones para la instalación de guarderías en polígonos industriales. Se trata de una línea de ayudas dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro con la finalidad promover e impulsar la instalación de guarderías infantiles en polígonos industriales de Asturias, con el objetivo fundamental de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas establecidas en las áreas empresariales existentes. Tendrán la consideración de subvencionables los costes que correspondan a la contratación externa de:

- Obra civil, instalaciones y equipamientos fijos, así como trabajos de construcción y adecuación de edificios, definidos por el correspondiente proyecto técnico (cuyo grado de detalle será acorde a la actuación a realizar), sustentada por las necesarias autorizaciones y licencias y siempre que la entidad solicitante sea titular de los mismos o se aporte acuerdo con la entidad titular y se garantice su mantenimiento futuro.
- Servicios, suministros y asistencias técnicas externas para la redacción de estudios y proyectos técnicos, adquisición de mobiliario y equipos, etc.

Las actuaciones para cuyo desarrollo se solicita la subvención deberán ser viables, e incluir un importe del gasto subvencionable por una cuantía global superior a 30.000,00 euros por beneficiario y año. Las subvenciones concedidas tendrán un límite máximo del 70% de los importes considerados subvencionables.

En el área de la igualdad y la corresponsabilidad, existen dos medidas relevantes. La primera, la Resolución de 30 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, que aprueba la convocatoria pública plurianual de subvenciones 2009-2010 para la ejecución de proyectos de investigación con perspectiva de género, cofinanciada dentro del marco del Programa Operativo FEDER del Principado de Asturias 2007-2013. El objetivo es permitir el desarrollo de las políticas de igualdad efectivas es necesario el conocimiento previo de la realidad, profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres asturianas mediante la realización de investigaciones sobre las situaciones de desigualdad asociadas al género que aún perviven, favoreciendo la difusión de estos estudios entre los órganos responsables de la toma de decisiones, con el fin de incorporar sus conclusiones en la programación de las políticas de acción positiva para las mujeres. No en vano, la brecha de género existente en el campo de la investigación hace necesaria la formulación de acciones positivas que permitan el incremento del número de investigadoras principales en la investigación básica y aplicada.

La segunda es la Resolución de 1 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a Entidades Locales de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad para el año 2009. En dicha Resolución se subraya que el Principado de Asturias a través de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad considera conveniente cofinanciar la ejecución de los proyectos que las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias tengan intención de desarrollar con destino a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género y al impulso, modernización y homogeneización de los medios técnicos y materiales de las Policías Locales, de los Departamentos o Áreas de Seguridad de los Ayuntamientos asturianos así como de sus correspondientes Agrupaciones Municipales de Voluntarios de Protección Civil; y ello mediante el otorgamiento de subvenciones concedidas por el procedimiento de convocatoria pública.

4) Otras medidas

En este apartado, conviene destacar la promoción que, desde la conciliación hace el Instituto Asturiano de la Mujer y el desarrollo de un premio en materia de igualdad, aunque no estrictamente de conciliación. Esto es, el Instituto Asturiano de la Mujer es un órgano del Gobierno del Principado de Asturias cuyo fin es la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. El Instituto Asturiano de la Mujer en colaboración con la Consejería de Servicios Sociales, otorga anualmente el Premio de Cooperación al Desarrollo en Igualdad que tiene por objeto promover la incorporación de la igualdad del género en los programas de cooperación al desarrollo, destacando y promoviendo la difusión de aquéllos que de modo más eficaz contemplen este objetivo en su elaboración y ejecución.

5.4. ILLES BALEARS

En la información oficial ofrecida por las Illes Balears, nos encontramos con que ha existido un Plan Integral de Apoyo a la Familia, para el período 2005-2008[126], pero no aparece reflejada la existencia de un Plan continuador del anterior para el período 2009-2011, de lo que se deduce que sigue en vigor el del período anterior. Por otro lado, hay varios programas de apoyo a familias en situaciones especiales, como el Programa de orientación familiar, el Programa de Prevención de la violencia familiar o el programa de Mediación familiar, dentro de la Dirección General de Menores y Familia de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración.

El marco jurídico en materia de dependencia en las Islas Baleares remite a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre y su normativa de desarrollo en el ámbito de las islas. Se trata de la Resolución de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, de 14 de febrero de 2008, por la que se regula la habilitación de las personas que han de llevar a cabo las funciones establecidas en los procedimientos de ejecución de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, y su normativa de desarrollo en el ámbito de las Islas Baleares; el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia; el Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la garantía de las prestaciones económicas de las Ley 39/2006. Las personas solicitantes de dichos servicios y ayudas serán evaluadas por *Fundació Balear d'Atenció i Suport a la Dependència*, de acuerdo con los baremos acordados en el Real Decreto 727/2007.

A diferencia de algunas CCAA, en las Illes Balears sí que existe una ley en materia de igualdad, se trata de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre para la Mujer. Concretamente, la exposición de motivos de la Ley parte de las exigencias establecidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la propia Constitución, entre otras, al señalar que:

> *"La igualtat de drets entre dones i homes es configura com una necessitat essencial per a la societat democràtica. La Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, de l'any 1948, representa la primera vegada en la història en què s'estableix la igualtat entre sexes com a dret fonamental. A partir de llavors, des de tots els nivells normatius es recull l'objectiu fonamental de la igualtat. El mateix article 1.1 de la Constitució Espanyola propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic; l'article 9.2 de la Carta Magna formula el mandat exprés als poders públics perquè promoguin les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups siguin reals i efectives, i l'article 14, entre els drets fonamentals, recull el de la igualtat i prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe. D'altra banda, la Llei Orgànica 2/1983, de 25 de febrer, per la qual s'aprova l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, a l'article 9, ordena a les institucions d'autogovern la promoció de la llibertat, la justícia, la igualtat i el progrés socioeconòmic entre les ciutadanes i els ciutadans de les Illes Balears i, a l'article 10.14, atribueix a la comunitat autònoma la competència exclusiva sobre acció i benestar social, desenvolupament comunitari i integració".*

Esta ley busca, como las otras, fomentar las cuestiones relativas al género y la igualdad de oportunidades, pero focaliza la cuestión en la "Mujer" ya en el propio título de la Ley, lo cual parte de un problema de origen, en la medida que la conciliación, como tantas otras cuestiones, no es algo específico de las mujeres, sino de hombres y mujeres, como se viene destacando a lo largo de este estudio. Sorprende en este punto que el desarrollo de la Ley así lo entiende, ya que, por ejemplo, el artículo 6 se refiere a que la Administración Balear, a través del *Institut Balear de la Dona*, deberá

126 Plan Integral de Apoyo a la Familia 2005 – 2008, en www.unav.es/icf/main/Planfamilia/baleares/

desarrollar planes de igualdad entre hombres y mujeres, pese a lo cual, como se ha dicho, el título no se ajusta a la finalidad que se pretende en nuestra opinión.

En esta línea, el archipiélago Balear cuenta con el IV Plan de Actuación para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares[127]. Este Plan persigue la promoción de la mujer en los ámbitos político, social, laboral y económico, contando, por tanto, con muchas similitudes con los planes desarrollados por otras CCAA y con el propio PIOM nacional.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Las prestaciones ofrecidas a las familias para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son diversas.

Así, podemos destacar las prestaciones públicas por hijo/a, destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la tarjeta Bonus para niños escolarizados en el primer ciclo de educación infantil. Es una prestación económica del Gobierno de les Illes Balears destinada a la conciliación ente la vida laboral y familiar, a las familias con niños de 0 a 3 años, matriculados en centros de educación infantil en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. La cantidad de esta prestación es de 300 € por niño/a y año. Si el menor pertenece a una familia numerosa, a una familia monoparental o bien está afectado por una discapacidad oficialmente reconocida (con un mínimo del 33%), se concede a la persona solicitante una ayuda adicional de 100 € .

Por otro lado, también se ofrecen ayudas para las familias con personas dependientes, los cuales pueden recurrir a centros de día, de noche, o bien a residencias, cuando requieren una atención permanente dado su bajo o nulo nivel de autonomía personal.

En línea con lo anterior, la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración ha publicado una Guía para los familiares cuidadores de personas en situación de dependencia para, según dice, aligerar el peso que supone el cuidado de una persona que ha perdido su autonomía, porque la persona cuidadora necesita cuidar de sí mismo también. Por eso, la Ley de dependencia establece una ayuda económica para los casos en que las personas en situación de dependencia no acceden a una residencia o a un centro de día. Una ayuda que no solo tiene que servir para colaborar en el mantenimiento de la persona en situación de dependencia, sino también para que el cuidador pueda contratar a alguien para que durante unas horas se haga responsable de la situación.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En Baleares hay una línea de subvenciones para favorecer la implantación de planes de igualdad y de conciliación en las pequeñas y medianas empresas. Como muestra de ello se puede citar la Resolución de la Conselleria de Trabajo y Formación, del 2 de junio de 2009, aprueba la convocatoria de subvneciones para el año 2009, para implantar y fomentar los planes de igualdad y de conciliación de las PYMES, confinanciado en un 50% por el Fondo Social Europeo (FSE), por medio del Programa Operativo del FSE en las Islas Baleares, para el período 2007-2013[128]. Esta Resolución tiene por objeto combatir la discriminación y las desigualdades dentro del mercado de trabajo. Se pueden beneficiar de ellos todas las empresas privadas que contraten desempleados/as, para sustituir a los trabajadores que se hayan acogido a reducciones de jornada o situaciones de excedencia voluntaria.

127 http://ibdona.caib.es/publicacio/pdf/PLAN%20IGUALDAD%20CASTELLANO.pdf
128 http://www.caib.es

Del mismo modo, les Illes ofrecen ayudas destinadas a promocionar la ocupación autónoma, cofinanciadas en un 50% por el FSE, por medio del Programa plurirregional "Adapatabilidad y Ocupación", núm. 2007ES05UPO001 en el período 2007-2013.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

En este apartado sólo cabe hablar de las ayudas que, como en las demás CCAA, se ofrecen a las Administraciones locales para poder ofrecer los distintos servicios asistenciales ofrecidos a las familias, en el ámbito educativo y de la dependencia. También hay una convocatoria de subvenciones en materia de acciones que fomenten el asociacionismo y el apoyo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4) Otras medidas

Aquí cabe hablar de las subvenciones, certámenes y premios en materia de igualdad de desarrollo de políticas de igualdad hacia las mujeres, que concede el Institut Balear de la Dona, en virtud de la Resolución de la Consellera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, del 16 de junio de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, los certámenes y los premios en materia de políticas de igualdad hacia las mujeres.

5.5. ISLAS CANARIAS

En Canarias no existe un Plan de familia, como tal, pero sí un Plan de atención al menor, así como hay diversos programas y actuaciones destinados a velar por la conciliación familiar, laboral y personal, ya sea con idea de mejorar la inserción laboral de las mujeres, con idea de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as, para apoyar a las familias con dependientes y/o menores a su cargo, etc.

Para el caso concreto de la dependencia, se ha creado el Servicio de Dependencia Canario, para garantizar, a las personas en situación de dependencia, unas ayudas tanto económicas como asistenciales y así lograr aumentar la calidad de vida a sus ciudadanos. El marco jurídico para ello es el Decreto 54/2008*, de 25 de marzo, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.*

El Decreto 54/2008 establece además el desarrollo del Programa Individual de Atención, el cual incluye, como en todas las CCAA, los datos y circunstancias personales y familiares de la persona en situación de dependencia; el servicio o servicios prescritos, con indicación de las condiciones específicas de la prestación de éste o éstos, así como de la participación que en el coste del mismo o los mismos pudiera corresponder a la persona en situación de dependencia según su capacidad económica. Además, en el PIA deberá constar, en su caso, de no ser posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, prestación económica vinculada al servicio; y excepcionalmente, la cuantía de la prestación económica para cuidados familiares, cuando la persona beneficiaria esté siendo atendida en su entorno familiar y se reúnan las condiciones adecuadas de convivencia y habitabilidad de la vivienda, con indicación de las condiciones específicas de acceso a dicha prestación.

En el Archipiélago Canario, por su parte, el Gobierno ha desarrollado el III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres[129]. La entidad responsable es el Instituto Canario de la Mujer. Dentro de los objetivos que persigue el Plan se encuentran el de garantizar el derecho de las mujeres a la autonomía económica y al desarrollo personal y profesional; eliminar la doble exclusión por razón de género y condiciones sociales o económicas, construir y transmitir modelos de referencia personales, valores y actitudes que garanticen la igualdad entre ambos sexos; el desarrollo integral de las mujeres y su autonomía personal; y alcanzar el ejercicio de la plena ciudadanía de las mujeres.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

El Gobierno de las Islas Canarias ofrece ayudas para conceder plazas en las Escuelas Infantiles dependientes de la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda, a los menores que, sin estar todavía dentro del período de escolaridad obligatoria, no puedan ser atendidos por sus progenitores debido a circunstancias socio-económicas y cargas de trabajo. El Marco legal para ello se compone del:

- Decreto 108/1997, de 26 de junio (BOC nº 88, de 9.7.1997), por el que se fija la cuantía y establece el procedimiento de liquidación y cobro del precio público por la prestación de servicios en las Escuelas Infantiles dependientes de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales.
- Decreto 84/1998, de 28 de mayo (BOC nº 73, de 15.6.1998), por el que se modifica el Decreto 108/1997, de 26 de junio, que fija la cuantía y establece el procedimiento de liquidación y cobro del precio público por la prestación de servicios en las Escuelas Infantiles dependientes de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales
- Orden de 20 de septiembre de 1994 (BOC nº 122, de 5.10.1994), por la que se regula la concesión de plazas en las Escuelas Infantiles dependientes de la Dirección General de Protección del Menor y la Familia.

En paralelo, se ofrecen ayudas de diversos tipos a las familias con personas dependientes a su cargo, así como existen medidas que ponen especial énfasis en la integración laboral de las mujeres, como se describe en el siguiente apartado.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

El Gobierno de las Islas Canarias, con el objetivo de hacer posible su autonomía económica y su desarrollo personal y profesional han diseñado un programa, denominado "Programa Clara", para favorecer la empleabilidad de las mujeres en situación de riesgo y vulnerabilidad. No en vano, el desempleo y la precariedad laboral no sólo tienen una mayor incidencia en la población femenina sino que su repercusión en las mujeres está determinada por condicionantes específicos de género que requieren una intervención desde nuevos enfoques y métodos que tengan en cuenta estos obstáculos y discriminaciones, directas e indirectas, y un enfoque transversal. La plena integración laboral de las mujeres y su desarrollo profesional es un objetivo prioritario dentro de la política de empleo autonómica de las islas Canarias, puesto que el trabajo es la primera garantía del derecho a la autonomía económica y el desarrollo personal.

129 http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/003pla/003pla003pla.htm

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

Siguiendo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres, hay que mencionar la existencia de una línea de subvenciones del Instituto Canario de la Mujer, que se conceden a entidades de iniciativa social para el desarrollo de proyectos destinados a la sensibilización para el reparto de responsabilidades entre los sexos, la promoción del empleo estable y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las mujeres, el estudio de la salud y los riesgos laborales diferenciales entre los sexos, la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas y la eliminación de la segregación profesional entre los sexos.

5.6. CANTABRIA[130]

Cantabria carece de un plan de familia, propiamente dicho, aunque sí hay un plan para velar por la infancia, que pone especial énfasis en los menores en situación de vulnerabilidad o que están viviendo una infancia problemática, por motivos muy diversos. De modo que los servicios sociales y las ayudas que se ofrecen para promover la conciliación no se adscriben a un plan de familia como tal, y tampoco a un plan de igualdad o de dependencia, como se verá.

Con todo, Cantabria ha desarrollado recientemente una llamada "Estrategia de *mainstreaming* de género" (2007-2015) desde el Gobierno de Cantabria[131], aprobada en mayo de 2007. Con el diseño y la implementación de esta estrategia se busca garantizar que la Administración y las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria respondan a los imperativos que requiere una sociedad democrática e igualitaria, a través de la institucionalización del objetivo de la igualdad de género y la perspectiva de género en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas. La estrategia se gestiona y desarrolla desde la Unidad de Igualdad (UIG) del Gobierno de Cantabria, cuya misión es impulsar, coordinar y dar seguimiento al proceso de *mainstreaming* de género en Cantabria, promoviendo la articulación y coordinación continua de las actuaciones en el marco del proceso *mainstreaming* de género con las políticas específicas orientadas al empoderamiento de las mujeres (políticas específicas de la Dirección General de la Mujer).

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Las medidas de conciliación familiar[132] son fundamentalmente las subvenciones económicas a las familias con hijos y también se contempla una deducción del IRPF.

En este caso, la Consejería de Empleo y Bienestar Social del Gobierno de Cantabria concede subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o hijas a su cargo o personas incapacitadas bajo su tutela.

Concretamente, en el año 2009, se ha dispuesto de una cuantía de 590.000 euros para financiar gastos derivados del cuidado de hijas e hijos que estén bajo su custodia o personas que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela. Las acciones subvencionables abarcarán supuestos realizados entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2009 en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

130 La información detallada se encuentra recogida en http://www.mujerdecantabria.com y http://www.gobcantabria.es/portal/page

131 http://www.unidaddeigualdad.es:80/uig/presentacion/que_es/ampliar.php?Id_contenido=1031

132 http://www.serviciossocialescantabria.org/uploads/documentos%20e%20informes/Prestaciones03.pdf

Se pueden beneficiar de las ayudas las mujeres trabajadoras -por cuenta ajena o propia-, las cuidadoras no profesionales de familiares dependientes, mujeres desempleadas -deberán participar en acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo (OPEAS) subvencionadas por el Servicio Cántabro de Empleo o en acciones de orientación profesional del Servicio Cántabro de Empleo-. Deberán tener a su cargo hijos o hijas nacidos a partir del 1 de enero de 2006 que estén en guarderías o centros de atención infantil cántabros y que no sean gratuitos. También podrán optar a las ayudas aquellas mujeres que hayan contratado a personas cuidadoras para la atención de sus hijas e hijos o de personas que hayan sido incapacitadas judicialmente y que se encuentren a su cargo

Por otro lado, hay que señalar que la Comunidad Cántabra concede deducciones del IRPF por cuidado de familiares, en el caso en el que convivan en la familia hijos/as menores de 3 años o discapacitados menores; así como ascendientes mayores de 70 o discapacitados mayores de edad. El importe de la deducción asciende a 100 euros, pero se trata de una medida de protección general de la familia y no específica de la conciliación.

En materia de educación, como en el resto de las CCAA, el Gobierno de Cantabria promueve la creación de centros de educación infantil para los menores, ayudando a las familias que concilian, al ofrecer una red de centros públicos y centros concertados, en los que éstas pueden solicitar una plaza escolar para sus hijos/as.

En el ámbito de la autonomía personal y la atención a la dependencia[133], el Gobierno de Cantabria ofrece un servicio de atención en residencia temporal a aquellas personas que lo necesiten. Este servicio ofrece atención integral en todas las necesidades de la vida diaria. Tiene carácter temporal, atiende estancias de convalecencia, de respiro u otras necesidades de los cuidadores. El objetivo es asegurar un espacio de atención a las personas en situación de dependencia cuando por una circunstancia temporal no pueden permanecer en su domicilio. También se ofrecen otros servicios en centros de día, de noche y, excepcionalmente, ayudas económicas para las personas dependientes que permanecen en su domicilio. Igualmente, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia establece una cartera de servicios para los menores de tres años que consiste en: Servicio de Ayuda a Domicilio, bien para atender al propio niño o niña, o para resolver las necesidades domésticas familiares. Si dicho servicio no estuviera disponible, concederá prestación económica ligada al servicio para destinarla a ello; o si se considera más adecuado, prestación económica para cuidados en el entorno familiar.

5.7. CASTILLA Y LEÓN

El artículo 39 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. La Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León, pretende cumplir con el mandato de la Constitución y solucionar problemas derivados de cambios sociales recientes que afectan a la institución familiar. Por simplificar y aunar estas actuaciones, la Junta de Castilla y León ofrece unas "Líneas estratégicas de apoyo a las familias de Castilla y León", que recogen de forma sistemática las actuaciones que desde la Administración de Castilla y León se están realizando o se estima conveniente realizar, para conseguir un adecuado desarrollo económico y social de todas las familias. Estas líneas estratégicas se estructuran en referencia a las distintas etapas y transiciones por las que transcurren los diversos tipos de familias, desde su nacimiento hasta su extinción[134].

133 http://www.serviciossocialescantabria.org/index.php?page=documentos-e-informes#dependencia
134 http://www.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1131977306141/_/_/

Además, la Junta de Castilla y León ha aprobado la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2008-2011. La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ha elaborado la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, con el objetivo de alcanzar un equilibrio real entre el reparto de tiempos y tareas corresponsable y coparticipativo entre todos los miembros de la familia, que posibilite la igualdad entre las personas, el acceso y la permanencia en el mercado laboral y la mejora en la calidad de vida de los castellanos y leones.

La II Estrategia es un documento planificador de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Junta de Castilla y León y va a ser liderado por la propia organización. Por la transversalidad de la materia de la que se ocupa esta Estrategia, todas las Consejerías han colaborado en la determinación de las acciones que incluye. Así mismo su participación en el desarrollo y puesta en práctica de dichas acciones será determinante para la consecución de los objetivos previstos. La II Estrategia pretende ser un programa de participación en el que se implique, no sólo la Junta de Castilla y León, sino también las Administraciones locales, los agentes económicos y sociales y la sociedad en general. El diálogo social será clave en el desarrollo de muchas de las medidas.

Una serie de principios guían el conjunto de los objetivos y actuaciones de la II Estrategia: la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad en la adecuada atención de la familia como bien social, la calidad en el empleo y la cohesión social. La II Estrategia se estructura en 4 líneas estratégicas, 15 objetivos concretos y 190 acciones a desarrollar.

La Junta de Castilla y León, como las demás CCAA, también cubre el espectro de la dependencia, a través de diversas resoluciones, como la Resolución 28 de enero de 2009 de la Gerencia de Servicios Sociales, por la que se convocan ayudas individuales destinadas a favorecer la autonomía personal de personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia en la Comunidad de Castilla y León para el año 2009.

En Castilla y León, como ya se indicó al comienzo del estudio, se aprobó una de las leyes pioneras en materia de igualdad, junto con la Comunitat Valencian. Se trata de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Esta Ley pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos[135]:

1. Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
2. Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
3. Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
4. Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
6. Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
7. Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.

135 http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100DetalleFeed/1248367026092/Normativa/1216042450848/Redaccion

8. Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
9. Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
10. Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en la Comunidad.

Además, la Junta cuenta con una Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades[136], creada el día 3 de julio de 2003, mediante Decreto de Reestructuración de Consejerías. Esta Consejería incorpora en su seno estructuras ampliamente asentadas y consolidadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma, empezando por el Organismo Autónomo, Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, el Instituto de la Juventud, la Dirección General de la Mujer, el Comisionado Regional para la Droga y, la que aparece como órgano directivo central de nueva creación, la Dirección General de Familia. Corresponde a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades promover, proyectar, dirigir, coordinar, ejecutar e inspeccionar la política de familia, de servicios sociales, de igualdad de oportunidades para la mujer, de atención a las drogodependencias, de juventud, y mantener relaciones con Instituciones Internacionales y Organizaciones No Gubernamentales. Una de las acciones de la Consejería es precisamente la implementación del IV Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León. El Plan fija sus objetivos en afianzar la igualdad de género en las políticas generales, lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo y promover, entre otros, valores educativos y culturales para la igualdad. En general, se trata de promover una calidad de vida integral a las mujeres.

1) Ayudas y subvenciones a las familias[137]

En Castilla y León existe un marco jurídico extenso para promocionar y proteger la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, se conceden subvenciones, como se describen más adelante, a las familias con hijos cuyos progenitores trabajan. Igualmente, la Junta de Castilla y León financia los gastos derivados de la asistencia de los hijos menores a centros de atención y educación infantil y numerosas medidas destinadas a las familias numerosas.

Concretamente, mediante la Orden FAM/112/2009, de 20 de enero[138] se han establecido las bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones, en aplicación del régimen jurídico de las subvenciones públicas previsto por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León, garantiza como derecho subjetivo y eleva a rango legal las ayudas destinadas a las familias castellanas y leonesas. Entre las subvenciones que se recogen en la Ley se encuentran las derivadas del nacimiento o adopción, los permisos de paternidad, las dirigidas a las personas trabajadoras que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijas e hijos o de reducción de su jornada laboral, las subvenciones a las familias para financiar los gastos derivados de la atención de los menores de tres años a las Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles o las subvenciones destinadas a las empresas que flexibilicen su jornada laboral.

136 http://www.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/Plantilla66y33_100/1246989355026/_/_/_

137 Véase la *ORDEN FAM/164/2009, de 30 de enero, por la que se convocan subvenciones incluidas en el Programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.* Fuente: Junta de Castilla y León, Consejeria de Familia y Bienestar Social en http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Familia/Page/PlantillaN3SinHijos/1204813695620/_/_/_?asm=jcyl

138 Fuente: Junta de Castilla y León, Consejería de Familia y Bienestar Social en http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Familia/Page/PlantillaN3SinHijos/1204813695620/_/_/_?asm=jcyl

Además, por Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, se aprueba la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2008-2011, fomentando los recursos, servicios y ayudas necesarias para favorecer la conciliación, con especial atención a las circunstancias personales, sociales y económicas de las familias. La finalidad última es contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de subvenciones destinadas al apoyo a las familias y a la conciliación de la vida, personal familiar y laboral.

Las medidas que impulsa la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades se destinan tanto a familias numerosas como a familias que no disfrutan de tal categoría. Las actuaciones relacionadas a las familias no numerosas se resumen como sigue:

1. Reducción de la jornada laboral como medida de conciliación. En este caso se conceden subvenciones destinadas al apoyo de la reducción de la jornada laboral en un 50% con respecto a la jornada ordinaria y completa de la empresa en la que presta sus servicios, siempre que haya trabajado durante, al menos, los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la reducción a jornada completa, incluidos los posibles períodos de excedencia por cuidado de hijos disfrutados en ese plazo. La duración mínima de la reducción de jornada será de un año continuado, salvo en situaciones no imputables a la voluntad del trabajador. La concesión de estas subvenciones se efectuará en régimen de concurrencia competitiva. Podrán ser beneficiarios los trabajadores que hubieran ejercitado este derecho desde el 2 de septiembre de 2008 hasta el 31 de agosto de 2009, inclusive, empadronados en un municipio de Castilla y León de forma ininterrumpida y continuada durante los seis meses anteriores al inicio de la reducción de jornada, que convivan y tengan a su cargo a un menor de 8 años o a una persona con discapacidad reconocida en un grado mínimo de 33%. En el supuesto de que más de uno de los miembros de la unidad familiar ejerza el derecho a la reducción de jornada, solo uno de ellos podrá ser beneficiario de esta subvención. No podrá ser beneficiario de esta subvención el personal al servicio de las Administraciones Públicas, ni de los organismos, entidades o empresas de ellas dependientes, ni el resto de trabajadores cuando hayan sido beneficiarios de subvención por el mismo concepto y con relación a las mismas personas. El nivel anual de rentas netas de la unidad familiar a la que pertenezca el solicitante, en los términos definidos en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y en el periodo impositivo del año 2007, no deberá superar los treinta mil euros (30.000 €). Éste vendrá determinado por la suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. A la cantidad resultante se restará el importe de 1.500€ por cada hijo que conviva. La cuantía de la subvención a conceder será de 3.000 €. La cuantía de la subvención a conceder se prorrateará en proporción al período efectivamente disfrutado de reducción de jornada en aquellos casos en que por causas no imputables al trabajador dichos períodos sen inferiores a la duración establecida de un año.
2. Financiación de gastos derivados de escuelas, guarderías y centros infantiles. Serán subvencionables los gastos realizados por los beneficiarios, como consecuencia de la asistencia de los menores de tres años a su cargo a las Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles en la Comunidad de Castilla y León. La finalidad principal de estas ayudas es facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, favoreciendo el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las personas con responsabilidades familiares, evitando que por razón de atención a sus hijos deban abandonar su actividad profesional, estando en estos supuestos cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Serán beneficiarios los padres, las madres u otras personas físicas empadronadas en un municipio de Castilla y León que tengan a su cargo o cuidado niños nacidos a partir del 1 de enero de 2006 y mayores de 12 semanas, que asistan a Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles de Castilla y León,

durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2008 hasta el 31 de agosto de 2009. Igualmente, el nivel de renta de la unidad familiar correspondiente al año 2007 no debe superar los treinta mil euros (30.000 €). Los gastos subvencionables son los de preinscripción y de matrícula, así como los gastos de asistencia en horario general y ampliado y los gastos de alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos. La cuantía de la subvención por mes y niño será la que corresponda a las dos terceras partes del gasto efectivo acreditado, sin que pueda superar los sesenta euros (60 €). No obstante, en el caso de que el nivel de renta de la unidad familiar no supere los dieciocho mil euros (18.000 €), la cuantía de la subvención será de noventa euros (90 €) mensuales por niño/a, o el gasto acreditado, si éste fuera menor.

Las familias numerosas, por su parte, cuentan con beneficios añadidos, como son:

1. Subvenciones por reducción de jornada laboral para el cuidado de algún menor de 8 años o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida y conviva con el solicitante: Se tiene en cuenta la condición de familia numerosa en los criterios de valoración.
2. Subvenciones por excedencia para el cuidado de hijos o hijas: Las solicitudes de interesados que constituyen familia numerosa quedan excluidas del régimen de concurrencia competitiva y por tanto se resuelven siguiendo el orden de su presentación. La determinación de la renta familiar para verificar el cumplimiento del requisito relativo a una renta máxima de 30.000 euros en ambas subvenciones viene dada por la suma de las bases imponibles de la unidad familiar antes de la aplicación del mínimo personal y familiar, cantidad a la que se le resta un importe fijo por cada uno de los hijos menores que convivan.
3. Subvenciones por permisos de paternidad: Se tiene en cuenta la condición de familia numerosa en los criterios de valoración.
4. Exención para las familias numerosas de categoría especial y bonificación del 50% para las de general, en los precios por la prestación de servicios en los Centros Infantiles (0-3 años) dependientes de la Junta de Castilla y León.
5. Excedencia: Ampliación del período considerado como de cotización efectiva en supuestos de excedencia por cuidado de hijos. Tendrá una duración de 15 meses si la familia es de categoría general y de 18 si tiene la de categoría especial.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

La Junta de Castilla y León concede subvenciones por la adopción en el marco de la empresa, de medidas de flexibilización horaria, en los momentos de entrada y salida del centro de trabajo, sistemas de compensación de días y horas, jornada continua, jornada intensiva algún día de la semana o en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, permisos especiales en casos de emergencias familiares, teletrabajo y jornadas comprimidas o de finalización de la jornada a las 18:00 horas.

Podrán tener la condición de beneficiarios de la subvención objeto de la presente convocatoria, las empresas, con centros de trabajo en Castilla y León, que realicen la acción subvencionable definida, y que tengan más de 5 trabajadores. No podrán obtener la condición de beneficiario de la subvención objeto de la presente convocatoria, las Administraciones Públicas y las empresas públicas o participadas. La medida en que se concrete la flexibilidad del horario deberá adoptarse: por acuerdo empresa-representantes de los trabajadores o por Convenio Colectivo. Si los trabajadores no tuvieran representación legal, el Acuerdo deberá firmarse entre el representante de la empresa y

la totalidad de la plantilla. Se concederán 3.000 euros a cada una de las empresas beneficiarias. El pago de la subvención se realizará de una sola vez, mediante transferencia bancaria.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

La Junta de Castilla y León, por su parte, concede subvenciones para entidades sin ánimo de lucro y Entidades Locales, para el mantenimiento de centros de atención infantil. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades convoca, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones para el mantenimiento de Guarderías Infantiles Laborales y Centros Infantiles de 0 a 3 años. Se subvencionan gastos de personal, de alimentación de los menores y otros gastos generales de mantenimiento. Tratándose del mantenimiento de Guarderías Infantiles Laborales la cuantía de la subvención se determinará en base a la puntuación obtenida, de acuerdo con los criterios de valoración establecidos. En el supuesto de mantenimiento de Centros Infantiles de 0 a 3 años, la cuantía de la subvención se determinará en función de la capacidad total del centro y de si presta el servicio de comedor; del número de plazas ocupadas, y por las niños asistentes integrantes de familias numerosas, monoparentales o con hermanos, si se aplicación bonificaciones o exenciones de cuotas en función de estas circunstancias sociales.

5.8. CASTILLA LA MANCHA[139]

En el Plan Integral de apoyo a la familia de Castilla la Mancha 2007-2011[140], se contempla el llamado Eje V, dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar. A través de los programas previstos dentro de este Eje se pretende establecer un sistema de actuaciones encaminadas a hacer compatible el trabajo de hombres y mujeres con las responsabilidades familiares de unos y otras, en especial en lo que se refiere a la atención y cuidado de sus hijos/as más pequeños.

El citado Plan menciona, también en el eje V, que de especial relevancia para la conciliación de la vida familiar y laboral resulta la atención a la dependencia de las personas mayores o de las personas con alguna discapacidad que reduzca su autonomía, que por su relevancia es objeto de un Eje específico: el Eje VI. De hecho, Castilla la Mancha cuenta con una Ley de promoción de la Autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia en Castilla La Mancha[141].

Por consiguiente, en el Plan de Familia se señala que los recursos destinados hasta el momento por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a la atención de personas en situación de dependencia y a sus cuidadores van a verse incrementados en aplicación de las previsiones del Plan de familia, en especial en lo relativo a lo siguiente: aumento de la prestación básica de ayuda a domicilio; incremento de la ayuda a domicilio extraordinaria durante los fines de semana y días festivos; ampliación del número de beneficiarios del servicio de teleasistencia; incremento del número de plazas en Servicio de Estancia Diurna para la atención de personas mayores; incremento del número de plazas en centros residenciales para mayores y para personas con discapacidad, así como de plazas para estancias temporales de personas mayores en situación de dependencia; creación de dispositivos de atención diurna a la salud mental; elaboración de protocolos de participación de las familias en las residencias de mayores ; apertura de nuevos centros residenciales para personas con discapacidad; y creación de un servicio de información y asesoramiento a las familias para mejorar sus capacidades de cuidado los fines de semana y días festivos; mejora de la atención domiciliaria

139 La información procede de la página oficial del Gobierno de Castilla la Mancha, www.jcm.es
140 http://pagina.jccm.es/social/aapoyo/documentos/planfamilia%20definitivo.pdf
141 http://pagina.jccm.es/social/LeyDependencia/documentos/FolletoLeydependenciaenCLM.pdf

de personal de enfermería a pacientes terminales e inmovilizados; y fomento de la colaboración de personal voluntario centrando su participación en labores de acompañamiento.

Castilla la Mancha es una Comunidad con un amplio despliegue de acciones en materia de igualdad. Así, dispone de un Plan, el IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla La Mancha[142] (2004-2008), cuya entidad responsable es el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. El objetivo del Plan es Incorporar a la vida cotidiana y a la práctica política habitual, las claves que garanticen una extendida igualdad de oportunidades, a través de varios ejes: "la igualdad se trabaja", "la igualdad se educa", "la igualdad detiene la violencia", "la igualdad se extiende", "la igualdad toma el poder", "la igualdad toma la palabra", "la igualdad es calidad de vida" y "la igualdad tiene método".

El desarrollo específico de los ejes anteriores relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad es el siguiente:

- *La igualdad se trabaja*. Objetivos: Desarrollar políticas activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres y promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres. Reforzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Actuar contra situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres rurales. Desarrollar programas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en términos de igualdad y corresponsabilidad.
- *La igualdad se educa*. Objetivos: Desarrollar modelos educativos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Introducir la perspectiva de género en todos los procesos educativos y formativos. Impulsar una orientación académica y profesional no diferenciada por el género.

Además, de ello, desde las actividades desarrolladas por la Junta de Castilla La Mancha para promover la igualdad cabe destacar también la creación del Premio +IGUAL y la subvenciones de actividades positivas destinadas a aumentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

La Junta de Castilla y la Mancha está realizando actuaciones variadas para mejorar el cuidado de los menores, en el caso de las familias que concilian la vida laboral y familiar, para conseguir lo siguiente:

1. Incremento del número de plazas para niños de 0 a 3 años en los Centros de Atención a la Infancia hasta alcanzar un total de 30.000 plazas.
2. Aumento de la cobertura de la red de Centros de Atención a la Infancia hasta alcanzar el 50% de la población de 0 a 3 años.
3. Ampliación de los horarios de los Centros de Atención a la Infancia de titularidad autonómica.
4. Aumento de la financiación a los Ayuntamientos para ampliar horarios e implantar servicios de comedor.
5. Incremento de las ayudas a empresas privadas que cuenten con Centros de Atención a la Infancia en sus centros de trabajo.

142 http://www.jccm.es/imclm/IV-Plan-de-Igualdad.303.0.html

6. Ampliación de la red de ludotecas y aumento del número de ludotecas itinerantes en las zonas rurales, mediante la colaboración con las Corporaciones Locales.
7. Ampliación de las ayudas para la prestación del Servicio de Kanguras.
8. Diseño de Oficinas de Empleo donde se reserva un espacio físico para que los niños jueguen mientras sus familiares son atendidos.
11. Mantenimiento de las aulas matinales en los centros educativos con horarios conciliadores e impulso del mantenimiento el programa de actividades extracurriculares.
12. Desarrollo del servicio de residencia durante los días lectivos para alumnos por motivos familiares o de distancia geográfica.

Asimismo, la Junta de Castilla la Mancha adopta diversas medidas económicas para promover la conciliación laboral, que se centran en proteger el trabajo autónomo de la mujer y velar por las personas dependientes, como se describe a continuación:

1. Mujeres autónomas. La Junta de Castilla la Mancha, a través del Decreto 344/2008, concreta las ayudas para conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas. Se trata de las siguientes ayudas:

- Ayuda para el mantenimiento de actividad mediante la contratación de una persona desempleada que sustituya a la trabajadora autónoma será de 900 euros/mes o 225 euros/semana.
- Ayuda para reincorporación a la actividad consiste en una subvención de 900 euros/mes o 225 euros/semana
- Ayudas a sufragar los gastos derivados de la atención de los hijos menores de 8 años: gastos de ampliación del horario escolar; para atender la contratación de una empleada al servicio del hogar familiar; acceso a servicios de un CAI y/o del primer ciclo de educación infantil por un importe equivalente al 50% del gasto realizado. La cuantía máxima de los gastos debidamente justificados será de 1.200 euros. Las subvenciones relativas a la contratación de una persona empleada del hogar y el acceso a los servicios de un CAI y/o del primer ciclo de educación infantil serán incompatibles entre si.

2. Protección de dependientes. Se trata de las prestaciones económicas en favor de menores, personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia, si bien se destinan al conjunto de las familias que viven las situaciones anteriores, concilien o no la vida laboral con la familiar. El marco legal de las ayudas es la Ley 5/1005 de Solidaridad de Castilla La Mancha (DOCM 21/04/95) y las órdenes de la Consejería de Salud y Bienestar Social (Orden de 30/12/2008 y Orden de 25/02/2009) por la que se establecen las bases reguladoras de las prestaciones económicas a favor de menores, personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. El objetivo es conceder prestaciones económicas a favor de estos colectivos, dirigidas a paliar situaciones de necesidad puntuales o prolongadas, entendidas como medidas de acción positiva, con el fin de promover la integración familiar, la autonomía personal y la atención especializada en centros de estos colectivos. Los requisitos exigidos para obtener las ayudas son: a) Residir de manera efectiva y continuada en Castilla-La Mancha y estar empadronado en alguno de sus municipios con una antelación de 2 años. Los inmigrantes deberán estar en situación regular de residencia temporal o permanente; b) ser mayor de edad; c) constituir una unidad familiar independiente, con al menos un año de anterioridad a la solicitud; d) carencia de medios económicos; e) no recibir prestaciones similares de otros organismos públicos. En el caso concreto de las prestaciones a menores en situación de riesgo, éstas tendrán las siguientes modalidades: 1) Ayuda económica directa para necesidades básicas de alimentación y especiales de salud y de educación;

y 2) ayuda domiciliaria básica en localidades donde no exista servicio público de ayuda a domicilio. Las prestaciones a discapacitados tendrán las siguientes modalidades: 1) Atención temprana y rehabilitación; 2) asistencia especializada a gravemente afectados; y 3) ayudas complementarias al transporte y de comedor. Las prestaciones a favor de mayores tendrán las siguientes modalidades: 1) Atención domiciliaria básica; 2) estancia en centros residenciales para personas mayores; y 3) ayudas técnicas.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

La Junta ha creado el Premio + IGUAL, dirigido a empresas que contemplen, en su estructura y principios y/o prácticas laborales, medidas a favor de la igualdad. Las empresas destinatarias pueden ser todas aquellas empresas implantadas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, con independencia de la forma jurídica que hayan adoptado, siempre que reúnan los requisitos legales para su constitución, incluidas las entidades y empresas públicas. El premio se materializará en una obra escultórica y en un diploma en reconocimiento público de las actuaciones llevadas a cabo en favor de la igualdad en el seno de la empresa premiada. El/los premio/s accésit, si los hubiere, consistirán en una placa de reconocimiento. Los/as adjudicatarios/as de los premios tendrán derecho a hacer publicidad de la concesión del premio, indicando la denominación del premio y el año de su otorgamiento.

Los criterios a tener en cuenta para otorgar el Premio son:

- Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Programas y Políticas de Recursos Humanos y Planes de Formación.
- La difusión de medidas para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y la conciliación de la vida familiar y laboral.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

La Junta de Castilla la Mancha concede subvenciones para la prestación del servicio de ayuda al domicilio. Las beneficiarias directas son las corporaciones locales que ofrecen el citado servicio, mientras que las beneficiarias indirectas son las familias que requieren una atención especial a domicilio.

Concretamente, cabe señalar que el marco legal es la Orden de 6 de febrero de 2009, de la Consejería de Salud y Bienestar Social, por la que se da publicidad al crédito que se destinará durante el ejercicio 2009 a las subvenciones reguladas en el Decreto 41/2008 de 1 de abril, por el que se regulan las subvenciones para la prestación del servicio de ayuda a domicilio en Castilla la Mancha. El Servicio de Ayuda a Domicilio, consiste en el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria relacionadas con la atención de las necesidades domésticas y de atención personal. Los destinatarios son las corporaciones locales de Castilla-La Mancha que dispongan de los recursos adecuados para la gestión del servicio, del que son responsables en su ámbito territorial.

La cuantía de la subvención objeto del presente Decreto, no podrá exceder de 2.000.000 euros. El importe de la subvención para las modalidades recogidas en este Decreto es el siguiente: a) Para el Servicio de Ayuda a Domicilio Básica, por parto múltiple y para el Servicio de Ayuda a Domicilio en el marco del SAAD, de lunes a viernes: 10,25 euros/hora. b) Para el Servicio de Ayuda a Domicilio Extraordinaria: hasta 20,50 euros/hora. La subvención por desplazamiento recogida en el artículo 3.2 del presente Decreto, se determinará en base a 0,20 euros/km., actualizándose cada

año con la cuantía que se fije para el personal al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Esta subvención se financiará el 100% por el Ministerio competente en materia de asuntos sociales o política social y la Consejería competente en materia de servicios sociales.

Por último, hay que citar la existencia de una subvención para acciones de igualdad de ámbito regional o provincial para la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres. El objetivo es subvencionar las acciones encaminadas a la plena incorporación de las mujeres a la vida política, económica, social y cultural, fomentando el asociacionismo y estimulando su participación en actividades cuya finalidad sea lograr la igualdad de derechos y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres y, de forma prioritaria, lograr los objetivos marcados en la base primera de la Orden de 22-12-2008.

El marco legal en el que se encuadran las citadas subvenciones es el siguiente:

- Orden de 22-12-2008, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Bases Reguladoras de las subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas y privadas para el desarrollo de acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades así como la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Resolución de 30/12/2008, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convocan subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas y privadas para el desarrollo de acciones positivas de ámbito regional o de ámbito provincial de especial características y/o complejidad, a favor de la igualdad de derechos y oportunidades así como la no discriminación entre hombres y mujeres. (2009/248)
- Resolución de 10/06/2009, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se amplía el crédito de la convocatoria aprobada por resolución de 30/12/2008 de subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas y privadas para el desarrollo de acciones positivas de ámbito regional o de ámbito provincial de especial características y/o complejidad, a favor de la igualdad de derechos y oportunidades, así como la no discriminación entre hombres y mujeres, en el año 2009.

La cuantía de la subvención podrá ser de hasta el 100% del presupuesto del proyecto presentado y en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aislada o en concurrencia con subvenciones de otras Administraciones públicas, o de Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el/la beneficiario/a.

En concreto, serán objeto de subvención, el siguiente tipo de actividades:

1. Actividades o programas cuyo objetivo principal sea la realización de acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
2. Actividades de promoción dirigidas a la organización y/o participación de asociaciones en congresos, jornadas, ferias, seminarios y conferencias relacionados con el objeto de la presente Resolución.
3. Actividades de formación dirigidas a la organización de cursos relacionados con el objeto de la presente Resolución, que garanticen la asistencia mínima de 15 alumnos/as.
4. Actividades y programas dirigidos al fomento y dinamización de la actividad asociativa de las mujeres entre las que se incluyen, la organización y/o participación en viajes culturales con el objeto de impulsar la integración socio-cultural de las mujeres así como las dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en la práctica deportiva.

4) Otras medidas

Igualmente, cabe señalar que, desde la Junta, se conceden ayudas a las empresas, entes locales, universidades y entidades sin ánimo de lucro para la realización de acciones de formación, información, sensibilización, promoción, estudio y evaluación en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal[143].

5.9. CATALUNYA[144]

Catalunya no cuenta con un plan de familia y/o conciliación, aunque sí tiene uno relativo al cuidado de la infancia y la adolescencia. Por ello, como sucedía en otras CCAA, Catalunya ofrece actuaciones dispersas de promoción de la conciliación, que se encuentran resumidas en la *Guia de prestacions i serveis a les famílies* (guía de prestaciones y servicios a las familias) 2009-2010.

La *Guia de prestacions i serveis a les famílies*, elaborada por la Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania, informa desde una perspectiva general de las ayudas y los servicios que las administraciones destinan actualmente a las familias. Esta guía ofrece información sobre los permisos y reduccciones de jornada cuando nace un niño/a; prestaciones económicas de ámbito estatal y de ámbito autonómico; desgravaciones fiscales, ayudas específicas para las familias numerosas y otros tipos de ayudas y servicios como el transporte escolar, las becas al estudio, las ayudas para la adquisición de libros de texto y otros programas de formación para padres y madres, entre otros.

Además, existe una Ley específica de conciliación para el funcionariado autonómico, como ocurría en la Comunitat Valenciana. Se trata de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (DOGC núm. 4675, de 13.7.2006).

También se puede mencionar el Programa para el impulso y la ordenación de la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas con dependencia, que nace en mayo de 2005[145]. El Programa contempla tanto prestaciones económicas para los cuidadores no profesionales, con la finalidad de atender a la persona en el entorno familiar, como actuaciones en residencias, centros diurnos, nocturnos, centros especializados, servicios de ayuda a domicilio, servicios de teleasistencia y otros.

Por ende, la Generalitat de Catalunya busca la promoción de la igualdad a través de una Plan centrado en las mujeres, si bien no existe una Ley de igualdad en el momento presente. El Plan se denomina "V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujer en Cataluña (2005-2007) [146] y es desarrollado por el *Institut Català de les Dones*. El programa catalán prevé actuaciones que ayuden a mejorar la transversalidad de género en las políticas, que promuevan la conciliación de la vida personal y profesional, y ofrezcan una atención integral ante la necesidad de las mujeres que ayude a incrementar la presencia de éstas en todos los ámbitos de la vida social. Para ello se establecen los siguientes ejes de actuación:

- Conseguir una verdadera transversalidad en el diseño y el desarrollo de las políticas de Gobierno, haciendo de la Generalitat una institución ejemplificadota.

143 http://www.sepecam.jccm.es/fileadmin/user_upload/plan_conciliacion_castilla_la_mancha/resuconciempre2.pdf
144 La información procede de www.gencat.cat
145 http://www15.gencat.net/dasc_prodep/AppPHP/index.php
146 http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_eines2cast.pdf

- Construcción de una cultura para un nuevo contrato social.
- Incrementar la presencia y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, teniendo en cuenta su diversidad.
- Reorganización de los tiempos y de los trabajos para hacer de la vida cotidiana un eje vertebrador de las políticas.
- Ofrecer una atención integral ante las necesidades de las mujeres.
- Programa para el abordaje integral de las violencias contra las mujeres.

En cuanto al eje de la "Reorganización de los tiempos", el Plan surge desde un prisma claramente feminista, en la medida en que el sustento de los argumentos es la mujer, la igualdad de la mujer. Así, el Plan catalán señala que *"en una sociedad en la que la participación en el mercado laboral remunerado es el medio principal para adquirir derechos y deberes, es decir, ciudadanía plena, la participación escasa o marginal de muchas mujeres en este sector, o el hecho de que sus actividades no estén reconocidas como trabajo, constituye un obstáculo importante para el reconocimiento de sus derechos y el desarrollo de sus potencialidades (…). Desde el ICD queremos trabajar para conseguir un modelo de sociedad organizado en función de las necesidades de las personas. Es desde esta premisa, desde donde nosotras hablamos de reorganización de la vida personal, familiar y laboral, el concepto de reorganización quiere hacerse eco del necesario cambio de mirada que se ha de producir en nuestra sociedad para que las mujeres dejen de ser casi las únicas responsables del trabajo familiar y doméstico. Queremos avanzar en la feminización de la sociedad y para ello defendemos la adecuación de los servicios para los trabajos, para que se garantice la igualdad de oportunidades al trabajo remunerado y a la formación, y no se pongan obstáculos a las mujeres para alcanzar la plena autonomía. (…) Es por eso que el nuevo Plan promueve la creación de mecanismos que eviten la precarización de la ocupación femenina y la discriminación directa e indirecta, e impulsa la búsqueda de nuevos perfiles profesionales relacionados con los nuevos yacimientos de empleo y el estímulo para la inserción y el acceso de mujeres en los lugares de trabajo donde están infrarrepresentadas"*[147].

También se actúa en el terreno de la implantación de medidas para mejorar la situación de las emprendedoras, la inserción laboral de las migradas, así como la promoción de proyectos de sensibilización de las empresas públicas y privadas en la línea de la responsabilidad social corporativa, para que éstas incorporen a las mujeres a lugares de decisión y apliquen acciones que permitan insertar la perspectiva y los saberes femeninos. También se aborda el caso de las mujeres del entorno rural; es necesario que tengan regularizada su situación profesional para poder reclamar los derechos que comporta, y esto pasa por estar dadas de alta en la Seguridad Social Agraria, cosa que les permitirá acogerse a la baja en caso de enfermedad o maternidad, y acceder a planes de mejora o incorporación en caso de ser jóvenes.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Cataluña no presenta un panorama amplio de ayudas a las familias en materia de conciliación laboral. Por el contrario, sí hay numerosas actuaciones destinadas a las empresas, que se enmarcan, fundamentalmente en las actuaciones y planes de igualdad desarrollados por la Conselleria de Trabajo de la Generalitat.

147 INSTITUT CATALÀ DE LES DONES, *V Plan de acción de las políticas de las mujeres en Cataluña 2005-2007*, 2005, pp. 55-56.

A saber, en Cataluña existen unas prestaciones universales por tener menores a cargo que, aunque no se contemplan como medidas estrictas de conciliación laboral, sí puede coadyuvar a ello. Concretamente, las ayudas alcanzan los 638 euros, por hijo/a menor de 3 años, y los 745 euros, por hijo/a menor de 6 años, en el caso de familias numerosas o de familias monoparentales. Los importes de la prestación económica se otorgan de forma proporcional en función del mes de nacimiento del hijo/a, de la adopción, tutela o acogida, de acuerdo con las tablas de cuantía de prestación económica. Hay que tener en cuenta que las prestaciones están sometidas al régimen fiscal vigente en el momento de su otorgamiento.

En Cataluña también existen ayudas directas a las familias, como las ayudas a la escolarización de niños/as de 0 a 3 años o las ayudas individuales de comedor. Para otorgar estas ayudas de comedor se valoran las condiciones socioeconómicas, geográficas y familiares del alumnado, y también la escolarización en centros de atención educativa preferente. Esto es, se tiene en cuenta la renta familiar disponible, el número de miembros de la unidad familiar, la calificación de familia numerosa y la situación de niño/a en acogida, la existencia de miembros de la unidad familiar afectados por discapacidades psíquicas o físicas y la condición de familia monoparental. En lo referente a las ayudas, el importe puede llegar hasta 3 €/día por el alumno de centros ordinarios. En el caso de alumnos de centros de educación especial, el importe ascendería un máximo de 9 €/día. Esta ayuda se paga directamente al centro escolar y por el número de días lectivos con servicio de comedor correspondientes al período por el que se hace el abono.

Por último, no conviene olvidar, como se ha dicho, que aunque no se desarrolle el apartado de la dependencia, todas las CCAA disponen de ayudas y servicios a las familias con dependientes, como ocurre en Cataluña, que cuenta con una amplia red de residencias, centros de día y otros tipo de prestaciones de ayuda a domicilio.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En Cataluña existe un ambicioso Plan de Igualdad, gracias al cual se están llevando a cabo campañas de sensibilización, actuaciones para fomentar la presencia de las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos, estudios sobre la incorporación de la mujer catalana al trabajo y otros. Estas medidas se desarrollan también en otras CCAA, como se puede ver en este informe, por lo que aquí tan sólo se desarrollan dos actuaciones de la Generalitat Catalana, que resultan novedosas en cuanto a su planteamiento y ejecución. Son las siguientes:

1. Forum de Temps. Es un espacio de participación, debate y reflexión por parte de personas expertas en los que se recoge información sobre medidas y actuaciones de organización del trabajo, para facilitar la compatibilización de la vida laboral y familiar. Es una prueba piloto en los polígonos industriales de Rubí y Barberà del Vallès. Esta experiencia piloto en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar en un grupo de empresas situadas en estos polígonos, con el objeto de poner en marcha nuevas formas de organización del tiempo de trabajo adaptables a las necesidades de las diferentes organizaciones y de las personas trabajadoras.
2. XTEM. Xarxa, tiempo y empresa Este proyecto impulsa la creación de una red de empresas catalanas responsables con el tiempo de trabajo, dentro de esta red se difundirá el uso de metodologías de organización del tiempo y la conciliación de la vida laboral y familiar que garanticen la igualdad de oportunidades en el trabajo y se adecuen a las características organizativas y productivas de las diferentes empresas. Consiste en aplicar buenas prácticas en organización del tiempo de trabajo. El estudio tiene la doble voluntad de ofrecer a las empresas catalanas una visión general de las dinámicas de conciliación de la vida

laboral y familiar y recoge una serie de experiencias empresariales concretas que ayuden a crear e implementar cambios en la organización y gestión del tiempo de trabajo.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

Junto a las ayudas para crear centros de educación infantil para los menores de 3 años, o para prestar servicios de dependencia, destinados a las Administraciones locales, Cataluña concede subvenciones a proyectos y actividades de entidades privadas sin ánimo de lucro que tengan como objeto promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres y la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. Las subvenciones consisten el la adjudicación de material informático para fomentar su uso entre las mujeres.

Además, la Generalitat de Cataluña quiere promocionar la figura del Agente para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas de 100 o más trabajadores, para lo que ofrece unas subvenciones los proyectos que se presenten tendrán que impulsar acciones y planes a realizar en relación con los ejes de trabajo siguientes:

- Eje 1, Igualdad de oportunidades en el Acceso y la promoción interna en cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- Eje 2, Igualdad en las condiciones de trabajo y, en especial, en materia retributiva y de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Eje 3, Redistribución de los tiempos para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso de la promoción de los agentes de igualdad, las ayudas llegarían a 20.000 € para la incorporación a la empresa de un Agente para la igualdad para realizar las funciones definidas en el art.9 de la Orden TRE/318/2009.

5.10. EXTREMADURA

El Plan de Familia de Extremadura se está terminando en el momento en el que se redacta este informe, aunque tenía que haber estado a finales de 2009[148]. Ello no es óbice, sin embargo, para la existencia de ayudas diversas, de cara a la escolarización de los menores de tres años o la mejora de las condiciones de vida de los dependientes y sus cuidadores familiares.

En este último aspecto, hay que mencionar la actuación del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia[149], en virtud del Decreto 222/2008, de 24 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD); y el Decreto 1/2009, de 9 de enero, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

148 http://www.extremaduraaldia.com/asamblea/la-junta-espera-tener-aprobado-el-plan-de-familia-antes-de-que-finalice-2009/87643.html

149 http://www.juntaex.es/consejerias/sanidad-dependencia/

En Extremadura existe un Plan de Empleo, a partir del cual se han desarrollado diversas órdenes para conceder ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El primer Plan Integral de Empleo de Extremadura proviene de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005. El Plan, entonces concebido para el periodo 2005-2008, contemplaba un conjunto de medidas que vienen a reforzar y a complementar las actuaciones que se realizan con el Plan de Empleo e Industria de Extremadura. En sus objetivos, recogidos en la cláusula segunda del convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Junta de Extremadura, figuraba "*aumentar las tasas de ocupación de las mujeres activas posibilitando el acceso a recursos de apoyo (escuelas infantiles, servicios y centros de día, etc.) de la mujer que lo necesite para su incorporación a un puesto de trabajo*". Además, entre otras medidas, el convenio establecía en su cláusula sexta, que para este Plan Integral se diseñarían programas de conciliación de la vida familiar y laboral y programas de promoción de actividad generadora de empleo.

Actualmente, está en vigor el Plan de Fomento y Calidad en el Empleo. Extremadura 2008-2011. El Plan de Fomento y Calidad del Empleo tiene como objetivo no sólo crear más empleos, sino que éstos sean de calidad para mujeres y hombres. Para ello, se hace necesario incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las medidas, aspectos y ámbitos del mismo, con el fin de erradicar las manifestaciones de discriminación directa e indirecta, por razón de sexo, que tienen lugar en el mercado laboral y en la formación.

Igualmente, el Plan dispone que se establecerán las acciones positivas que se consideren oportunas en línea con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008/2011) y el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura (2006/2009).

En el caso concreto de las empresas y las Administraciones públicas, el Plan de Fomento y Calidad del Empleo favorecerá la puesta en marcha medidas que hagan visible y valoren la contribución que hacen las mujeres al desarrollo de la Región. También de las que lideran proyectos empresariales y de aquellas que ocupan el mayor porcentaje de los empleos de las empresas en las que trabajan. Para ello, se pondrán en marcha líneas específicas de apoyo y se implementarán diversas actuaciones dirigidas a la mejora del perfil profesional de las empresarias, así como a la utilización avanzada de las TIC´s y la creación de empresas por mujeres en sectores masculinizados. El Plan también señala que debe continuarse con las medidas y los proyectos que han promovido las redes de mujeres empresarias y su acercamiento a las organizaciones empresariales. Para ello, se pondrán en marcha ayudas destinadas a la generación de redes entre las mujeres empresarias, en paralelo al fomento de la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral, que hagan posible la conciliación. Para ello, el Plan de Fomento y Calidad del Empleo dice que favorecerá dicha reflexión y la aplicación en las organizaciones de las medidas particulares que de ella se deriven, dando prioridad a aquellas que promuevan la corresponsabilidad en la asunción de las tareas familiares de hombres y mujeres. Para ello, se parte del reconocimiento del derecho a la conciliación como parte integrante de la calidad del empleo y no como un aspecto relacionado con mujeres. Entre otras medidas, se apoyarán la creación y acceso a los servicios de cuidado de los hijos e hijas y de atención a las personas en situación de dependencia, mediante ayudas para centros de educación infantil, centros de día, ayudas para atención personalizada, etc., atendiendo especialmente a la dificultad adicional de la dispersión geográfica en el ámbito rural.

Por otro lado, el Instituto de la Mujer de Extremadura es el encargado de desarrollar el III Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres de Extremadura (2006-2009)[150]. Los objetivos

150 http://www.mujerextremadura.com/PDF/PIOMEX.pdf

generales del Plan centran su atención en varios aspectos, entre los que encontramos: la transversalidad como principio, la igualdad para mejorar la calidad de vida, la formación y la cultura en la igualdad, conciliación y participación social, política y cooperación como proceso de visibilidad de las mujeres. El Plan cuenta con los siguientes ejes vertebradotes, de los cuales figura aquí desarrollado el que se refiere a la conciliación y la corresponsabilidad. A saber, se trabaja en:

1. La transversalidad como principio
2. Igualdad para mejorar la calidad de vida
3. Formación para la igualdad
    1. Formación en el ámbito educativo.
    2. Sensibilización en el ámbito jurídico y policial sobre la igualdad de oportunidades, así como desarrollo de programas de formación para ofrecer una adecuada atención a las mujeres desde estos ámbitos.
    3. Formación para el empleo.
4. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
    I. Contribuir al desarrollo del proceso de reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.
    II. Favorecer la conciliación desde las empresas, sindicatos y otras organizaciones de trabajo.
    III. Medidas de apoyo a las personas con personas a su cargo para promover la conciliación laboral y familiar.
    IV. Desarrollo de actuaciones que potencien la emancipación económica de las mujeres promoviendo el espíritu emprendedor y el desarrollo del tejido productivo de la región.
5. Cultura para la igualdad
6. Participación social, política y cooperación como proceso de visibilidad de las mujeres.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

Como en las demás CCAA, Extremadura está haciendo un esfuerzo por ampliar su red de centros de educación infantil, para facilitar la conciliación laboral a las familias con hijos/as menores de tres años a su cargo, lo cual implica la existencia de ayudas a la corporaciones locales para la creación y mantenimiento de dichos centros; y la existencia de una oferta de plazas públicas y concertadas de centros de educación infantil.

Igualmente, en virtud del Decreto 222/2008, de 24 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD); y el Decreto 1/2009, de 9 de enero, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Extremadura, se convocan diversas ayudas y subvenciones. Existen ayudas para los cuidadores no profesionales. Ayudas individuales para las personas con discapacidad, un plan de subvenciones públicas para la financiación a Entidades Públicas y Privadas sin fin de lucro que prestan Servicios Sociales Especializados a personas con discapacidad, mediante subvenciones y a través de convenios de colaboración. También hay servicios de teleasistencia, atención domiciliaria, residencias, centros de día, centros de noche, centros especializados y otros.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

A la luz del Plan de Empleo existe una nutrida línea de actuaciones para fomentar la conciliación y la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, existen unas subvenciones para el desarrollo de acciones que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, aunque no sea específicamente en materia de conciliación, con objeto de favorecer la implantación de planes de igualdad, en el ámbito de las empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura[151].

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

Junto a las ayudas para crear, ampliar y mejorar la red de centros de educación infantil, o los servicios de atención a las personas en situación de dependencia, existentes en todas las CCAA, en Extremadura hay que destacar el Programa de Pactos Locales por la Conciliación de Extremadura.

A saber, el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX), promueven la creación de Consejos Locales como órgano de representación y participación de las mujeres en el ámbito municipal, para garantizar una presencia permanente de la voz y la opinión de las mujeres en la sociedad extremeña, fomentando la constitución de nuevos espacios para este fin. Los Pactos Locales se ubican en cuatro localidades de la Comunidad Autónoma Extremeña, dos en la provincia de Badajoz (Los Santos de Maimona y Villafranca de los Barros) y dos en la de Cáceres (Miajadas y Trujillo), teniendo en cuenta que el ámbito de actuación es comarcal.

Este programa tiene como objetivo general la creación de un Plan de Igualdad local con el cual se haga efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, mediante la divulgación y sensibilización para conseguir los fines propuestos. Para ello se marca los siguientes objetivos específicos:

- Sensibilizar a la población para cambiar el modelo social e introducir los valores que apuesten por la corresponsabilidad
- Formar a la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género
- Promocionar el reparto de tareas domésticas y cuidados de menores y personas dependientes
- Implantar nuevas modalidades flexibles de organización del trabajo y del tiempo
- Crear servicios que atiendan a las necesidades de la población para llegar a una completa conciliación
- Coordinar las actuaciones que se desarrollarán en el ámbito local

Las actuaciones se realizan por agentes de igualdad, que en primer lugar elaboran un diagnóstico de la situación, para detectar las carencias y potencialidades de la población de la zona en la que se va a trabajar, así como los recursos existentes en materia de corresponsabilidad. Las actuaciones planteadas abordan los siguientes ámbitos: campañas de sensibilización; cursos de formación; pactos para la corresponsabilidad; gestión del tiempo; y recursos y servicios.

151 Sirva como muestra el Decreto 290/2007, de 3 de agosto, por el que se establecen las bases reguladoras y primera convocatoria de las subvenciones para el desarrollo de acciones que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (D.O.E. Nº 92, de 09-08-07)

5.11. GALICIA[152]

En Galicia, el IV Plan integral de apoyo a las familias gallegas (2008-2011), incide en la necesidad de mejorar la conciliación de las responsabilidades familiares o personales, con las laborales, a través de un nutrido grupo de medidas, entre las que destacan: la ampliación de la oferta de plazas y la red de escuelas infantiles públicas para niños/as de 0 a 3 años; la creación y promoción de un servicio de atención domiciliaria para el cuidado puntual de los bebés (similar al planteado por la Comunidad de Madrid); la extensión de los comedores escolares; la promoción de un programa de alojamiento dirigido a las familias cuidadoras de enfermos hospitalizados; la creación de un servicio de respiro familiar dirigido a las familias cuidadoras de personas dependientes; el diseño y difusión de campañas que visibilicen otros modelos y estereotipos masculinos, centrados en la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos/as y dependientes; la promoción de programas de cuidado y atención de los menores de tres años en horarios extraescolares; la constitución de una mesa de diálogo con los agentes económico-sociales y las demás instituciones, para avanzar en materia de conciliación; la promoción de una línea de ayudas para favorecer la contratación de los padres/madres que se acojan a permisos por nacimiento/adopción/acogimiento de menores; la promoción, a través de convenios, del derecho de reducción de la jornada laboral por cuidado de menores o de personas dependientes; el reconocimiento social a las empresas que fomenten la conciliación; y la recopilación y divulgación de las ayudas existentes, ya sean para familias o empresas, en la materia. Así por ejemplo, la Xunta ha editado una guía en materia de dependencia: la *Guia da ley de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.*

En este último ámbito, como en el resto de las CCAA se priorizan los servicios antes que las ayudas económicas a las personas dependientes y sus familias. Así, los servicios que se ofrecen son similares al del resto de las autonomías, en la medida en que hay un cobertura para la prevención de situaciones de dependencia, servicios de teleasistencia, de ayuda en el hogar, centros de día y de noche, centros residenciales y otro tipo de medidas.

En Galicia, la preocupación por la igualdad cobra fuerza con la aprobación de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad entre hombres y mujeres[153]. Dicha, Ley, en su artículo 1º dispone que, "*1.la Comunidad Autónoma de Galicia refuerza, a través de la presente ley, su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, atribuyéndole la mayor efectividad posible, en su campo de competencias, al principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos, de conformidad con las obligaciones impuestas a los poderes públicos de Galicia en el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia. 2. La Xunta de Galicia tomará en consideración el trabajo realizado por la Comisión para la Igualdad y para los Derechos de las Mujeres, del Parlamento gallego, en la adopción y ejecución de las políticas dirigidas a la eliminación de todo tipo de discriminaciones contra las mujeres*". Ligado a ello, el capítulo II de la Ley está dedicado al principio de transversalidad que deben cumplir todas las actuaciones en materia de igualdad, al tiempo que el capítulo III se centra en la educación en la igualdad entre hombres y mujeres.

Para cumplir los objetivos de la Ley, Galicia, a través del llamado Servicio Gallego de Igualdad, está inmersa en la actualidad en el *V Plan do Goberno Galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010)*[154]. El objetivo general del plan es consolidar los esfuerzos realizados para promover y seguir impulsado las políticas de igualdad, con el fin de lograr el avance real de las

152 Fuente: Xunta de Galicia. Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar. Secretaría General de igualdad en www.igualdadegaliza.org y www.familiasgalegas.org

153 http://sgi.xunta.es/document/BOE_pdf/otras%20normas/lei%207-2004.pdf

154 http://www.xunta.es/auto/sgi/

mujeres en todas las esferas de la vida social, especialmente en los ámbitos de la economía productiva, del mercado de trabajo y de la toma de decisiones. El Plan aborda cuatro ejes, uno relativo a la violencia de género de forma específica y los otros tres, que se describen en las siguientes líneas entroncan con cuestiones de igualdad que afectan directa o indirectamente a la conciliación, si bien ninguno de ellos trata de forma específica la conciliación. Los ejes son:

Eje 1. Participación y empoderamiento.

- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Xunta de Galicia.
- Difundir los valores de democracia igualitaria basada en los principios de equidad que propicien el desenvolvimiento de las actitudes participativas y una conciencia de ciudadanía plena tanto para las mujeres como para los hombres impulsando el asociacionismo a favor de la igualdad.
- Dinamizar las redes de asociación de mujeres y de igualdad, promoviendo la creación de nuevas asociaciones de igualdad de mujeres o mixtas y de amas de casa por la igualdad.
- Fomentar y garantizar la representación equitativa y la participación activa de mujeres en instituciones y órganos de toma de decisión tanto en el ámbito público como privado.

Eje 2. Información y acceso a los recursos.

Eje 3. Formación en Igualdad entre hombres y mujeres.

- Llevar a cabo los cambios necesarios que garanticen la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de procesos en el ámbito de la formación de la Xunta de Galicia.
- Ofertar formaciones específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adaptadas a las necesidades y los ámbitos de intervención de los diferentes colectivos de profesionales y agentes públicos y personales implicados en la igualdad.

En este campo de la igualdad además, el Plan hace una mención especial a la necesidad de superar la brecha existente entre las mujeres que viven en pequeños núcleos de población rural y las mujeres que residen en entorno urbanos. De modo que la igualdad no se refiere en exclusiva a la relación hombre-mujer, sino también dentro del colectivo de mujeres en general, hecho éste que no se produce de forma tan acusada en otras CCAA, como la Valenciana.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

La Xunta de Galicia da una ayuda para las personas que se acojan a una reducción de su jornada laboral. La ayuda consiste en una paga única concedida a los trabajadores/as que se acojan a una reducción de su jornada laboral para cuidar a un hijo/a menor de 3 años. Pueden ser, tanto trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o trabajadores de las administraciones públicas y otros organismos autónomos. Las familias pueden ser monoparentales o biparentales, no pudiendo beneficiarse los progenitores privados de patria potestad.

También existe una red de centros de educación infantil, de carácter público y concertado, que se ha ido ampliando de forma gradual, para que las familias dejen allí a sus hijos/as menores de tres años durante el horario escolar establecido. Al mismo tiempo, se ha aprobado una línea de ayudas económicas para ofrecer ayuda a domicilio a las familias con menores a su cargo o bien para que éstas contraten un cuidador/a de los mismos, con la finalidad de que sean atendidos en el entorno familiar.

En paralelo, al igual que en las demás CCAA, se ha desarrollado la Ley nacional de dependencia, ofreciendo diversos servicios a las personas que carecen de autonomía y a sus familias, mediante el desarrollo de un Plan Individual de Atención. Así, además de las residencias, centros de día y de noche, o los servicios que se ofrecen en el hogar, hay una línea de ayudas económicas para la adquisición de un servicio de atención y cuidado de los dependientes; y otra línea de prestaciones económicas se dedica favorecer los cuidados en el hogar, por ejemplo, mediante la adaptación de las viviendas a las necesidades oportunas, según el grado de dependencia, la contratación de una persona cuidadora, o la eliminación de las barreras arquitectónicas de acceso a la vivienda.

Al margen de las subvenciones ya citadas, que de forma específica atienden el problema de la conciliación, la Xunta ofrece para las familias numerosas algunas ayudas que pueden ser de utilidad para las familias que concilian la vida laboral con el cuidado de hijos/as, pero no tienen un carácter específico de conciliación. Se trata del hecho de que las familias numerosas pueden contar con deducciones fiscales por tener 3 o más hijos, así como de la posibilidad de disfrutar de bonificaciones del 45% en las cuotas de la Seguridad Social para la contratación de personas cuidadoras de los hijos/as menores a cargo.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

La Xunta de Galicia, a través de la Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar[155], concede subvenciones a pequeñas y medianas empresas (PYMES) para promover y aplicar medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar. El marco legal para ello es la Orden de 21 de noviembre de 2008 (Diario Oficial de Galicia nº 235 de 3 de diciembre de 2008), por la que se establecen las bases reguladoras para la subvención, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a pequeñas y medianas empresas, para la realización de planes o acciones a favor de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Las acciones subvenciónales son:

- La elaboración y desarrollo de planes de conciliación.
- La realización de cursos de formación para el personal directivo, el personal de recursos humanos, y/o los delegados/as de los trabajadores, dirigidos a entender las claves de la conciliación para favorecer su aplicación.
- Los gastos realizados que tengan la finalidad de favorecer la conciliación.

La subvención concedida financiará como máximo el 50 por cien del coste total de la actividad realizada, estableciéndose además, según la naturaleza de la acción, los siguientes límites:

- Se dará un máximo de 12.000 euros para la realización de planes de conciliación.
- Se dará un máximo de 20.000 euros para el desarrollo de las actuaciones contenidas en un plan de conciliación.
- Las demás actuaciones que se realicen en el marco de la conciliación, no podrán disfrutar de más de 10.000 euros cada una.

155 Véase www.vicepresidencia.xunta.es y www.igualdadegaliza.org

5.12. MADRID[156]

El Plan de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid 2005-2008, vigente en la actualidad, contempla un área, la número 3, sobre conciliación de la vida familiar, profesional y personal y atención a menores y personas en situación de dependencia. Los objetivos del área 3 son:

1. Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la mejora de recursos y servicios de atención a menores.
2. Promover la conciliación de familia y trabajo facilitando la atención y el cuidado de personas en situación de dependencia.
3. Promover políticas empresariales que contribuyan a la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras.
4. Fomentar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y laborales mediante la sensibilización, la educación y los medios de comunicación.
5. Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional al personal de la Comunidad de Madrid.

El Plan ha dado lugar a un amplio desarrollo de medidas, de carácter educativo, socioeconómico, etc. como se reflejan a continuación. En esta línea, hay que subrayar que la Comunidad de Madrid dispone de una amplia red de servicios sociales, con 44.500 plazas de atención residencial o de centro de día; 3.000 plazas de atención temprana gratuita a menores de 6 años; 75.000 usuarios de ayuda a domicilio; 115.000 usuarios de teleasistencia; así como con ayudas económicas. La mayor parte de estos servicios se han creado en los últimos años. En concreto, 55 de cada 100 plazas o recursos públicos con los que hoy se atiende a las personas en situación de dependencia y se fomenta la prevención y la autonomía personal.

La Comunidad de Madrid carece, sin embargo, de una Ley de igualdad. Por consiguiente, sólo cabe hacer referencia al V Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, que depende de la Dirección General de la Mujer[157]. El cuarto plan madrileño para la igualdad de oportunidades plantea varias líneas de trabajo primordiales, como sería, acelerar la inserción laboral y mejorar las condiciones de y para el trabajo de las mujeres, facilitar la conciliación profesional y personal y promocionar valores de igualdad. Además, entre sus objetivos incluyen la necesidad de prestar un acceso fácil a la información legislativa a las mujeres y lograr una mayor representación y participación de las mujeres.

Los ejes de actuación del Plan son cuatro:

1. Área de trabajo e inserción laboral
   - Potenciar la formación para el empleo.
   - Aumentar la población activa femenina favoreciendo su inserción laboral.
   - Fomentar el empresariado femenino.
   - Sensibilizar al empresario para lograr una mayor contratación de mujeres.
   - Mejorar las condiciones laborales y de trabajo.

156 Se puede consultar, www.madrid.org
157 http://www.madrid.org

2. Área de conciliación de la vida personal y laboral

   – Educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.

   – Favorecer la conciliación de la vida la familiar y profesional.

3. Área de educación, medios de comunicación, cultura, ocio y deportes.

   – Afianzar en la enseñanza los valores y prácticas coeducativos.

   – Disminuir los estereotipos sexistas e incrementar la información sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades.

   – Promocionar valores culturales de igualdad y apoyar los estudios de género favorecer un tiempo de ocio y deporte compartido.

4. Área de derechos sociales, urbanismo, salud y bienestar.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

La Comunidad de Madrid ofrece ayudas económicas destinadas a favorecer la conciliación del trabajo con el cuidado de los pequeños/as o de dependientes. Así por ejemplo, en el año 2008, la Comunidad de Madrid favoreció la conciliación con actuaciones dirigidas a las personas, habilitando 64.000 plazas escolares para niños de 0 a 3 años financiados con fondos públicos y 53.446 plazas para personas dependientes.

En efecto, la Comunidad de Madrid ofrece becas para la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil en centros públicos y privados autorizados (centros concertados). Para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, la Comunidad de Madrid, en colaboración con los Ayuntamientos de la región, mantiene una red pública de escuelas infantiles y Casas de Niños que ofrecen servicios educativos ajustados a las necesidades infantiles.

A modo de complemento de la red pública existen numerosos centros privados autorizados que también imparten el primer ciclo de Educación Infantil, por ello, desde el año 2002, la Comunidad de Madrid concede becas económicas a las familias en beneficio de los niños escolarizados en el primer ciclo de Educación Infantil en centros del ámbito de la Comunidad de Madrid al objeto de favorecer la conciliación familiar y laboral y el acceso a los centros educativos en edades tempranas.

A todo ello se añaden los beneficios de que disfrutan las familias numerosas, que potencian la conciliación, como son los subsidios por necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.

En el caso de las ayudas a la dependencia, es recurrente hablar de la Orden 2386/2008, de 17 de diciembre, de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, por la que se regulan los procedimientos para el reconocimiento de la situación de dependencia (publicado en el BOCM 15 de 19/01/2009). Así, en la Comunidad de Madrid, existen diversos tipos de prestaciones sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia:

– Teleasistencia. La Teleasistencia surge con el objetivo de que las personas mayores o discapacitadas puedan permanecer el mayor tiempo posible en sus hogares de manera independiente. El sistema funciona a través de la línea telefónica, sin coste alguno para el usuario. También se dispone de un medallón o pulsera que la persona debe llevar consigo de modo permanente, y permite, en caso de emergencia, enviar una alarma a una central

de atención y mantener abierta la comunicación telefónica mientras se gestiona la ayuda necesaria.

- Ayuda a domicilio. El servicio de Ayuda a Domicilio lo constituye el conjunto de actuaciones con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria. Pueden ser servicios: relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar, como limpieza, lavado, cocina u otros; o relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria.
- El servicio de atención temprana está dirigido a niños/as de edades comprendidas entre el nacimiento y el inicio de escolaridad en la etapa obligatoria, que presentan necesidades especiales, transitorias o permanentes, originadas por deficiencias o alteraciones en el desarrollo. Implica la atención individualizada ambulatoria, de carácter preventivo, global e interdisciplinar, orientada tanto al menor como a su entorno familiar y social y coordinada con otros recursos de atención.
- Servicio de Centro de Día. Los Centros de Día ofrecen una atención integral durante el día a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores.
- Servicio de Atención Residencial. Las residencias para personas mayores dispensan atención preventiva, rehabilitadora y de cuidados personales en centros que ofrecen vivienda permanente y atención integral a aquellas personas que, por su situación sociofamiliar y limitaciones en su autonomía personal, no puedan ser atendidos en sus propios domicilios y requieran ser ingresadas en un centro residencial.
- Prestación económica vinculada al servicio (cheque-servicio), la denominada "flexiplaza". La prestación económica vinculada al servicio o "Flexiplaza" es una ayuda económica que nace con la vocación de dar libertad a la persona en situación de dependencia o a su familia para contratar el servicio o recurso que consideren más adecuado a sus necesidades. Se reconoce cuando no es posible el acceso a un servicio prestado mediante la Red de Centros Públicos, Contratados y Concertados de la Comunidad de Madrid. En este caso, el usuario buscará en el sector privado el recurso que más le interese por el que percibirá una cuantía mensual de la Comunidad de Madrid que le ayude a sufragar su coste.
- Prestación económica de asistencia personal (grado III). Se trata de una cuantía económica mensual que se le asigna a la persona dependiente para contribuir a la contratación de una asistencia personalizada profesional, con el objetivo de ayudarle en el acceso a la educación y al trabajo y posibilite una mayor autonomía en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria a las personas con gran dependencia.
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar. Se trata de una cuantía económica mensual para que la persona que tenga reconocido legalmente el derecho a la protección por su situación de dependencia pueda ser atendido por cuidadores no profesionales de su entorno. La finalidad que persigue es mantener al beneficiario en su domicilio atendido por cuidadores no profesionales, siempre que esa sea su preferencia y que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda. Su cuantía estará en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario.

No se puede finalizar el apartado de las ayudas a las familias de la Comunidad de Madrid, sin hablar de la Escuela de Familia. La Escuela de familia es un proyecto a disposición de todos los madrileños, que nace con el propósito de ayudar a las familias a afrontar con más seguridad y, con mayores garantías, algunas de las situaciones que se les presentan en su vida cotidiana, y para las que no se siente preparadas. Las nuevas configuraciones de las familias, los cambios en las relaciones de autoridad entre sus miembros, el nuevo panorama laboral, social, tecnológico o educativo,

dan lugar a situaciones que las familias afrontan con dificultades, y a problemas y conflictos latentes o abiertos. De ahí la utilidad de la Escuela de familia.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

La Comunidad de Madrid ha diseñado el Programa LIDERA para apoyar la incorporación de las mujeres a puestos directivos, con el objeto de maximizar la proyección profesional de las mujeres. Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con una tasa de cofinanción del 50 por ciento. Consiste fundamentalmente en un programa de orientación, formación y asesoramiento profesional dirigido a todas la mujeres de la Comunidad de Madrid, con objeto de fomentar su Liderazgo a través de Acciones Formativas Presenciales, como Talleres, Seminarios y Tutorizaciones personalizadas, Grupos y apoyo y Servicios On Line.

La Comunidad de Madrid también ofrece un servicio de asesoramiento a empresas. Es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, para la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento a empresas en materia de conciliación de la vida personal y laboral. Es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, para la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento a empresas en materia de conciliación de la vida personal y laboral. El proyecto, que cuenta con la colaboración de IESE Business School, CEIM y AEDIPE, tiene como objetivo poner a disposición de las empresas de la Comunidad de Madrid todas las herramientas necesarias para la implantación de medidas de conciliación. Los servicios ofrecidos en su marco incluyen: a) Información y sensibilización a empresas; b) Formación impartida por profesores del IESE Business School; c) Consultoría individualizada. Los beneficios previstos tanto para las empresas (mejora de la competitividad empresarial, reducción de costes,...) como para los empleados y empleadas (disponer de más tiempo, reducción de estrés, etc.), así como el carácter experimental del mismo, lo convierten en un programa innovador y atractivo.

Por otro lado, la Comunidad de Madrid, dentro de las medidas en materia de Conciliación, la Dirección General de la Mujer cuenta con el programa AMPLIA, el Premio de Madrid Empresa Flexible y la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. E incluso se ha creado una página web dedicada exclusivamente a ello. http://www.empresaconciliacion.com/intro.php

En el caso de los premios Madrid Empresa Flexible, cabe decir que éstos reconocen la labor de las empresas que priman la conciliación de la vida laboral y personal. El éxito de los mismos es notable ya que, tomando como muestra el año 2008, correspondiente a la V Edición de "Madrid Empresa Flexible", han participado 910 empresas, un 11,93% más que en la edición anterior, de ellas 305 pertenecen a la categoría de grandes empresas, 227 a la de medianas y 378 a la de pequeñas. El 71,4% de las empresas candidatas al premio afirman tener una política de sustitución de personas que se acogen a alguna de las medidas de horario flexible, como excedencias o permisos.[158]

Vinculado a las medidas anteriores, existen ayudas a proyectos empresariales desarrollados por mujeres en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Se entiende por proyectos empresariales a estos efectos, empresas de nueva creación no procedentes del cambio jurídico de empresas preexistentes, promovidas por mujeres, ya sea como autónomas o como socias de cooperativas o de sociedades laborales. Las beneficiarias serán empresarias individuales y las socias de Cooperativas o de Sociedades Laborales que reúnan los siguientes requisitos: 1) Ejercer actividad en la Comunidad de Madrid. 2) Que todas las personas que ejerzan funciones de administración y/o gerencia sean mujeres. 3) En el caso de socia/s solicitante/s, el 51% del capital social de la Cooperativa o

158 http://www.madrid.org/lapresidencia/descargas/premios.pdf

Sociedad Laboral debe estar suscrito por mujeres. Los gastos subvencionables, son: los gastos de constitución; alquileres de locales hasta un máximo de 4 meses; y los gastos generales vinculados con la puesta en marcha de la actividad.

La cuantía de las subvenciones será un máximo 3.000 euros para cada proyecto empresarial; aunque la Dirección General de la Mujer podrá incrementar hasta un 50% la cuantía de la subvención si la actividad contribuye a la conciliación de la vida laboral y personal, para lo cual deberá ejercer cualquiera de las siguientes actividades: guardería y enseñanza de Educación Infantil exclusivamente, asistencia y servicios sociales, o jardines de recreo en los que la entrada es por precio.

También se trabaja en los municipios, a través de convenios y programas específicos, como "Amplía" y "Por Igual", dos actuaciones que buscan la sensibilización en el ámbito escolar, la atención a los menores en horario extraescolar y la formación para el empleo de quienes pueden desarrollar una gran labor social y profesional en este terreno. E incluso en el ámbito municipal se conceden los premios municipales a las empresas por la igualdad y la conciliación, como es el caso del galardón que concede el Ayuntamiento de Alcobendas a las empresas sensibles al respecto.

3) Otras medidas

La ausencia de una Ley de igualdad no ha impedido a la Comunidad de Madrid, desarrollar actividades en materia de igualdad, sumamente interesantes, que promueven la conciliación y la corresponsabilidad, como:

- La convocatoria de premios que reconocen acciones llevadas a cabo en distintos ámbitos de nuestra sociedad y relativas a la promoción de la igualdad. Son: el Premio Madrid Empresa Flexible y los Premios de conciliación. El objetivo de todos estos premios es reconocer la labor de quienes trabajan para que la igualdad entre hombre y mujeres sea una realidad en nuestra sociedad, difundiendo la labor que realizan como ejemplo a seguir.
- El desarrollo de medidas de formación para la promoción de la igualdad, que se gestionan a través de inserción y asesoría contra la discriminación laboral por motivos de género. Además se gestiona la formación a través de cursos para profesionales de la Docencia.
- La realización de actividades de promoción de la igualdad, tal es el caso de la celebración de Campañas de Conciliación, la Campaña de Juguetes No Sexistas, la publicación de la Guía de Buenas Prácticas y la información y la actualización periódica de la página web: *www.empresaconciliacion.com* Así, por ejemplo, la Comunidad de Madrid ha llevado a cabo, en el año 2009, la Campaña para la promoción de la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal, bajo el lema principal: "Si esta situación es absurda con un hombre, también debería serlo con una mujer", motivado por preguntar a un hombre por su condición de "embarazo". El objetivo principal de esta campaña es concienciar y corregir los desequilibrios existentes entre las mujeres y los hombres en el seno del hogar buscando la corresponsabilidad en las tareas domésticas, así como la equiparación de las oportunidades, siendo la finalidad esencial avanzar en la construcción de una sociedad más equilibrada, equitativa y justa. La campaña tiene dos líneas de actuación: por un lado, el tratamiento de la igualdad en el mundo empresarial y laboral predisponiendo al empresario madrileño a hacer más efectiva la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo acciones para introducir políticas de personal y nuevas formas de trabajo que tengan en cuenta las necesidades familiares, como la flexibilización de horarios y jornadas laborales. Por otro lado, está el tratamiento de la igualdad en el ámbito social y familiar, conciliando la vida profesional y laboral, concienciando a la sociedad madrileña del reparto equitativo de responsabilidades familiares permitiendo compaginar la vida familiar con el desarrollo personal y profesional. La Comunidad de Madrid quiere hacer

llegar el mensaje de que facilitar o promover la conciliación de la vida personal y laboral es posible y necesario para mujeres y hombres. Esta campaña de sensibilización se ha puesto ya en marcha en los principales medios de comunicación: prensa, radio, televisión, revistas e Internet.

5.13. MURCIA

El Plan de Promoción de la Familia, con carácter bianual, tiene como objetivo coordinar, en un documento único, las distintas acciones del Gobierno Murciano y otras Administraciones Públicas que tengan repercusiones de forma directa o indirecta en el bienestar familiar. Dichas acciones servirán como instrumento para potenciar la realización de políticas integradas que garanticen la protección y el desarrollo de la familia. En él se recogen las actuaciones referidas a la calidad de vida que, por las distintas Consejerías u otras instancias administrativas, deben impulsarse. De este modo, los agentes políticos responden a las demandas sociales que han de ser tenidas en cuenta para realizar una efectiva política social en beneficio de las familias.

La primera línea estratégica del Plan se dedica, precisamente, a la conciliación. En ella se destaca que la conciliación de la vida familiar y laboral de "todas" las personas trabajadoras es responsabilidad de los poderes públicos y de los agentes sociales. La auténtica conciliación de la vida familiar y laboral se alcanza en la cotidianeidad a través de políticas públicas y empresariales que adopten un enfoque transversal de la cuestión, bajo la concepción de que los sujetos beneficiarios no son sólo mujeres, sino también hombres y, muy especialmente, los menores y otros familiares dependientes, y de que no sólo estamos hablando de no discriminación por razón de género, sino de familia y calidad de vida.

Partiendo de este enfoque, el Plan 2006-2008 se marcaba los siguientes objetivos:

1. Ayudar a las familias a atender las nuevas necesidades que surgen como consecuencia de la incorporación de los miembros adultos de las familias al trabajo remunerado fuera del hogar.
2. Ayudar de manera prioritaria a las familias en situaciones especiales (monoparentalidad, numerosas, con dependientes a su cargo, en riesgo social...) a crear las condiciones adecuadas para poder tener acceso a la incorporación laboral sin perjuicio de la atención a los miembros de la familia.
3. Crear una conciencia social y empresarial que favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ligadas al primer y al segundo objetivo del Plan de familia, relativos a la dependencia, se sitúan la Orden de 18 de abril de 2007, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se crea la Comisión de Participación Territorial para el Desarrollo e Implantación del Sistema Murciano de Atención a la Dependencia; y la Orden de 9 de abril de 2007, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se crea la Oficina Regional de Información y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad. Si bien, ya con anterioridad a estas órdenes, Murcia contaba con el llamado Plan Regional de Acción Integral para personas con discapacidad de la Región de Murcia 2002-2004.

En el caso de Murcia, también existe una ley de igualdad, además del llamado IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia (aprobada el 4 de abril de 2007 por la Asamblea Regional) establece que en cada legislatura, se apruebe un Plan General que oriente la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, constituye el marco de intervención estructural de la estrategia del Gobierno Regional para la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, apoyándose en los siguientes Principios generales (Art. 3, Ley 7/2007 Región de Murcia):

- No discriminación de las mujeres.
- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres.
- Transversalidad (integración de la perspectiva de género).
- Eliminación de discriminaciones directas e indirectas.
- Planificación.
- Coordinación.
- Protección del derecho a la maternidad.
- Corresponsabilidad.

A partir de la Ley 7/2007, se vincula el desarrollo de las Políticas de Igualdad en general y de los Planes de Igualdad de Oportunidades en particular, a una serie de estructuras y mecanismos para hacer efectiva la Igualdad, que hace explícitos la Sección segunda de su Título Primero. Éstos son, además del Instituto de la Mujer (Art. 5) creado en el año 2002, el Consejo Asesor Regional de la Mujer (Art. 6) creado en el año 2005, el Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer (Art. 7) creado igualmente en el año 2005, el Observatorio de Igualdad (Art. 8) que se crea al amparo de esta Ley y las Unidades para la igualdad de hombres y mujeres (Art. 9) que operarán en todas las Consejerías y Organismos Autónomos; finalmente, los Informes de impacto de género (Art. 10), que deberán acompañar los proyectos de disposiciones de carácter general así como los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno. Estas estructuras y estos mecanismos suponen una consolidación de las garantías que pueden ofrecerse a través de la planificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades. A este respecto, la Ley dedica una sección específica, la Sección Tercera del Capítulo I de su Título I, a dicha planificación de la Igualdad en el ámbito de la Administración Regional. El Artículo 11 de la Ley, que compone íntegramente dicha Sección, está dedicado a los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La Ley hace también explícita la ordenación de dicho marco estructural de intervención, determinando cuáles han de ser las áreas de actuación en Igualdad de Oportunidades (Título II), las cuales quedan distribuidas en seis capítulos:

I. Empleo, Formación y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
II. Salud y Atención social
III. Participación social
IV. Coeducación
V. Cultura y Deporte
VI. Medios de comunicación y Nuevas tecnologías

Desde el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia (1993-1995) hasta el actual IV Plan (2009-2011) se ha producido un salto cualitativo que traduce, no sólo la creciente implicación de la sociedad y del Gobierno Regional en la promoción de la Igualdad, sino la validación del Plan como marco capaz de garantizar la máxima eficacia de los esfuerzos desarrollados en materia de igualdad.

El IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia, que se desarrolla en el marco de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, es una herramienta útil y eficaz para hacer real el desarrollo de valores que favorezcan una verdadera equiparación entre los hombres y las mujeres de nuestra Comunidad, en todos los ámbitos, en su vida pública y en su manifestación privada. Este Plan Estratégico supone además el compromiso del Gobierno Regional para desarrollar las políticas públicas con perspectiva de género. El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia es el organismo que velará por el cumplimiento del Plan, a través de procesos de seguimiento y evaluación.

El IV Plan de Igualdad de la Región de Murcia destaca entre sus objetivos el hacer que las mujeres puedan estar más presentes y accedan mejor a los derechos y a la toma de decisiones económicas y sociales; favorecer la atención de las obligaciones familiares, para que mujeres y hombres puedan participar de la vida familiar en condiciones de igualdad, y mejorar las posibilidades de acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral; integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades en las políticas de las administraciones públicas e instituciones y fomentar la cooperación con las Organizaciones No Gubernamentales y los Organismos Internacionales, movilizando todas las políticas para alcanzar la igualdad, entre otras cuestiones.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

En Murcia encontramos diversa ayudas destinadas a las familias, para favorecer la conciliación. En el plano educativo, destacan las siguientes:

- Centros para la conciliación de la vida laboral y familiar (CAI y PAI). Este programa se realiza desde la Dirección General de Familia y Menor en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Corporaciones Locales y Empresas de nuestra Región. El objetivo de este programa es ofrecer a las familias de padres trabajadores unos servicios de calidad que complementen el cuidado que reciben en su seno familiar, por medio de favorecer la construcción de centros de atención infantil para niños menores de tres años. Se consideran Centros de Atención a la Infancia (CAI) aquellos centros que atiendan a niños de cuatro meses a tres años, y que dispongan de más de tres unidades o aulas y Puntos de Atención a la Infancia (PAI) aquellos centros que dispongan de tres o menos unidades o aulas.
- Subvenciones periódicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el "Pequecheque". Son subvenciones para financiar, parcialmente y con pago anticipado, los gastos familiares derivados del coste por los servicios prestados a los niños menores de tres años inscritos en los Centros y Puntos de Atención a la Infancia, en concepto de asistencia, que estén registrados y autorizados o tengan iniciado dicho trámite en la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. Las ayudas Pequecheque están destinadas a subvencionar a las familias parte del costo de las cuotas de asistencia/escolaridad a Centros y Puntos de Atención a la Infancia de los niños y niñas menores de tres años. Para solicitar esta subvención "Pequecheque" los niños/as han de estar inscritos en Centros o Puntos de Atención a la Infancia 0-3 años de la Red de Centros de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. Solo se podrá solicitar esta subvención para

sufragar el costo parcial del servicio de asistencia, en horario general del menor al Centro o Punto de Atención a la Infancia, quedando excluidas de esta subvención otros servicios y actividades que pueda prestar el centro como pueden ser manutención/comedor, ludotecas, talleres escuelas de verano, etc. La regulación jurídica de estas subvenciones se halla en la Orden 25 de junio de 2008, de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración por la que se convocan subvenciones destinadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral mediante el peque-cheque, para los periodos comprendidos entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2009 y entre el 1 de enero y 30 de junio de 2010.

- Ayudas para transporte escolar. Reguladas por la Orden de la Consejería de educación, Formación y Empleo de 10 de marzo de 2009 por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan ayudas individualizadas de transporte escolar para el curso escolar 2008-09 (BORM de 21 de marzo de 2009).
- Ayudas de comedor escolar, pensadas para configurar el servicio de comedor como prestación complementaria de apoyo a la escolarización y como instrumento de compensación para hacer efectivo el principio de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación, en aquellos casos en que sus familias se encuentren en las situaciones más graves de desventaja socio-económica.

Por otro lado estarían las ayudas estrictamente de manutención de los hijos/as o las ayudas para las familias desestructuradas. Son:

- Ayudas autonómicas individuales a familias con hijos nacidos de parto múltiple y familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos. Se trata de ayudas individuales a familias con hijos nacidos de parto múltiple y a las familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos, para colaborar con ellas en los gastos ocasionados por este hecho durante el año. Los gastos objeto de ayuda son: alimentación, vestido (textil y calzado), farmacia, empleada/o del hogar, guardería, higiénico-sanitarios, accesorios de puericultura.
- Prestaciones económicas por hijo/a o menor acogido a cargo. Es una prestación familiar no contributiva que se reconoce por cada hijo o menor acogido a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado de una minusvalía en grado superior al 65%, así como por los menores acogidos en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- Ayudas periódicas de inserción y protección social. Estas ayudas se conceden para proporcionar apoyo económico temporal a aquellas familias o unidades de convivencia con menores a su cargo, cuya carencia de medios para proveer a su subsistencia pudiera llevar o hubiera llevado a tales menores a una situación de riesgo social, al objeto de prevenir la desestructuración familiar y subsiguiente situación de desamparo y hasta la desaparición de tal eventualidad, con la finalidad de asegurar la atención de los menores y su permanencia en la unidad familiar. Véase la Orden de 26 de diciembre de 2007, de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, sobre ayudas periódicas de inserción y protección social (BORM nº 5, de 7 de enero de 2008).

También existen ayudas en materia de dependencia, como los servicios de teleasistencia, la red de residencias y centros de día o de noche, o las ayudas económicas destinadas a la atención de las personas mayores en el medio familiar y comunitario. Éstas últimas son ayudas económicas destinadas a la atención de las personas mayores en el medio familiar y comunitario, que se conceden con carácter periódico, a las personas de las unidades familiares de convivencia contempladas en la legislación vigente, que se ocupen de la atención de los beneficiarios de estas ayudas en el propio domicilio personal, asumiendo su cuidado integral, y proporcionando las atenciones que precisen para su autonomía e integración social. Véase la Orden de 26 de diciembre de 20007, de la Conse-

jería de Política Social, Mujer e Inmigración por la que se regulan las ayudas económicas a personas mayores para su atención en el medio familiar y comunitario. (BORM nº 5, de 7 de enero de 2008).

Desde una óptica más propia del derecho laboral, en Murcia hay que destacar diversas subvenciones:

- Subvenciones para conciliar la vida familiar, laboral y personal, dirigidas a personas que trabajan por cuenta ajena. Comprenden tres modalidades de subvención distintas, las cuales tienen en común que el beneficiario ha de tener a su cargo un hijo o menor acogido o tutelado, de edad inferior a 8 años y convivir con él. Se distinguen por el objeto: Programa I: la contratación de una tercera persona como empleada del hogar para el cuidado del menor a cargo del beneficiario; Programa II: la reducción de jornada laboral de uno de los padres, tutores o guardadores; y Programa III: la excedencia laboral de alguno de los padres o tutores o guardadores. Pueden solicitar la ayuda las personas que trabajan por cuenta ajena y la regulación jurídica se halla en la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (BORM nº 152, de 02/07/2008) y la Resolución de 16 de abril de 2009, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (BORM nº 91, de 22/04/2009).
- Ayudas a la conciliación para alumnos trabajadores desempleados. El objetivo es incentivar la asistencia y participación de aquellos alumnos que tomen parte en acciones de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados. Pueden solicitar las ayudas los alumnos trabajadores desempleados que participen en acciones de formación que tengan a su cargo el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, en virtud de la Resolución de 26 de febrero de 2009, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de planes de formación, acciones de formación y proyectos de formación, correspondientes a la formación de oferta del ejercicio 2009.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En Murcia hay que destacar la existencia de un programa de subvenciones para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dirigido a las trabajadoras por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas. El programa consta de cuatro modalidades de subvención distintas cuyos supuestos de hecho tienen en común la contratación de una persona desempleada, diferenciándose por el objeto:

- Programa IV: La sustitución de la trabajadora autónoma durante su permiso por maternidad.
- Programa V: La sustitución de los trabajadores a los que les hubiere sido concedida una reducción de la jornada laboral para el cuidado de menores a cargo.
- Programa VI: La sustitución de los trabajadores a los que se les conceda una excedencia laboral para el cuidado de menores a cargo.
- Programa VII: La contratación de personas desempleadas para la prestación de los servicios de guardería creados por una empresa exclusivamente para los menores a cargo de las personas que trabajan por cuenta de la misma.

Pueden solicitar las ayudas, tanto las personas trabajadoras por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas, tal y como se establece en la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Dicha orden fue objeto de modificación parcial por otra posterior del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de 31 de marzo de 2009, por la que se modifican diversas Órdenes de bases reguladoras de subvenciones de los programas de Fomento del Empleo, de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de Fomento del Desarrollo Local, y de Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo (BORM número 79, de 6 de abril).

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

En este apartado hay que hablar de:

- La Resolución de 13 de noviembre de 2009, de la Directora del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones a los Ayuntamientos de la Región de Murcia, para la prestación de servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, para el ejercicio 2009, cuyas bases reguladoras se encuentran en la Orden de 9 de noviembre de 2009, de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, (B.O.R.M. n.º 263 de 13 de noviembre de 2009). Estas ayudas son créditos que, como línea de acción subvencionable dentro del Programa Operativo FSE para el período 2007-2013, se encuentran cofinanciados en un 80%.
- La Resolución de 26 de junio de 2009, de la Directora del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres, para el ejercicio 2009.
- La Orden de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, de 17 de marzo de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, a las Federaciones y Asociaciones de Mujeres, para el desarrollo de actividades relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Región de Murcia. Pueden solicitar las ayudas: Asociaciones y Federaciones de Mujeres de la Región de Murcia. A estos efectos se entenderá por Asociaciones y Federaciones de mujeres aquellas entidades compuestas mayoritariamente por mujeres, figurando además éstas también de forma mayoritaria en sus órganos de dirección y representación. En este caso, podrán ser objeto de subvención actividades destinadas a favorecer la conciliación y otras que se centren en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de modo que serán subvencionables las actividades cuyos objetivos se orienten a:

  1. Favorecer la participación social y su acceso a los procesos de toma de decisiones.
  2. Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito rural.
  3. Debatir la situación social de las mujeres, en ámbitos tales como la conciliación de la vida laboral y familiar, economía y empleo, cooperación y participación, inmigración, medio ambiente y urbanismo.
  4. Fomentar en las mujeres hábitos de vida saludable y la práctica del deporte.
  5. Formar, informar y asesorar en materia de prevención e intervención en relación con la violencia ejercida hacia las mujeres.
  6. Favorecer la sensibilización sobre el reparto de responsabilidades familiares y domésticas.

7. Informar y formar a las mujeres en relación con los problemas asociados a la discriminación por género y las alternativas para conseguir la igualdad plena.
8. Actividades que fomenten el asociacionismo y sirvan para generar redes de asociaciones de mujeres.
9. Talleres sobre la utilización del lenguaje no sexista.

5.14. NAVARRA[159]

En Navarra existe el llamado "Plan de Apoyo a la Familia"[160], que persigue los siguientes objetivos:

1. Garantizar una coordinada e integral política de atención a la familia en las actuaciones gestionadas por los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra.
2. Fomentar la cohesión de nuestra sociedad fortaleciendo el peso y la presencia de la familia en el tejido social como estructura de intermediación e integración de los individuos que la conforman.
3. Posibilitar el mejor desarrollo de las familias como institución social básica, transmisora de valores de convivencia, solidaridad, respeto mutuo y tolerancia.
4. Potenciar la asunción de la corresponsabilidad social en la atención a los miembros dependientes, facilitando el acceso de la familia a los medios y recursos necesarios para ello.
5. Potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar.
6. Posibilitar y favorecer las mejores condiciones para la formación y el mantenimiento de las estructuras familiares.
7. Promover una política familiar que apoye especialmente a aquellas familias que presentan necesidades especiales.

El quinto objetivo del Plan es la conciliación. A este respecto, el Plan destaca que, durante siglos, las tareas familiares han recaído en exclusiva sobre las mujeres, que se han ocupado del trabajo doméstico, el cuidado de hijos, abuelos, enfermos. Afortunadamente en las últimas décadas se ha producido una progresiva pero insuficiente incorporación de la mujer al mundo laboral, que en la mayoría de los casos ha supuesto la realización de una doble jornada laboral, la de su trabajo y la del trabajo doméstico y familiar. Además muchas mujeres no han podido elegir el incorporarse no al mercado laboral por impedírselo la asunción de las cargas familiares. Desde esta perspectiva, es necesario promover y facilitar un marco familiar donde las responsabilidades familiares, las públicas y las domésticas, sean compartidas. Para ello es necesaria tanto la sensibilización y concienciación de la sociedad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres además de una importante inversión en recursos públicos que contribuyan al objetivo de la igualdad de género y a la posibilidad de elección por parte de las familias de la manera de afrontar sus responsabilidades familiares.

Partiendo de este análisis de situación, el Plan define cuatro objetivos generales a perseguir, en el ámbito de la conciliación. El primero, tiene que ver con fomentar la implicación de las familias en el proceso educativo; el segundo, se refiere a impulsar la educación en valores como dimensión esencial de los procesos de enseñanza-aprendizaje y lugar de confluencia de la tarea educadora que

159 La información procede de la web www.navarra.es
160 *Vid*. www.unav.es

se desarrolla en el ámbito familiar y en el escolar; el tercero consiste en promover aquellas enseñanzas más directamente ligadas con la inserción laboral de los jóvenes como vía indirecta de apoyo a la familia; y, por último, se habla de desarrollar un modelo de centro educativo-asistencial para la atención de niños/as menores de tres años que facilite a los padres y madres la conciliación de la vida familiar y laboral y la compensación de desigualdades de origen social, cultural o económico. En esta línea se presta una atención especial a la participación efectiva de la mujer en la vida laboral, así como al grado real de conciliación entre la actividad laboral y la atención a la familia. Por ello, se aboga por estimular la contratación a tiempo parcial, como opción del trabajador o trabajadora; y por mejorar la formación de las personas que han estado alejadas del mercado de trabajo por razones familiares.

Además, en materia de dependencia, existe un amplio desarrollo normativo y de políticas públicas, conforme a lo establecido en la Ley Nacional. Por ejemplo, se puedes citar las sucesivas órdenes para dotar de prestaciones económicas a las personas dependientes y sus familias;[161] o la Resolución de 8 de noviembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Cooperación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Junta de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Foral de Navarra en relación con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

En Navarra, la Mesa de Cohesión Social está buscando un acuerdo sobre el modelo de atención a la dependencia. Según la Mesa, dado que el modelo de atención a la dependencia en Navarra está ampliamente dotado de recursos de atención residencial, las futuras actuaciones e iniciativas con respecto a estos servicios deberían ir encaminadas a un amplio modelo de concertación que permita la disponibilidad de plazas públicas suficientes y que facilite la viabilidad de las residencias existentes, lo que debe favorecer una reducción de los plazos de concesión. Así, se debatirá, en el año 2010, el tránsito a un sistema de copago que promocione el acceso a los servicios, garantizando la gratuidad de la atención sanitaria y una participación en el coste de la atención social conforme a la capacidad económica de las personas dependientes, garantizando que ninguna persona pueda quedar sin atención por falta de medios económicos. Para determinar la capacidad económica de las personas dependientes se tendría en cuenta la de toda la unidad familiar, considerando por tal la formada por los cónyuges o pareja estable y los hijos e hijas menores de edad.

Por otro lado, Navarra cuenta desde el año 2002 con una Ley en materia de igualdad, se trata de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante lo cual, como se ha dicho, Navarra se ha incorporado de forma tardía a la tendencia autonómica de desarrollo e implementación de planes de igualdad. Así, en la actualidad la Comunidad está inmersa en la ejecución de su I Plan de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de la Comunidad Foral de Navarra, en el que destacan fundamentalmente dos objetivos: El primero se refiere al impulso de políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. El segundo de ellos, se centra en la promoción de un proceso de cambio social que garantice la consecución de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres en la Comunidad Foral Navarra, prestando una atención especial a las mujeres en el ámbito rural.

En relación con esa preocupación que muestra Navarra por la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito rural, hay que subrayar la labor que realiza el Instituto Navarro para

161 Véanse órdenes como Orden Foral 149/2007, de 23 de abril, de la Consejera de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se añade un nuevo Anexo (Anexo 2, Prestación económica para personas en situación de gran dependencia y apoyo a cuidadores no profesionales del nivel mínimo de protección del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia), a la Orden Foral 293/2006, de 22 de diciembre, de la Consejera de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del año 2007 para la obtención de servicios de cuidados en el domicilio de las personas dependientes y de apoyo a las familias cuidadoras de éstas.

la Igualdad (INAI), a través de la realización de los Pactos Locales de Conciliación y las actividades enmarcadas en la propuesta "Ayuntamientos por la Igualdad en Fiestas".

El INAI puso en marcha el programa de Pactos Locales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en el año 2005 en el marco del Programa Operativo Objetivo 3 del Fondo Social Europeo, a través de la Resolución 73/2007, de 5 de marzo, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad, por la que se aprueba el Programa "Pactos Locales por la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar de mujeres y hombres dentro de su entorno". (BON 34 de 19 de marzo de 2007). La convocatoria actual remite a la Resolución 161/2009 de 1 de junio de la Directora Gerente del INAI.

El INAI ofrece a las Entidades Locales interesadas:

1. Asistencia Técnica durante el proceso de elaboración, firma y renovación de los Pactos Locales por la Conciliación.
2. Formación a la carta en género e Igualdad de Oportunidades a las personas que representan a las entidades firmantes de los Pactos Locales por la Conciliación.
3. Material de apoyo y sensibilización a la ciudadanía.
4. Subvenciones para la organización de servicios y actividades incluidas en el pacto firmado.
5. Participación en jornadas de intercambio de experiencias.

El Pacto local constituye un compromiso que propone el INAI a las entidades locales para trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, profesional y personal.

Las entidades participantes tienen un papel fundamental en el diseño y desarrollo de este Pacto, ya que son ellas las que visualizan las necesidades, establecen unos objetivos y acciones concretas y ponen en marcha un plan de trabajo realista. El Pacto responde a la necesidad de que, en materia de conciliación, se experimenten fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas de los distintos ámbitos.

Además, en Navarra existe la denominada campaña "¿Y en fiestas… Qué? Ayuntamientos por la igualdad en fiestas". Se trata de una actividad que El INAI impulsa por quinto año consecutivo esta campaña de sensibilización e implicación ciudadana en torno a la idea de que las fiestas tienen que ser disfrutadas en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tiene una amplia difusión en Navarra, pues el año 2008 se adhirieron a la iniciativa 71 Ayuntamientos.

El objetivo de la campaña es comunicar y difundir dos mensajes claves en relación a la necesidad de tomar conciencia de algunas desigualdades de género que se producen en las fiestas patronales:

- La corresponsabilidad frente a las tareas domésticas y el cuidado familiar como condición para el disfrute compartido de la fiesta por parte de hombres y mujeres.
- La prevención del acoso y de las agresiones sexuales instando a comportamientos de respeto y reconocimiento de que decir NO, también en los espacios festivos debe, por supuesto, ser entendido.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

En Navarra, existe una red de centros escolares públicos y concertados, así como una red de centros asistenciales para dependientes. Sin embargo, se potencian más las medidas de protección de la dependencia que las de conciliación del cuidado de los hijos con el trabajo a través del siguiente tipo de ayudas económicas[162]: las ayudas a las familias con dependientes a su cargo y las ayudas para el cuidado de menores.

En el área del cuidado de las personas dependientes se contemplan dos líneas de actuación por parte de la Dirección General de Asuntos Sociales y Cooperación al Desarrollo, a través de la Agencia Navarra para la Dependencia. Son, por un lado, las ayudas económicas para disfrutar de un asistente personal de personas dependientes; y, por otro lado, las ayudas para la permanencia en el domicilio de las personas dependientes y la dotación de apoyo a las personas cuidadoras de dichos dependientes. La normativa básica al respecto es la Ley 39/2005, de 14 de diciembre, (BOE 299, fascículo I, de 15 diciembre de 2006), de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el Decreto Foral 6/2009, de 19 de enero, (BON nº 17 de 09/02/2009), por el que se regulan los procedimientos de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia y de elaboración del Programa Individual de Atención de las personas en situación de dependencia; la Orden Foral 212/2009, de 1 de junio, (BON nº 91 de 24/07/2009), de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se regulan las ayudas económicas para asistente personal de personas dependientes; el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, (BOE nº. 114 de 12/5/2007), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia; Decreto Foral 69/2008, de 17 de junio (BON nº 84 de 09/07/2008), por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General; y la Orden Foral 211/2009, de 1 de junio, (BON nº 91 de 24/07/2009), de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se regulan las ayudas económicas para la permanencia en el domicilio de las personas dependientes y apoyo a las personas cuidadoras de éstas.

Las ayudas económicas para disfrutar de un asistente personal de personas dependientes tienen como objetivo la contratación de un servicio de apoyo y colaboración en las tareas de la vida cotidiana, fomentando la vida independiente, la autonomía personal y la permanencia en el entorno habitual. La contratación del asistente personal ha de hacerse por un mínimo de 120 horas mensuales.

Los requisitos para disfrutar de las prestaciones económicas que concede la Comunidad Foral Navarra en este ámbito son:

- Tener reconocido un grado III de dependencia (gran dependencia), en los niveles 1 ó 2, tras haber sido valorado.
- Acreditar residencia efectiva y continuada en Navarra durante los dos años anteriores a la solicitud o, en caso de provenir de otro lugar de España, cumplir los criterios que marca la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.
- Encontrarse desempeñando un trabajo remunerado y en situación de alta en Seguridad Social, o bien participar en cualquier tipo de enseñanza reglada no obligatoria.
- Contratación de un asistente personal por un mínimo de 120 horas mensuales.

162 *Vide* www.navarra.es y www.navarra.es/home_es/Catalogo+de+servicios/Ayudas/default.htm?criterio=Familia

– Es un recurso asignado en el Programa Individual de Atención para las personas dependientes.

Todos los requisitos habrán de reunirse en el momento de presentar la solicitud y mantenerse durante el periodo de percepción de la ayuda.

Por su parte, las ayudas económicas para la permanencia en el domicilio de las personas dependientes y el apoyo a las personas cuidadoras de éstas consisten en una prestación económica para la obtención de los cuidados necesarios para el desempeño de las actividades básicas de la vida diaria en el domicilio.

De hecho, es una prestación económica, destinada a personas con gran dependencia nivel 1 y 2 y con dependencia severa nivel 1 y 2. Esta prestación presenta dos modalidades:

– Modalidad a): Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales: Se caracteriza porque los cuidados que precisa la persona dependiente para el desenvolvimiento en las actividades básicas de la vida diaria son prestados por sus familiares o personas de su entorno y no requiere, por tanto, la contratación de dichos cuidados. Precisa la designación de un cuidador principal.
– Modalidad b): Prestación económica para cuidados en el entorno familiar vinculada a un contrato: Requiere la contratación de una persona o empresa de servicios por parte del beneficiario o de su representante legal para que presten a la persona dependiente el cuidado personal y el resto de servicios que precise para el desenvolvimiento en las actividades básicas de la vida diaria. A los efectos de esta modalidad, se entiende que existe contratación cuando se haya acordado la prestación del servicio por un mínimo de 80 horas mensuales.

Una vez elegida la modalidad ésta no podrá ser modificada, salvo causas excepcionales previamente justificadas y valoradas por el órgano instructor. Los requisitos para disfrutar de las prestaciones económicas que concede la Comunidad Foral Navarra en este ámbito son:

– Tener reconocido un grado III de dependencia (gran dependencia) en sus niveles 1 ó 2, o un grado II de dependencia (dependencia severa) en sus niveles 1 ó 2.
– Acreditar residencia efectiva y continuada en Navarra durante los dos años anteriores a la solicitud o, en caso de provenir de otro lugar de España, cumplir los criterios que marca la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, (haber residido durante cinco años en territorio español, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de dos años el periodo de residencia en el territorio español se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia).
– No superar los niveles de renta y/o patrimonio establecidos para esta prestación en las disposiciones de desarrollo de este Decreto Foral.
– Tener asignada esta ayuda en el Programa Individual de Atención (PIA).
– No estar ingresado de forma permanente en un centro residencial.
– Para la modalidad de ayuda económica vinculada a un contrato, contratación de la prestación del servicio por un mínimo de 80 horas mensuales.

Una vez más, como en el caso anterior, todos los requisitos habrán de reunirse en el momento de presentar la solicitud y mantenerse durante el periodo de percepción de la ayuda.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En Navarra existen ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que convoca el Servicio Navarro de Empleo, a través de la Resolución 437/2008, de 11 de marzo (BON nº 48 de 16 de abril). La finalidad es la concesión de ayudas a personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor de ocho años y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia, así como a las empresas ordinarias que contraten trabajadoras para su sustitución.

Las características de las ayudas se resumen como se describe a continuación:

- Las personas beneficiarias podrán percibir una subvención a fondo perdido de hasta 1.650 euros por unidad familiar y hecho causante. En caso de que el ejercicio del derecho a la reducción de jornada sea disfrutado por un hombre, la cuantía a percibir será de hasta 1.980 euros. En el caso de que exista Convenio Colectivo o Pacto de empresa en el que se recojan medidas de conciliación, que redunden en una mejora organizativa, se incrementará la cuantía de la subvención hasta 2.200 euros.
- Las empresas beneficiarias podrán percibir una subvención de hasta 1980 euros por hecho causante. La cuantía anterior se incrementará en 990 euros cuando la trabajadora contratada para la sustitución se encontrase en situación legal de desempleo durante al menos los doce meses anteriores a la fecha de formalización del contrato de sustitución. En el caso de que exista Convenio Colectivo o Pacto de empresa en el que se recojan medidas de conciliación, que redunden en una mejora organizativa, se incrementará la cuantía de la subvención hasta 2.200 euros.

Los destinatarios de las ayudas son:

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor de ocho años y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia y que estuvieran realizando su jornada completa con, al menos, un mes de antelación al día de inicio de la reducción de jornada o, en su caso, al inicio del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción o por excedencia motivada por atención al cuidado de hijo, siempre que la empresa donde preste servicios contrate a una mujer desempleada para la sustitución de la persona solicitante durante un año ininterrumpido.
- Las empresas ordinarias que contraten a mujeres inscritas en el Servicio Público de Empleo y desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras que se hayan acogido a la reducción de jornada en la mitad por guarda legal, por nacimiento o adopción de menores de 8 años.

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

En Navarra existe una partida presupuestaria para sufragar el cuidado de menores, a través de las subvenciones para atender a menores de tres años en el domicilio de las cuidadoras por parte de la Consejería de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, a través de su Dirección General de Familia. La normativa básica al respecto es la Orden Foral 27/2006, de 7 de febrero (BON nº 33 de 17 de marzo), por el que se clasifica el recurso de conciliación de la vida laboral y familiar denominado "servicio de atención a menores de tres años en el domicilio de las cuidadoras" y la Orden Foral 78/2009, de 2 de marzo (BON nº 48 de 22 de abril), por la que se aprueban las bases de la convocatoria para el año 2009.

El objetivo es establecer el régimen de concesión de subvenciones para el año 2009 a las personas jurídicas titulares del recurso de conciliación de la vida laboral y familiar denominado "Servicio de atención a menores de tres años en el domicilio de las cuidadoras" a fin de fomentar y promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Son destinatarias de las ayudas las Entidades y Asociaciones que carezcan de ánimo de lucro y estén ubicadas en Navarra. De forma precisa, se subvencionarán los gastos de funcionamiento del recurso, como sigue:

- Hasta un 20% por las pequeñas obras o acondicionamientos que haya que realizar.
- Hasta un 20% por la compra de mobiliario, equipamiento específico y materiales didácticos.
- Los salarios y seguridad social de las personas cuidadoras, sustitutas y responsables o coordinadoras así como los gastos de desplazamiento de estas últimas.
- Los gastos generales necesarios para el funcionamiento del servicio. En concreto:
- El cien por cien de los gastos por servicios ajenos (asesoría laboral, fiscal y contable), seguros, publicidad, prevención de riesgos laborales y cursos de formación.
- Gastos varios como teléfono, agua, luz, calefacción, amortizaciones y otros similares en una cuantía proporcional al número de horas en el que se presta el servicio en el domicilio.

5.15. PAÍS VASCO[163]

El I Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias con Hijos e Hijas, aprobado por el Consejo de Gobierno el 3 de julio de 2001, puso en marcha una serie de medidas de conciliación laboral y familiar con la finalidad de remover los obstáculos para el empleo, causados por la paternidad/maternidad derivándose en dos Decretos (Decreto 177/2002, de 16 de julio y el que lo derogó, Decreto 329/2003, de 23 de diciembre). Posteriormente, el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias con Hijos e Hijas, aprobado en Consejo de Gobierno el 26 de septiembre de 2006, confiere a estas medidas de conciliación laboral y familiar, además de las ayudas ya existentes para el cuidado de hijos o hijas, dos nuevos programas, uno de ayudas para excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de los familiares dependientes y otro de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o hijas menores, todas ellas reguladas en el Decreto 118/2007, de 17 de julio (BOPV núm. 144, de 27 de julio de 2007). Son una serie de ayudas económicas que se otorgan a los padres y/o madres trabajadores que se quieran o puedan acoger a una excedencia o reducción de jornada laboral para dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos/as o al cuidado de familiares dependientes.

La razón de ser de las ayudas en materia de conciliación se encuentra, como recuerda el II Plan, ya en el I Plan. Esto es, "*una de las funciones esenciales del I Plan fue dar respuesta a la cada vez más patente necesidad de abordar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Las medidas de conciliación se regularon así con la finalidad de remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o la paternidad y las limitaciones que de la vida laboral se derivan para la vida familiar, favoreciendo con ello la conciliación entre ambos ámbitos de vida y previendo, en última instancia, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, como en sus posibilidades de dedicación in-*

163 Fuente: www.euskadi.net/familia

tensiva al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en la que éstos y éstas más los necesitan. Estas ayudas contribuyen en unos casos a que los padres y madres puedan dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos, disminuyendo las consecuencias económicas de tal opción, y, en otros casos, permiten organizar el cuidado y la atención de sus hijos e hijas, sin que ello entorpezca el desarrollo de su carrera profesional (especialmente en el caso de la mujer)"[164]. Partiendo de esta premisa, el II Plan se marca cinco objetivos, centrados en el desarrollo de los siguientes programas:

3.1. Programa de ayudas económicas a personas trabajadoras por cuenta ajena en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas.

3.2. Programa de ayudas económicas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes.

3.3. Programa de ayudas a las empresas para la contratación de personas sustitutas de los trabajadores o trabajadoras acogidas a las medidas de excedencia y reducción de jornada.

3.4. Programa de ayudas para la contratación de cuidadores para niños y niñas menores de 2 años.

3.5. Programa de ayudas económicas para personas que ejerzan una actividad económica por cuenta propia o autónomos, para excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de menores y personas dependientes.

El Parlamento Vasco aprobó en el año 2005 la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad entre hombres y mujeres, con la finalidad de dotar de rango legal la cuestión de la igualdad, entre la que se encuentra la conciliación. Desde esta óptica, el Gobierno Vasco ha ido aprobando sucesivos planes de igualdad. El más reciente, el IV Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAVPV)[165], cuyo gestor fundamental es el Instituto Vasco de la Mujer o *Emakunde*. En este marco se sitúan numerosas medidas de igualdad, que se complementan con los sucesivos Planes de Apoyo a las familias aprobados por el Gobierno Vasco.

El Plan trabaja en torno a los siguientes ejes: área de cultura, área de educación; área de trabajo; área de violencia contra las mujeres; área de salud y área de urbanismo y medio ambiente. En todos ellos se actúa atendiendo cuatro dimensiones (*mainstreaming,* empoderamiento, conciliación y corresponsabilidad, y violencia contra las mujeres). Por ejemplo, en materia de conciliación, en el área de cultura se busca fomentar la cultural de la corresponsabilidad y la ética del cuidado; en el área de educación, se persigue el fomento entre el alumnado de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado; en el área de trabajo, se promueve un nuevo modelo de organización social, así como se apoyan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar; en el área de violencia contra las mujeres, se apoyan los recursos socio-comunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional, como consecuencia de dicha violencia de género; en el área de salud, se intenta reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud; y en el área de urbanismo y medio ambiente, la conciliación y corresponsabilidad responde a la adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y al desarrollo de la autonomía personal.

Además, el Gobierno Vasco desarrolla, a través del Instituto de la Mujer, denominado, Emakunde, muy diversas actividades para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre las que destacan obviamente también las de conciliación. Así, se organizan numerosos cursos de formación, jornadas y seminarios, y se realizan numerosas publicaciones, destinados

164 Véase II Plan en *ibidem*, p.33
165 http://www.emakunde.es/images/upload/IVPI_c.pdf

todos ellos a las mujeres trabajadoras, las empresas y el conjunto de la sociedad civil. Igualmente, desde Emakunde se ofrece asesoramiento a las entidades, asociaciones, empresas, etc. que deseen acometer planes de igualdad en el seno de su organización.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, las medidas económicas básicamente son: la posibilidad de disfrutar de una excedencia o reducción de la jornada laboral para el cuidado de los hijos/as o personas dependientes; las ayudas a empresas para la contratación de personas que sustituyan a los trabajadores que se han acogido a una excedencia o reducción de la jornada laboral para cuidar a sus descendientes; las ayudas para la contratación de cuidadores de menores de tres años; y las subvenciones en materia de escuelas infantiles para niños/as menores de tres años.

En cuanto al cuidado de los hijos/as se refiere, los padres pueden disfrutar de una excedencia para el cuidado de hijos/as menores de tres años; o de una reducción de jornada de trabajo, en al menos un tercio de la misma, para el cuidado de hijos/as menores de seis años. Si dicho menor padece una discapacidad igualo mayor al 33%, la ayuda podrá disfrutarse hasta que el hijo/a cumpla 18 años.

Por el cuidado de familiares dependientes, se puede obtener: una excedencia, para atender al cuidado de un familiar en situación de dependencia; y una reducción de la jornada de trabajo en, al menos un tercio de la misma para atender a un familiar en situación de dependencia.

Los destinatarios, en ambos supuestos, son: las personas trabajadoras por cuenta ajena y las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas. No podrán acogerse a ello las personas trabajadoras que tengan regímenes laborales de carácter especial.

Los requisitos generales para solicitar la excedencia o la reducción son los siguientes:

- La persona beneficiaria deberá residir de forma efectiva y figurar en el Padrón de cualquier municipio de la CAPV en el momento de presentar la solicitud y al menos durante el año anterior o durante cinco años continuados de los diez inmediatamente anteriores, debiéndose mantener esa situación durante toda la duración de la excedencia o reducción de jornada.
- La persona beneficiaria deberá haber disfrutado de una situación de excedencia o reducción de jornada por un período continuado mínimo de 59 días naturales.
- No se subvencionarán aquellas excedencias o reducciones de jornada que no supongan una disminución efectiva en su remuneración.

Los requisitos específicos para acogerse a estas medidas por el cuidado de los hijos/as. Son:

- La persona beneficiaria deberá ostentar la guarda y custodia y convivir en el mismo domicilio que el hijo/a durante toda la duración de la actuación subvencionable.
- En el caso del cuidado de familiares dependientes, el requisito adicional es que entre la persona solicitante y el familiar en situación de dependencia deberá existir un vínculo de parentesco de primer o segundo grado de consanguinidad o de primer grado de afinidad, o bien que se trate de su cónyuge o pareja de hecho. Así, se subvencionará el cuidado de cónyuge o pareja de hecho, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, suegros, etc.

En cuanto a la dotación económica, la situación de excedencia de jornada laboral completa, por ejemplo, supone al año 2.400 euros para la mujer y 3.000 euros para el hombre. No se subvencionará el disfrute simultáneo de excedencias por parte del padre y de la madre. En los casos de

guarda y custodia compartida por resolución judicial o acuerdo mutuo tras separación o divorcio, tanto el padre como la madre tendrán como límite máximo 548 días naturales de disfrute subvencionado para la excedencia y 1.095 días naturales para la reducción de jornada. En el caso de las familias monoparentales (la formada por el hijo/a para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada y el padre o la madre que no mantiene relación conyugal o análoga actual), será subvencionable la totalidad del período de excedencia laboral hasta que el hijo/a cumpla tres años o de reducción de jornada hasta que cumpla seis años.

Además de lo anterior, el Gobierno Vasco también ofrece ayudas para la contratación de cuidadores. Se trata de la subvención por la contratación de una persona trabajadora dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos/as menores.

El período subvencionable abarca desde la finalización de descanso o permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o desde la constitución de la tutela hasta el 31 de agosto del año en que el hijo/a cumple tres años. La persona beneficiaria deberá residir de forma efectiva y figurar en el Padrón de cualquier municipio de la CAPV en el momento de presentar la solicitud y al menos en el año anterior o durante cinco años continuados de los diez inmediatamente anteriores, debiéndose mantener esa situación durante toda la duración de la ayuda

La ayuda tendrá como referencia la aportación que legalmente corresponda a la persona beneficiaria a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social. En el caso de las familias numerosas, la referencia es la diferencia entre la aportación del empleador/a y la bonificación del 45% según la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Por añadidura, desde el Gobierno Vasco, se dan subvenciones para ayudar a las familias con hijos pequeños a conciliar la vida laboral y familiar, a través de una red de escuelas infantiles. A saber, la Orden de 25 de febrero de 2009, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, convoca y regula la concesión de subvenciones para el apoyo a las familias con niños/as menores de tres años y la consolidación de la red de centros de atención a la infancia para menores de tres años. Se trata de subvenciones que, según el Gobierno Vasco, permiten avanzar hacia una sociedad del bienestar donde las diferencias económicas no sean un obstáculo a la hora de acceder a una escuela infantil. De ahí que las ayudas se conceden prestando especial atención a las familias con menor renta.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

Relacionadas con las subvenciones a las familias para solicitar una excedencia o reducción para el cuidado de los hijos/as, el Gobierno Vasco ofrece ayudas a las empresas con la finalidad de contratar trabajadores que sustituyan a los que se acogen a la citada excedencia o reducción de jornada laboral. Las ayudas van dirigidas a las personas físicas que trabajen por cuenta propia, así como las personas jurídicas privadas, excluidas las sociedades públicas, con centro de trabajo en la CAPV, cuando contraten a personas inscritas como desempleadas, para sustituir a trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos/as o familiares en situación de dependencia.

Los requerimientos para ello son:

1. La persona contratada deberá estar inscrita como desempleada en el Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico, estatal o de la Unión Europea.

2. En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena, el contrato de interinidad suscrito deberá tener como mínimo una duración de 59 días naturales, y habrá de cumplir los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera la persona sustituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción.
3. En el supuesto de sociedades cooperativas, éstas deberán suscribir un contrato de socio de duración determinada para la sustitución de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo que se hubieran acogido a excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos/as o de familiares en situación de dependencia. Dicha contratación deberá tener una duración continua mínima de 59 días naturales y comprender, al menos, la misma jornada que estuviera pactada en el contrato de la persona sustituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción.
4. La reserva de su puesto de trabajo o la reincorporación a su jornada habitual de la persona que se haya acogido a una excedencia o a una reducción de la jornada de trabajo deberá estar garantizada por norma legal o en virtud de acuerdo individual o colectivo.
5. No será subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona empleadora ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales, tanto por consanguinidad como por afinidad, de primer o segundo grado, así como tampoco los citados familiares de los miembros de los órganos de gobierno y dirección de las personas jurídicas privadas.
6. Las personas beneficiarias deberán estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
7. Las personas beneficiarias deberán cumplir lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y la normativa en materia de Seguridad y Salud Laborales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el de Prevención y demás normas laborales.

La dotación económica establecida será:

1. Cuando se contrate a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos de interinidad se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Tesorería General de la Seguridad Social por ese concepto.
2. En el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por sociedades cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará en cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.
3. Cuando los Estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
4. Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al porcentaje en que redujera ésta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.

Por último, hay que destacar que, en noviembre de 2009 estaba abierta la convocatoria para optar a la contratación de un Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio de horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.[166]

3) Ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados

En el plano de las ayudas a otros organismos públicos y privados procede decir lo mismo que en las demás CCAA: existen subvenciones para crear centros de educación infantil, ludotecas, y centros de atención a los dependientes, entre otros.

4) Otras medidas

En la Comunidad Autónoma Vasca se ha publicado un estudio, en abril de 2009, sobre el impacto de la media jornada en las mujeres. El estudio elaborado por Emakunde se ha basado en más de mil encuestas realizadas a hombres y mujeres, más de seiscientas a responsables de Recursos Humanos y diez estudios en profundidad con las direcciones de empresas. La conclusión que aporta el Estudio sobre la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi es que, para que tanto hombres como mujeres jueguen en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, "*es necesario partir de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico*"[167].

El estudio destaca que "*la reducción de jornada introducida en la legislación laboral como medida estrella para ayudar a la conciliación familiar supone una "barrera" en la carrera profesional de las mujeres. ¿Por qué? Porque su falta de dedicación plena les impide ascender. ¿Frena sólo a las mujeres o también a los hombres que optan por la jornada parcial? A todos por igual, pero hay que tener en cuenta que, de todos los trabajadores que se acogen a ese derecho, el 83% son mujeres. Por eso, las empresas ofrecen menos posibilidades de promoción a las féminas en edad fértil, previendo que en el futuro la maternidad les va a limitar su dedicación al trabajo. ¿Y cuál es el motivo de que la mitad de las mujeres que optan por la jornada parcial apuntan como motivo la necesidad de cuidar a sus vástagos? Son las mujeres las que mayoritariamente asumen las tareas del hogar y, específicamente, el cuidado de los hijos*"[168].

Según el estudio, la principal razón por la que las mujeres asumen una jornada a tiempo parcial es el cuidado de los hijos (el 45,6% de las mujeres alega esta razón). Es decir, la renuncia a una parte de la carrera profesional la asumen en la mayor parte de los casos las mujeres.

Por otra parte, el informe también analiza la distancia entre el potencial profesional de las mujeres en relación a la formación recibida y su desarrollo profesional real en comparación con sus homólogos masculinos, así como el coste económico derivado de la falta de desarrollo de este potencial, que cifra en 7.200 millones de euros brutos al año. En concreto, establece que las mujeres vascas con actividad laboral están dejando de ganar 2.091 millones al año, mientras que aquellas responsables de las tareas del hogar dejan de percibir 4.825 millones. Por su parte, el resto de mujeres sin actividad laboral dejan de ganar 346 millones de euros.[169]

166 http://www.euskadi.net/r33-2288/es/contenidos/contratacion/a_027_deas_2009/es_def/a_027_deas_2009.html#seccion_3

167 http://www.euskadi.net/r33-2288/es/contenidos/libro/2009_s_servicios_generales_01/es_reduccio/semana_2009_04_17.html

168 *Ibidem*

169 *Ibidem*

5.16. LA RIOJA[170]

La Comunidad de La Rioja difiere de las demás, desde el punto de vista del planteamiento de origen del diseño de los planes públicos destinados a promover la materia de estudio, en la medida en que ha desarrollado un plan propio de conciliación, al tiempo que posee un plan específico de la mujer, en lugar de contar con un plan de familia. Esto es, en la Rioja se ha aprobado, en el año 2008, un plan específico que busca desarrollar la conciliación, el "Plan Concilia", el cual complementa el Plan Integral de la Mujer del Gobierno de la Rioja, y que se centra más en la cuestión de la igualdad que en la protección de la vida familiar.

Este Plan Concilia tiene siete objetivos:

1. el seguimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres;
2. la conciliación de la vida familiar y laboral;
3. el fomento de la participación de las mujeres en los órganos de representación de los empresarios y los trabajadores;
4. la erradicación de todas las formas de discriminación por razón de sexo;
5. la difusión de herramientas útiles para evitar la práctica de comportamientos sexistas y discriminatorios en la relaciones laborales;
6. la promoción desde la infancia de los valores de igualdad en las relaciones laborales; y
7. facilitar el intercambio de buenas prácticas en las relaciones laborales.

La Comunidad de la Rioja dispone también de un Plan que recoge acciones de igualdad, entre las que se citan las de conciliación. Concretamente, se trata del III Plan Integral de la Mujer (2006-2009)[171]. La responsabilidad del Plan recae en el Área de la Mujer del Gobierno de la Rioja, ya que no existe un Instituto *ad hoc* u otro tipo de organismo autónomo en la Comunidad. El Plan define cuatro esferas de intervención principales en su labor por lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Estos son la transmisión del conocimiento y valores igualitarios y de la perspectiva de género, promover la conciliación vida personal, familiar y laboral, favorecer la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación.

Además, la Comunidad de la Rioja cuenta con el III Plan Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Personas con Discapacidad 2007-2010, que fue aprobado el 2 de febrero de 2007 en Consejo de Gobierno. Este Plan supone el punto de encuentro de las políticas de los diferentes sistemas de protección social del Gobierno de La Rioja en lo referido a la igualdad de oportunidades y la integración social de las personas con discapacidad.

1) Ayudas y subvenciones a las familias

La Comunidad de La Rioja, pese a disponer de un plan de protección de la infancia y la familia, no ha desarrollado hasta ahora medidas de promoción de conciliación como consecuencia de dicho Plan, sino que las cuestiones de conciliación se enmarcan en el Plan Concilia y/o el Plan Integral de la Mujer. De manera que las ayudas y subvenciones que se conceden a las familias, a raíz del Plan de Familia existente, se ciernen sobre los casos en los que se produce una situación

170 Véase el Catálogo de Prestaciones Sociales 2008 del Gobierno de La Rioja en www.larioja.es
171 http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=445852&IdDoc=445828

de desprotección y vulneración de los derechos de la infancia, en cuyo caso hay ayudas para las familias en situación vulnerable, también para las familias acogedoras, así como para aquellas que realizan adopciones, ya sean nacionales o internacionales. No obstante lo cual, como en el resto de las CCAA, el Gobierno de la Rioja ofrece ayudas a las familias para la escolarización de los niños de 0 a 3 años, tanto en escuelas públicas como en centros privados concertados; al tiempo que existe una cobertura asistencial para los minusválidos y los dependientes, ya sea en residencias, centros de día, o a través de las ayudas a domicilio.[172]

Por consiguiente, la conciliación se sitúa sólo en el marco del III Plan Integral de la Mujer (2006-2009) y del reciente Plan Concilia (2008), lo que implica que falta uno de los pilares esenciales en el planteamiento de la conciliación, como es la protección y la promoción de la familia como un bien preciado de nuestra sociedad.

El Plan Integral de la Mujer define cuatro esferas de intervención principales en su labor por lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Estos son la transmisión del conocimiento y valores igualitarios y de la perspectiva de género, promover la conciliación vida personal, familiar y laboral, favorecer la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación. Partiendo de esta óptica, desde el gobierno de la Rioja se han puesto en marcha programas para promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de Planes de Acción Positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar.[173] Con todo, no se trata de ayudas o subvenciones destinadas directamente a las familias, sino que se sitúan en el marco de las empresas, como se desarrollará en el siguiente punto.

2) Ayudas y subvenciones a las empresas

En el marco del Plan Concilia, el Gobierno de la Rioja ha iniciado una serie de líneas de actuación para velar por la conciliación laboral en las empresas, entre las que destacan las siguientes:

1. La publicación de una guía sobre igualdad y conciliación para las empresas. A saber, en marzo de 2008, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo de la Rioja, publicó una guía básica sobre igualdad y conciliación en las pequeñas empresas. Esta nueva guía servirá de apoyo a las empresas y les permitirá conocer de forma clara y sencilla el cumplimiento y la práctica de la Ley de Igualdad y sus exigencias legales. De igual modo, la guía también dedica un importante espacio al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral ofreciendo un abanico de pautas para desarrollar un protocolo de prevención en las empresas.
2. La realización de las jornadas "Mujer y Empleo", que el gobierno de la Rioja lleva a cabo dentro de los actos conmemorativos del Día de la Mujer Trabajadora.
3. La concesión de ayudas de entre 3.000 y 5.000 euros a empresas que adopten medidas de conciliación e igualdad de oportunidades. Para ello se aprobó un convenio, en abril de

172 *Vide*, entre otras: Decreto 131/2007, de 27 de diciembre, por el que se modifica el decreto 32/2005, de 29 de abril, por el que se crean y regulan las prestaciones para cuidadores de personas mayores dependientes. Decreto 126/2007, de 26 de octubre, por el que se regula la Intervención Integral de la Atención Temprana en La Rioja. Orden 5/2007, de 31 de octubre, de la Consejería de Servicios Sociales por la que se regulan las condiciones de acceso y la cuantía de las prestaciones económicas del Sistema Riojano para la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Orden 4/2007, de 16 de octubre, de la Consejería de Servicios Sociales por la que se regula el procedimiento para la valoración y reconocimiento de la situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Resolución de la Consejería de Servicios Sociales por la que se establecen las cuantías máximas de las prestaciones económicas del Sistema Riojano para la autonomía personal y atención a las personas en situación de Dependencia para el año 2008.

173 www.larioja.org/[npRioja]/default/defaultpage.jsp?...

2008, que se enmarca en el Plan Concilia Rioja, y fomenta medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas riojanas.

4. La ampliación de las acciones de la Fundación + Familia, que desarrollará actuaciones dirigidas a sensibilizar a los empresarios de las pymes de La Rioja sobre los beneficios que reporta la adopción de estas medidas de conciliación.

5. La concertación de ayudas para las empresas que aspiren a conseguir el Certificado EFR. El Certificado EFR, que concede Fundación más Familia, supone un nuevo estatus para la empresa en el ámbito de su imagen pública y privada, una atracción de nuevos talentos y un aumento de su competitividad y productividad. Este sello de calidad compromete a la empresa a una mejora continua que será evaluada periódicamente por una entidad certificadora acreditada. En este sentido, cabe destacar que hay 73 empresas en España que ya disponen de este sello de calidad de conciliación. El Gobierno de La Rioja, a través del Servicio Riojano de Empleo, financiará actuaciones de las empresas u organizaciones sin ánimo de lucro interesadas en la adopción de la Certificación EFR, con ayudas de entre 3.000 y 5.000 euros en función del número de trabajadores de la empresa (a partir de 10 trabajadores y hasta un máximo de 250). El impulso del Gobierno de la Rioja para la concesión del citado certificado EFR de calidad en materia de conciliación resulta sumamente interesante y es una estrategia común a la Generalitat Valenciana, que también ha firmado un convenio con la Fundación +Familia, con la misma finalidad.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye un factor determinante de los cambios sociales más recientes, resultando necesario conciliar la vida personal, con el trabajo y la familia. Este hecho debe abordarse con importantes reformas adicionales para atender a las personas dependientes en la familia y favorecer el desarrollo de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en la esfera pública como privada.

Como se ha podido observar a lo largo del informe son muchas las Comunidades Autónomas que abordan dicho problema, pero la Comunitat Valenciana lo hace con especial sensibilidad, a la hora de desarrollar las acciones que, al respecto, lleva a cabo la Conselleria de Bienestar Social y el conjunto de la Generalitat Valenciana, partiendo de un principio de transversalidad en la aplicación de la perspectiva de género en sus políticas públicas. No en vano, desde la Comunitat se presta una especial atención a las familias vulnerables o a las madres gestantes, al tiempo que también se ofrecen servicios comunes a otras CCAA, como son los centros de atención socio-educativa para los menores de tres años o los servicios de atención a la dependencia y a su entorno familiar.

Desde una óptica comparada, se ha visto cómo todas las CCAA españolas han desarrollado planes de infancia y/o familia que incluyen la dimensión de la conciliación como una cuestión a tratar. Algunos de ellos incorporan la atención a los dependientes, mientras que la mayoría, entre los que se incluye la Comunitat Valenciana, dan un tratamiento separado y específico a las cuestiones relacionadas con la dependencia. Pero, insistimos en que no existe, hoy por hoy, ninguna Administración autonómica que no cubra ambos aspectos de la conciliación: el cuidado de los menores a cargo y de los mayores o minusválidos dependientes. En consecuencia, una práctica habitual en todas las CCAA es la de subvencionar las plazas escolares a menores de 3 años en centros públicos y concertados, ayudar a financiar el comedor y el transporte escolar, así como disponer de plazas en residencias y en centros de día para mayores y minusválidos dependientes. Partiendo de este hecho común, convendría marcar aquí diferencias entre las Administraciones estudiadas, con la finalidad

de situar a la Comunitat Valenciana en el panorama nacional, esto es, como reza el título de este estudio, se trata de poner a la Comunitat Valenciana en el punto de mira.

¿Qué ofrece la Generalitat Valenciana con carácter genuino? La Generalitat sitúa sus acciones de bienestar social en el marco de la Ley 5/1997, de 25 de junio, que dota de la plataforma legal de despegue a los dos sucesivos PIFIs o planes de familia, pero también al novedoso Programa + Vida, que se encuentra, en la actualidad, en pleno desarrollo, y que pretende generar una cultura de familia, de maternidad y paternidad, sin los cuales, obviamente, no cabe comprender la existencia de una conciliación personal, familiar y laboral, partiendo de un principio compartido de las responsabilidades familiares, tanto por parte del padre, como de la madre.

En materia de dependencia, encontramos asimismo otro de los puntos fuertes de la Comunitat. No en vano, junto a los programas asistenciales comunes al resto de las CCAA, la Generalitat Valenciana ha desarrollado dos programas pioneros en España para proteger y cuidar a los mayores en su entorno más cercano: el domicilio familiar, a través de los novedosos programas "*Menjar a Casa*" y "*Major a Casa*".

Otro campo en el que la Comunitat Valenciana ha sido pionera es en el ámbito de la igualdad. No en vano, fue de las primeras CCAA en aprobar una Ley de Igualdad, lo cual contrasta con otras que, a día de hoy, carecen de norma de rango legal, y que ha permitido el desarrollo de medidas tan novedosas como las ayudas a las empresas para la contratación de agentes de igualdad, la inmediata creación de una plataforma de debate, similar al Forum de Temps catalán, en el que se reflexiona sobre las medidas adoptadas en materia de conciliación e igualdad por las empresas valencianas. Ligado a estas actuaciones que está desarrollando recientemente la Generalitat, desde la Conselleria de Bienestar Social, hay que subrayar la convocatoria de Premios de conciliación (Premio "Yo también concilio" y Premio "Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades"). Muy similares son los Premios Madrid Empresa Flexible o los Premios de Conciliación que ofrece la Comunidad de Madrid. Otra de las actuaciones interesantes radica en la firma, en mayo de 2008, de un convenio con la Fundación + familia, para ayudar a las empresas valencianas a emprender actuaciones encaminadas a obtener el certificado EFR de conciliación familiar.

A la luz de los esfuerzos realizados por el Estado y las CCAA para fomentar la conciliación, cabría decir que se están produciendo avances al respecto. Pero lo cierto es que, en nuestro país, sigue resultando difícil compaginar el trabajo con el cuidado de los menores y/o mayores dependientes. Las razones reposan en nuestra extensa jornada laboral, que contrasta con la de otros Estados miembros de la Unión Europea, así como con en un sistema educativo que no cubre, en términos de horarios y tampoco en número de días lectivos, el mismo calendario que el de los progenitores, amén de las reticencias de parte del empresariado español a la adopción de medidas de conciliación y/o igualdad, motivadas por una falta de formación y sensibilización en la materia.

Por ejemplo, la reincorporación al trabajo después de la baja maternal es un momento delicado, que habría que tratar de forma específica, para lo que apuntamos la posibilidad de llevar a cabo acciones para facilitar la vuelta al trabajo de las madres/los padres después de su permiso de maternidad/paternidad. Algunas empresas europeas y americanas, por ejemplo, permiten llevar al centro laboral a bebés de pocos meses y cuentan con espacios habilitados para ello. En algunos casos, en las empresas donde se utiliza reloj de fichas, los trabajadores que se acojan a esta medida tienen que fichar durante los periodos dedicados a atender a sus hijos/as, y recuperarlos después, para que su jornada se equipare a la de sus compañeros/as. El teletrabajo es otra opción que permite compaginar la vida laboral, personal y familiar.

Con todo, líneas de actuación de este estilo que no recojan la dimensión de igualdad resultan incompletas. De ahí, la pertinencia y oportunidad del III Plan de Igualdad de la Generalitat Valencia-

na. No en vano, las responsabilidades familiares son tanto de hombres como mujeres, y no sólo se refieren al cuidado de los niños/as, sino también al de los dependientes y mayores. A esto hay que añadir que conciliar no es sólo conciliar la vida laboral con la familiar, sino también, con la personal. Esto es, los ciudadanos y las ciudadanas debemos poder disfrutar de una esfera íntima y personal, más allá de nuestro trabajo, para realizarnos como seres humanos.

En el caso de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, cabe decir que el saldo de la misma en España es negativo para las mujeres: ellas siguen dedicando un tiempo de trabajo similar al de hace unas décadas a las tareas domésticas, a lo que se añade que también trabajan fuera de casa. Ellos, por el contrario, han aumentado ligeramente, su participación en términos de corresponsabilidad, pero el grueso de la conciliación reposa en ellas, de ahí que sea más habitual que las mujeres hagan uso de los permisos de maternidad, las reducción de jornadas o las excedencias, mientras que ellos siguen con su trabajo y jornada laboral habitual, independientemente del número de hijos/as o personas mayores o minusválidos/as a su cargo.

La raíz fundamental del problema se centra en la educación en la igualdad y en la falta de interiorización, por parte de los hombres y de las mujeres, del valor de la corresponsabilidad en las tareas familiares. Por ello, las mujeres se ponen trabas a sí mismas, a la hora de promocionar en el mercado laboral, por atender las necesidades de sus hijos/as o sus ascendientes dependientes, siguen siendo ellas las que dedican más tiempo al hogar y, en conjunto, no se incorporan en igualdad de condiciones al mercado laboral. De ahí, lo importante que resulta fomentar y sensibilizar a la ciudadanía en la igualdad. En este contexto se sitúan los planes de igualdad de las diversas Administraciones Públicas, y las políticas que desarrollan tales planes. De hecho, tanto el Estado como las 17 CCAA tienen planes de igualdad, siendo Andalucía la última en sumarse al carro. Todos ellos son similares en el planteamiento teórico, por lo que las diferencias radican exclusivamente en el desarrollo de los mismos y en el presupuesto destinado a este tipo de acciones. En esta línea, cabe destacar el renovado esfuerzo de la Generalitat con el compromiso de la igualdad, al emprender en el año 2009 actuaciones novedosas como la financiación del estudio aquí presente, realizado por un amplio equipo de investigadores universitarios.

La explosión de planes de igualdad en los últimos tiempos en España, no hace sino dejar patente la existencia de un problema: no existe una igualdad plena entre hombres y mujeres, lo cual afecta, entre otras cuestiones a la conciliación. En efecto, la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo la asignatura pendiente del conjunto de la sociedad, en general, y de las Administraciones Públicas, en particular. Por lo que es de suma importancia mejorar las políticas públicas que se desarrollan en el presente y establecer nuevas líneas de actuación futuras, por parte de las Administraciones, que fomenten la corresponsabilidad, la conciliación de horarios de trabajo más razonables en las empresas, o que en las vacaciones escolares los centros públicos ofrezcan actividades durante el mes de julio en el que los progenitores trabajan, entre otras medidas.

Por consiguiente, es necesario llevar a cabo políticas que tengan en cuenta a la familia como bien protegido, a las madres (que son las que todavía soportan en mayor medida el peso familiar) y también a los padres. Para ello es esencial la promoción de la corresponsabilidad en las tareas del hogar y en el cuidado de la familia desde una edad muy temprana, por lo que actuaciones de sensibilización escolar, la contratación de agentes de igualdad, o los recién creados Premios Concilia para los universitarios/as de la Comunitat Valenciana resultan fundamentales. En definitiva, instamos a los poderes públicos a seguir el camino emprendido, realizando una mejora y una evaluación continuas de las medidas y ayudas necesarias para el desarrollo pleno de la familia como base de nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL, *I Plan Integral de la Infancia y la Familia en la Comunitat Valenciana 2002-2005*, Valencia, 2002.

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL, *Evaluación y seguimiento del plan integral de la familia e infancia de la Comunitat Valenciana 2002-2005*, Valencia, 2006.

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL, *II Plan Integral de la Infancia y la Familia en la Comunitat Valenciana 2007-2010*, Valencia, 2007.

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL, *III Plan de igualdad de oportundiades*, Valencia, 2007.

GOBIERNO VASCO, *Informe sobre Modelos de Familia y Políticas Familiares*, 2003, Gobierno Vasco.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia 2006-2009,* Madrid, 2006.

Páginas web consultadas:

- Seguridad Social: www.seg-social.es
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte: www.mepsyd.es
- Ministerio de Trabajo e Inmigración: www.mtas.es
- Generalitat Valenciana, Conselleria de Bienestar Social: www.bsocial.gva.es
- Andalucía: www.juntadeandalucia.es
- Aragón: www.portal.aragon.es
- Asturias: www.asturias.es
- Baleares: www.caib.es
- Canarias: www.gobcan.es/bienestarsocial
- Cantabria: www.gobcantabria.es/portal/page y www.mujerdecantabria.com
- Castilla León: www.jcyl.es
- Castilla la Mancha: www.jcm.es
- Cataluña: www.gencat.cat/benestar
- Extremadura: www.bs.juntaex.es
- Galicia: www.igualdadegaliza.org y www.familias.org
- Madrid: www.madrid.org
- Murcia: www.carm.es
- Navarra: www.navarra.es
- País Vasco: www.euskadi.net/familia
- Rioja: www.larioja.es

INFORME SOBRE "POSIBLES MEDIDAS FISCALES DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL"

Marisa Carrasquer Clari

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años parece que las políticas familiares vuelven a ser objeto de atención por los poderes públicos.

En particular, en materia tributaria, tanto el legislador estatal como algunas Comunidades Autónomas, entre ellas, la valenciana, han introducido diversas medidas orientadas en general al objetivo de protección y defensa de la familia consagrado en el artículo 39 de la Constitución Española.

El objetivo de este trabajo es reflexionar sobre las políticas familiares en España y, en particular, determinar si existen en el ámbito de la ComunitTat Valenciana medidas fiscales que dentro del objetivo general de protección de la familia se dirijan expresamente a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, especialmente de las mujeres, por ser éstas quienes generalmente asumen mayores responsabilidades familiares.

Como punto de partida, se tomará como referencia las medidas fiscales estatales y autonómicas orientadas en general a la protección de la familia y que son aplicables en la Comunidad Valenciana, para identificar aquéllas que hayan podido establecerse con el objetivo concreto de "fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar".

Una vez hecho un diagnóstico de la situación y determinado qué objetivos y necesidades están cubiertos, podrán proponerse, en su caso, medidas autonómicas que completen las ya existentes o que mejoren su efectividad, siempre respetando el ámbito de competencias cedidas a las Comunidades Autónomas.

Para abordar esta segunda tarea y diseñar una determinada política familiar sería necesario previamente analizar cuál es el marco social en que tales medidas van a operar y definir los objetivos concretos que con dicha política se pretenden conseguir.

II. LA POLÍTICA FISCAL COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Los instrumentos o medidas concretas de política familiar se pueden clasificar en general en tres grupos: políticas monetarias, permisos familiares y servicios externos en especie. Dentro del primero de ellos se incluyen los subsidios o prestaciones familiares y, los que aquí nos interesan, las medidas fiscales que adoptan la forma de incentivos o beneficios fiscales.

Lo primero que hay que tener en cuenta es que el sistema tributario tiene como finalidad esencial proporcionar ingresos para posibilitar la financiación del gasto público. A diferencia de otras ramas del ordenamiento jurídico, la protección de la familia no se define como objetivo prioritario del Derecho tributario ni sus normas surgen con el fundamento de dar cumplimiento al mandato del artículo 39 de la CE. De hecho, no son pocas las ocasiones en que el estado civil de casado/a del contribuyente o la existencia de una relación familiar con otra persona determina la aplicación de una normativa tributaria más gravosa y no más favorable. La razón es que las normas tributarias que regulan con carácter específico las relaciones familiares surgen generalmente con la finalidad de evitar posibles conductas fraudulentas. Es decir, la relación de parentesco es considerada como un riesgo para la fiscalidad.

Con este punto de partida, nada impide, sin embargo, que los tributos puedan dirigirse a satisfacer otros objetivos con cobertura constitucional y, en concreto, a dar cumplimiento a los principios rectores de la política social y económica (arts 39 y ss CE). El reconocimiento de la función extrafiscal del tributo permite a los poderes públicos desarrollar una política fiscal orientada también al objetivo de protección de la familia, pudiendo establecerse medidas fiscales que favorezcan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales y, al mismo tiempo, garanticen el acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad, así como la obtención de rentas suficientes que aseguren el bienestar de la familia.

Ahora bien, si el diseño de una política fiscal familiar parece condicionada por la necesidad de garantizar el cumplimiento del deber de contribuir, no es menos cierto que además la viabilidad de una política de este tipo queda limitada también por la posibilidad real de asumir su coste o repercusión en las arcas públicas. Nadie duda que la reducción de la carga tributaria pueda ser un instrumento eficaz para la protección de la familia y que a través de los impuestos puede incentivarse determinadas decisiones, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar, pero la posibilidad real de introducir este tipo de medidas está supeditada a la realidad de cada sistema tributario y a la existencia de recursos suficientes para atender al gasto público.

III. MEDIDAS FISCALES DE PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES APLICABLES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

III.1. INTRODUCCIÓN

Como ya hemos señalado, a través de una determinada política fiscal se puede favorecer la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores y las trabajadoras, asegurando, al mismo tiempo, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad y la obtención de una renta familiar suficiente.

El diseño de una política fiscal orientada al cumplimiento de estos fines parece una exigencia ineludible que impone la nueva realidad y el marco normativo comunitario (Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992; Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996) e internacional. La creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo plantea nuevas necesidades en relación con el cuidado de los hijos/as y personas dependientes, siendo necesario

adoptar medidas que permitan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. Y es importante advertir, que la conciliación de dichas responsabilidades ha de referirse especialmente a las mujeres, pero no únicamente. El diseño de una política adecuada exige necesariamente que se introduzcan incentivos dirigidos específicamente a que los hombres asuman su parte en las responsabilidades familiares, de modo que la promoción de una paternidad responsable nos lleve a una auténtica "corresponsabilidad familiar".

Es opinión generalizada que actualmente no existe en España una política fiscal familiar, ni mucho menos una política fiscal de género dirigida a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres. Ahora bien, en los últimos años se han introducido algunas medidas, tanto en la legislación estatal como en las autonómicas, que puede considerarse que favorecen la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares particularmente de las mujeres. Estas medidas se contemplan en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF), considerado principal instrumento de política familiar de nuestro sistema tributario.

Para ofrecer una visión completa, vamos a agrupar bajo la denominación de "medidas de política familiar" o "de protección de la familia", a todas aquellas que de forma mediata o inmediata benefician al contribuyente en consideración a su situación o relación familiar, aun cuando muchas de ellas no lo son en sentido estricto (porque no se dirigen expresamente a este fin sino a personalizar el gravamen o garantizar una contribución en condiciones de igualdad). Entre estas medidas destacaremos aquellas que pueden considerarse "medidas de conciliación".

III.2. MEDIDAS DE "CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR": CONCEPTO

Antes de analizar la normativa tributaria para identificar posibles "medidas de conciliación" es necesario concretar qué se entiende por tal.

En nuestro ordenamiento parece que las referencias normativas más importantes en materia de conciliación son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y la Ley 12/2001, de 12 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Tomando como referencia estos textos normativos podríamos considerar que las "medidas de conciliación" son aquellas dirigidas a fomentar la armonización y el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres trabajadores. El ámbito de la conciliación incluiría básicamente tanto la protección de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, como la protección de la familia o las personas dependientes de los trabajadores, hombres y mujeres.

Las "medidas de conciliación" pueden delimitarse respecto de las llamadas "medidas de protección de la maternidad".

De acuerdo con la Ley 6/2009, de 30 de junio de la Generalitat Valenciana, de Protección de la Maternidad, puede entenderse que medidas de protección de la maternidad son aquellas dirigidas a proteger a la mujer embarazada desde una perspectiva general (y no de la mujer trabajadora) y a la vida en formación, así como a apoyar el ejercicio de la crianza y la defensa de los/las menores en los primeros años de vida.

Así, la "protección de la maternidad" incluiría esencialmente la protección de la vida en formación y de las mujeres embarazadas decididas a llevar adelante su gestación, especialmente cuando éstas se encuentran en situación de riesgo o vulnerabilidad (mujeres menores de edad, con discapacidad o inmigrantes).

Complementariamente, de acuerdo con el ámbito de la citada ley, el objetivo de protección de la maternidad alcanzaría subsidiariamente a los siguientes propósitos:

1º fomento de medidas de inserción sociolaboral de mujeres gestantes.

2º apoyo a la crianza a las familias con especiales dificultades para el ejercicio de las responsabilidades surgidas de la relación paterno-filial.

3º promoción de la acogida y la adopción como alternativa a la mujer gestante y en garantía del derecho del y la menor a desarrollarse en un ambiente familiar alternativo al biológico cuando este no sea posible.

III.3 MEDIDAS DE "PROTECCIÓN DE LA FAMILIA" EN EL IRPF. ESPECIAL REFERENCIA A LAS "MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR"

III.3.A. INTRODUCCIÓN

Desde 1978, el IRPF se considera el principal instrumento de política familiar de nuestro ordenamiento tributario. Sin embargo, ello no significa que el régimen fiscal de la familia haya sido siempre un régimen "de favor" o beneficioso para ésta. Todo lo contrario, la normativa de este impuesto ha sido muy criticada (y lo sigue siendo en algunos aspectos) por prescindir en gran medida de la realidad familiar y por resultar, en ocasiones, incluso perjudicial y discriminatoria para la misma.

Las primeras medidas expresamente dirigidas a la protección de la familia se recogen en la *Ley 40/1998, de 19 de diciembre*, reguladora del IRPF. Como punto de partida, el legislador tiene en cuenta que el contribuyente forma parte de una familia y considera que la protección de ésta exige concederle un tratamiento fiscal favorable. Desde entonces, cada ley o reforma importante del impuesto ha hecho referencia a la problemática familiar y sucesivamente se ha ido mejorando su tratamiento fiscal, siendo objeto de especial atención cuestiones como la compensación de las cargas familiares, el descenso de la natalidad y el envejecimiento de la población, o el problema de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Actualmente la *Ley 35/2006, de 28 de noviembre, reguladora del IRPF* contiene diversas medidas de política familiar, que, como veremos, tampoco parecen suficientes para garantizar el objetivo de protección de la familia. De hecho, la misma Exposición de Motivos de esta Ley reconoce que sería necesario modificar el régimen de tributación conjunta para que la normativa vigente fuera adecuada desde el punto de vista de la política de no discriminación por razón de género.

Las medidas de política familiar previstas en el ámbito estatal y contenidas en la citada Ley 35/2006 se completan con las introducidas por las diferentes Comunidades Autónomas, si bien la intervención del legislador autonómico en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es mínima por las mismas limitaciones de la cesión de competencias en relación con este tri-

buto. Como es sabido, su consideración como elemento fundamental en la definición del "deber de contribuir" exige que la incidencia de los parlamentos autonómicos no impida garantizar la igualdad básica en todo el territorio español.

En concreto, hasta el 31 de diciembre de 2009, según establecía el artículo 38 de la *Ley 21/2001, de 27 de diciembre* reguladora de la de cesión de tributos del Estado a las CCAA, las Comunidades Autónomas podían asumir competencias normativas sobre las siguientes materias:

a) La escala autonómica aplicable a la base liquidable general.

La estructura de esta escala deberá ser progresiva con idéntico número de tramos que la del Estado.

b) Deducciones por circunstancias personales y familiares, por inversiones no empresariales y por aplicación de renta, siempre que no supongan, directa o indirectamente, una minoración del gravamen efectivo de alguna o algunas categorías de renta. En relación a estas deducciones, las competencias normativas de las Comunidades Autónomas abarcarán también la determinación de:

- La justificación exigible para poder practicarlas.
- Los límites de deducción.
- Su sometimiento o no al requisito de comprobación de la situación patrimonial.

- Las reglas especiales que, en su caso, deban tenerse en cuenta en los supuestos de tributación conjunta, período impositivo inferior al año natural y determinación de la situación familiar. Si la Comunidad Autónoma no regulara alguna de estas materias se aplicarán las normas previstas a estos efectos en la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

c) *Aumentos o disminuciones en los porcentajes de deducción por inversión en vivienda habitual*, con el límite máximo de hasta un 50 por 100.

Por el contrario, las Comunidades Autónomas no podrán regular:

a) Los tipos de gravamen autonómicos de la base liquidable especial y los aplicables a determinadas categorías de renta, que serán los que a estos efectos se determinen por la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
b) Las deducciones de la cuota establecidas y reguladas por la normativa del Estado.
c) Los límites previstos en el artículo 56 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
d) Los pagos a cuenta del Impuesto.
e) En general, todas las materias no contempladas en el punto 1 anterior.

Desde el 1 de enero de 2010, con la entrada en vigor del artículo 46 de la *Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común*, el ámbito de las competencias reconocidas a las Comunidades Autónomas en relación con el IRPF se amplía en los siguientes términos:

1º Se modifican las facultades para regular la tarifa autonómica. A partir de ahora, la tarifa autonómica deberá ser progresiva, pero ya no es necesario que tenga el mismo número de tramos que la tarifa del Estado.

2º Se amplían las facultades para la regulación del tramo autonómico de la deducción por inversión en vivienda habitual, pudiendo establecerse aumentos o disminuciones de los porcentajes de deducción sin límites.

3º Se incluye la posibilidad de establecer deducciones en la cuota íntegra autonómica por subvenciones y ayudas públicas no exentas que se perciban de las Comunidades Autónomas, con excepción de las que afecten al desarrollo de actividades económicas o a rentas del ahorro.

4º Se introduce la posibilidad de establecer incrementos o disminuciones de las cuantías de los mínimos del contribuyente, por descendientes, ascendientes y discapacidad, con el límite del 10% para cada una de estas cuantías.

La nueva Ley excluye expresamente la posibilidad de que la norma autonómica pueda regular los conceptos y situaciones personales y familiares comprendidas en cada uno de los citados mínimos, así como las normas para su aplicación comprendidas en el artículo 61 de la Ley 35/2006, del IRPF.

En definitiva, las Comunidades Autónomas pueden establecer medidas de protección de la familia y de fomento de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares básicamente mediante deducciones en la cuota, que no supongan directa o indirectamente una minoración del gravamen efectivo de alguna categoría de renta. Con la entrada en vigor de la nueva Ley 22/2009, de 18 de diciembre, se abre además la posibilidad de aumentar o disminuir los mínimos personal y familiar aplicables para el cálculo del gravamen autonómico, si bien con un efecto poco perceptible pues dichos aumentos o disminuciones no podrán superar el 10% y, en ningún caso, podrán modificarse las situaciones que en cada caso permiten la aplicación de los mínimos.

III.3.B. MEDIDAS DE "PROTECCIÓN DE LA FAMILIA" EN GENERAL

La "protección de la familia" es uno de los objetivos que ha inspirado la regulación estatal y autonómica del IRPF. Las medidas de política familiar previstas en este impuesto están orientadas en concreto al cumplimiento de *tres grandes objetivos,* íntimamente relacionados entre sí:

- *Atención a las "cargas familiares" y sustento de la familia*
- *Fomento de la natalidad y protección del nacimiento*
- *Conciliación de la vida familiar y laboral*

Efectivamente, existen en el IRPF un primer grupo de beneficios fiscales que se dirigen esencialmente a garantizar el sustento de los y las menores y mayores dependientes y a compensar los gastos que éstos ocasionan a sus familiares. La mayoría de estas medidas tiene como objetivo principal ajustar el gravamen a la situación personal y familiar del y la contribuyente y, por tanto, son exigencia fundamental del principio de capacidad económica, aunque se consideran también manifestación del principio de protección de la familia.

Del mismo modo, la normativa del IRPF incluye beneficios o medidas específicas de fomento de la natalidad y de protección del nacimiento. Se trata de medidas fiscales expresamente orientadas a hacer frente al fenómeno de envejecimiento de la población y a sus consecuencias. Generalmente estos beneficios se conciben con el objetivo de mejorar las condiciones económicas de las familias en las que se producen nuevos nacimientos o adopciones, es decir, como medidas que podrían considerarse también de sustento de la familia.

Medidas orientadas a estos dos primeros objetivos son las siguientes:

A) Mínimo familiar estatal por descendiente a cargo

El establecimiento de un mínimo familiar por descendiente supone el reconocimiento de que las "cargas familiares" deben tenerse en cuenta para determinar la situación económica real de los sujetos pasivos.

Esta medida responde al objetivo de protección de la familia y su justificación es indiscutible: el contribuyente soporta unos gastos en atención a las necesidades vitales de su familia que son inevitables para asegurarles unas condiciones de vida digna. La renta destinada a esta finalidad no está disponible para el contribuyente ni es indicativa de capacidad económica, por lo que no debe ser objeto de gravamen.

En la normativa actual, el mínimo por descendiente no se configura como una deducción sino como un mínimo exento. Las cantidades que el legislador considera están destinadas al sustento de los hijos/as están sujetas a un tipo de gravamen cero.

El mínimo por descendiente se fija en 1.836 € anuales por el primero, 2.040 € anuales por el segundo, 3.672 € anuales por el tercero y 4.182 € anuales por el cuarto y siguientes.

En general, el beneficio se considera una medida relacionada con las cargas familiares y el sustento de la familia. Sin embargo, aunque la ley no lo dice expresamente, puede entenderse que el incremento sucesivo de las cuantías en función del orden del descendiente nacido constituye una medida de fomento de la natalidad. Si sólo se pretendiera compensar los gastos soportados por los contribuyentes debería reconocerse una mayor cuantía para el primero de los descendientes que para los sucesivos, pues éste genera mayores gastos a sus progenitores.

La aplicación de este beneficio se condiciona a que el descendiente o menor sujeto a acogimiento o tutela cumpla los siguientes requisitos:

a) sea menor de 25 años o discapacitado cualquiera que sea su edad
b) sea soltero
c) conviva con el contribuyente (el término "convivencia" se interpreta en sentido amplio, incluyendo los supuestos en que no permaneciendo físicamente en la misma vivienda dependa de él económicamente)
d) no obtenga rentas superiores a 8000 € ni presente declaración por el IRPF con rentas superiores a 1800 €.

Varias objeciones se han hecho al régimen jurídico de esta medida familiar:

– el mínimo por descendiente no se ajusta en su importe a la necesidad real del sujeto y su familia. Las cantidades exentas de gravamen por este concepto no reflejan el gasto real que los hijos/as generan si tenemos en cuenta el coste de la vida y el grado de bienestar alcanzado.
– la aplicación del beneficio se condiciona al cumplimiento de unos requisitos que tampoco se ajustan siempre a la realidad de los descendientes y que no permiten la compensación del gasto ocasionado por éstos en supuestos en que sí parece justificado. Así, el beneficio no puede aplicarse cuando el descendiente supera los 25 años, aun cuando a dicha edad no haya conseguido su independencia económica y siga dependiendo económicamente

de sus padres. Del mismo modo, el beneficio no puede aplicarse cuando el descendiente ha contraído matrimonio, a pesar de que carezca de rentas propias y siga viviendo con el contribuyente. En definitiva, el motivo esencial que debería generar el mínimo por descendiente debería ser su dependencia económica respecto del contribuyente que ve disminuida su renta disponible o, lo que es lo mismo, tiene una pérdida de capacidad económica.

La actual normativa del IRPF contempla un *aumento del mínimo por descendiente cuando es menor de tres años* en un importe de 1244 € anuales. Este beneficio se ha configurado por las diferentes leyes del impuesto, bien como aumento del mínimo por descendiente, bien como reducción en la base imponible por el cuidado de hijos. La medida pretende compensar el mayor gasto que genera en una familia la existencia de niños menores a la edad mínima de escolarización y ,por tanto, supone una ayuda económica para el cuidado de los hijos por los contribuyentes, sean hombres o mujeres.

b) Mínimo familiar estatal por discapacidad del descendiente

El artículo 60.2 de la LIRPF establece un mínimo por discapacidad del descendiente cuya cuantía se incrementa con el mayor grado de discapacidad y al que es acumulable un aumento por gastos de asistencia cuando el descendiente acredite necesitar ayuda de terceras personas, tener movilidad reducida o un grado de discapacidad mínimo del 65%.

Este beneficio fiscal se establece como un complemento del mínimo por descendiente con la finalidad de compensar los mayores gastos que conlleva para el contribuyente la atención de éstos cuando son discapacitados, especialmente cuando el grado de discapacidad es elevado o necesita ayuda de terceras personas.

c) Mínimo familiar estatal por ascendiente a cargo

El artículo 59 de la LIRPF establece un mínimo por ascendiente a cargo de 918 cuando éste sea mayor de 65 años o discapacitado y dependa económicamente del contribuyente.

El fundamento de esta medida es semejante a la del mínimo por descendiente, tratando de compensar los gastos que ocasiona al contribuyente la manutención y el sustento de los ascendientes a su cargo.

Sorprende que el beneficio no sea aplicable en caso de parentesco por afinidad, aun cuando se cumpla el requisito de la convivencia y de la dependencia económica respecto del contribuyente.

d) Deducción estatal por nacimiento o adopción (artículo 81. bis LIRPF)

Dentro del objetivo de protección de la familia y con la finalidad de completar las medidas existentes en el IRPF, la Ley 35/2007, de 15 de noviembre, introdujo en nuestro ordenamiento una nueva prestación por nacimiento o adopción. Este beneficio consiste básicamente en la posibilidad de que las madres apliquen una deducción única en la cuota del IRPF de 2500 € por el nacimiento o adopción de un hijo/a o perciban una prestación de la Seguridad Social del mismo importe (pago único) cuando no tengan derecho a dicha deducción.

Según se desprende de la Exposición de Motivos de dicha Ley, las previsiones de envejecimiento de la población hacen necesario mejorar las condiciones de las familias en que se producen nuevos nacimientos o adopciones. La medida se establece con objeto de "compensar en parte los mayores gastos que ocasiona el nuevo ser, en especial en la primera etapa de su vida", haciendo

hincapié en la diferencia entre este beneficio y la prestación por maternidad regulada en el artículo 81, pues mientras ésta esta concebida con el objeto de fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral, es decir, como una medida de conciliación, la deducción por nacimiento trata de compensar los gastos ocasionados por la incorporación de un nuevo hijo/a a la unidad familiar.

La medida tiene una *doble naturaleza* pues constituye un beneficio fiscal, en concreto, una deducción en la cuota diferencial del IRPF de 2500 € (deducción única) para unas personas y una prestación de la Seguridad Social en modalidad no contributiva del mismo importe para otras.

La deducción por nacimiento o adopción se aplicará a las siguientes personas:

a) quienes realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en la Seguridad Social en el momento del nacimiento o adopción.

b) Quienes hubieran percibido en el periodo impositivo anterior rendimientos o ganancias patrimoniales sujetos a retención o ingreso a cuenta o rendimientos de actividades económicas por los que se hubieran efectuado pagos fraccionados.

Esta deducción podrá percibirse de forma anticipada.

Subsidiariamente las personas que no cumplan estos requisitos y no tengan derecho al beneficio fiscal serán beneficiarias de una prestación no contributiva de la Seguridad Social de 2.500 euros.

La deducción por nacimiento o adopción y la prestación subsidiaria se establecen como medidas a favor de la madre, en caso de nacimiento, o de la mujer, en caso de adopción por personas de distinto sexo. Sólo podrán disfrutar de las mismas el padre o adoptante que sea hombre en caso de fallecimiento de la madre o mujer, o cuando la adopción se produzca por una sola persona o personas del mismo sexo.

En cualquier caso, una vez reconocido el derecho al cobro de la prestación podrá cederse al otro progenitor o adoptante.

La deducción por nacimiento o adopción parece claramente una medida dirigida al fomento de la natalidad, por lo que indirectamente podría considerarse una medida de "protección de la maternidad". Así lo demuestra el hecho de que se establezca principalmente en beneficio de la madre. No obstante, según establece el legislador, debe considerarse también una medida relacionada con las cargas familiares y el sustento de la familia.

e) Régimen estatal de tributación familiar o conjunta

Según se establece en los artículos 82 y ss de la LIRPF, los sujetos integrados en una unidad familiar pueden optar por tributar conjuntamente. Esta posibilidad se considera una de las medidas de política familiar más importantes de nuestro ordenamiento.

La aplicación del régimen de tributación conjunta supone básicamente que todas las rentas de la familia se acumulan en una misma base a efectos de gravamen, lo que generalmente determina un aumento de la tributación de la renta familiar por efecto de la progresividad del impuesto. Para evitar este resultado y garantizar una contribución de las familias en condiciones de igualdad las diferentes leyes del impuesto han articulado distintos mecanismos correctores que, sin embargo, no siempre han sido efectivos.

Si analizamos el régimen de tributación familiar previsto en la vigente Ley 35/2006, de 28 de noviembre, parece que el único mecanismo de compensación existente es la llamada deducción "por tributación conjunta", prevista en el artículo 84.2 y cuantificada en 3400 euros para la unidad familiar biparental y 2150 para la monoparental.

En el caso de la unidad familiar monoparental, la reducción por tributación conjunta supone un beneficio añadido que complementa al mínimo personal del contribuyente (5.151), favoreciendo la posición del progenitor que convive con sus hijos y atiende a sus necesidades, sin el apoyo de la convivencia del otro progenitor. Teniendo en cuenta que, según las estadísticas, actualmente las mayoría de las separaciones llevan a la convivencia de los hijos/as con las madres, se considera que la protección fiscal del modelo de familia monoparental es una manifestación indirecta de discriminación positiva de las mujeres.

No sucede lo mismo en el caso de la unidad familiar biparental, donde la deducción por tributación conjunta se añade al mínimo personal que corresponde a una sola persona (5.151), de modo que más que complementar, sustituye, y sólo en parte, el mínimo personal del segundo cónyuge. En este supuesto, el beneficio se genera por el cónyuge que no obtiene rentas u obtiene una renta reducida y se aplica como una reducción en la base imponible del cónyuge que obtiene la mayor parte de los ingresos. Es decir, en esta segunda modalidad, el beneficio se considera en la práctica equivalente a una "deducción por cónyuge dependiente", que además aumenta con el nivel de renta, pues al ser un impuesto progresivo la desgravación es igual al resultado de aplicar el tipo marginal del cónyuge primer perceptor de renta (generalmente el marido) a la deducción por tributación conjunta.

El sistema de tributación conjunta vigente sólo protege determinados modelos de familia y no parece favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral ni, por tanto, la conciliación, al menos en el caso de la unidad familiar biparental. Tal y como está configurado, el régimen familiar sólo resulta beneficioso para las unidades familiares monoparentales y para las unidades familiares biparentales en las que sólo existe un perceptor de rentas o que aporta la mayoría de las rentas. Es decir, el régimen está pensado para familias en que existe un sujeto, generalmente el marido, generador de la mayor parte de las rentas y otro, la mujer, sin ingresos o cuyos ingresos tienen un carácter marginal para el presupuesto familiar.

Por otra parte, cuando las mujeres casadas se sitúan como segundo perceptor de rentas, el efecto más relevante de la aplicación del régimen de tributación familiar es el de gravar su trabajo con tipos efectivos muy elevados. El salario de la mujer se acumula a la renta del marido y se grava al tipo marginal de éste, no siendo posible aplicar ni una reducción propia por rendimientos del trabajo, ni un mínimo personal propio, beneficios ambos sí aplicables en tributación individual. En resumen, la aplicación del régimen de tributación familiar supone que los tipos impositivos efectivos de las mujeres casadas son altísimos, lo que desincentiva el trabajo fuera del hogar.

Aun cuando hay que recordar que el régimen de tributación conjunta se configura como una opción y no como una obligación, parece que el hecho de que su aplicación determine una tributación más gravosa de los ingresos del segundo perceptor, normalmente las mujeres casadas, desincentiva el acceso al trabajo y resulta contrario a la igualdad de género.

En definitiva, la que se considera medida de política familiar más importante en el IRPF no parece una medida de protección de la familia (al menos de aquellas en las que hay más de un perceptor de rentas, que es lo habitual), ni que favorezca la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. En la mayoría de los casos si la renta familiar se obtiene por más de un sujeto, el efecto de la tarifa progresiva determina que la opción más favorable sea la de la "tributación individual", que se erige en principio esencial de la actual configuración del impuesto.

f) Deducción autonómica por nacimiento o adopción (art. 4º uno.a. Ley 13/1997, de la GV)

Dentro del objetivo de protección de la familia, la ley valenciana contempla un beneficio por nacimiento o adopción de 270 €, condicionado a tener derecho al mínimo por descendiente y ampliable a los dos ejercicios siguientes cuando además no se supere un determinado nivel de renta.

El beneficio directamente conectado con el mínimo por descendiente parece ser una medida de fomento de la natalidad dirigida a compensar los gastos que ocasiona el nacimiento de un nuevo hijo/a.

g) Deducción autonómica por nacimiento o adopción múltiples y por nacimiento o adopción de discapacitado (art. 4º uno.b y c Ley 13/1997, de la GV)

La ley valenciana prevé además dos beneficios de 224 € (nacimiento o adopción múltiple) y de 224 € o 275 € (nacimiento o adopción de discapacitado), según los casos, que se añaden al anterior cuando se produce parto múltiple o dos o más adopciones constituidas en la misma fecha o cuando el nacimiento o adopción es de un hijo discapacitado, siendo necesario en ambos casos también tener derecho a la deducción del mínimo por descendiente.

Estas medidas se introducen como elemento adicional de apoyo a la familia y de fomento de la natalidad y tiene como objetivo compensar, en parte, los mayores gastos que se producen por nacimientos o adopciones múltiples o de hijos discapacitados, constituyendo una mejora de la primitiva deducción por nacimiento de tercer u ulterior hijo.

h) Deducción autonómica por familia numerosa (art. 4º uno.d. Ley 13/1997, de la GV)

Dentro de las medidas de apoyo a la familia, la ley valenciana recoge un beneficio de 204 € o 262 € para las familias numerosas de categoría general y especial respectivamente, sin que sea exigible ningún requisito de dependencia económica ni nivel máximo de renta. Sólo es necesaria la convivencia de los descendientes que originen el derecho a la deducción.

Se trata claramente de una medida de fomento de la natalidad.

i) Deducción autonómica por la realización por uno de los cónyuges de labores no remuneradas en el hogar (art. 4º uno i. Ley 13/1997, de la GV)

El artículo 4º.uno de la Ley 13/1997 recoge la deducción por realización por uno de los cónyuges de labores no remuneradas del hogar. El beneficio consiste en que cuando uno de los cónyuges se dedique a las labores del hogar, entendiéndose que esta situación existe cuando no obtenga rendimientos del trabajo personal ni derivados del ejercicio de una actividad económica, podrá deducirse de la cuota íntegra autonómica el importe de 153 euros. Se trata de una medida de protección de la familia cuando existe un solo perceptor de rentas.

La deducción es aplicable solamente a la unidad familiar biparental, en la que junto a los cónyuges concurren, al menos, dos descendientes que generen derecho a deducción por mínimo familiar. La ventaja fiscal se condiciona además a que el conjunto de la unidad familiar no supere un determinado nivel de renta, ni sus miembros determinados rendimientos dentro de ciertos límites.

El objeto de la medida fiscal no es tanto adecuar el gravamen a la capacidad económica de las personas casadas, como proteger a las familias de rentas más bajas en las que existen varios hijos. Consecuentemente, teniendo en cuenta que la familia protegida constitucionalmente no es sólo la matrimonial, parece que, por efecto de la Ley 1/2001, de 6 de abril, de la Generalitat Valenciana por la que se regulan las uniones de hecho, el beneficio fiscal debe considerarse en principio aplicable también a las familias no matrimoniales, no obstante los problemas de coordinación que puedan plantearse en relación con la normativa estatal.

j) Deducción autonómica por ascendientes a cargo (art. 4º uno. h Ley 13/1997 de la GV)

El artículo 4º uno. h. de la ley valenciana establece una deducción autonómica por ascendiente a cargo para contribuyentes que no superen un determinado nivel de renta (cuando la suma de las bases liquidables general y del ahorro no superen los 27.790 € en declaración individual y los 44.955 € en tributación conjunta).

El beneficio consiste en una reducción de 179 € por ascendentes mayores de 75 años o mayores de 65, cuando además sean discapacitados con un determinado grado de minusvalía, cuando dichos ascendientes convivan con el contribuyente, al menos la mitad del periodo impositivo y no obtengan rentas superiores a 8.000 €, ni presenten declaración por el impuesto con rentas superiores a 1.800 €.

Es de destacar que el beneficio se aplica tanto si el ascendiente lo es por consanguinidad, afinidad o adopción, a diferencia de lo que sucede en la deducción estatal por ascendiente a cargo, no aplicable en los casos de parentesco por afinidad.

k) Deducción por contribuyentes con dos o más descendientes (art. 4. uno. T de la Ley 13/1997 de la GV)

La Ley 12/2009, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat, introduce con efectos de 1 de enero de 2010 una nueva deducción autonómica para contribuyentes con dos o más descendientes que den derecho a la aplicación del mínimo correspondiente por este concepto. La aplicación del beneficio se condiciona a que la suma de las bases imponibles de los contribuyentes que tienen derecho al mínimo por descendientes, de los descendientes mismos y de cualquier otro miembro de la unidad familiar que tribute conjuntamente con los contribuyentes no supere los 24.000 euros.

El importe de la deducción se fija en un 10% de la cuota integra autonómica una vez deducidas el resto de las minoraciones previstas en el apartado dos del artículo tercero de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre de la Generalitat Valenciana.

l) Deducción por ayudas públicas recibidas en el marco de la Ley 6/2009, de 30 de junio de protección de la maternidad

La Ley 12/2009, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat, introduce con efectos de 1 de enero de 2010 una nueva deducción autonómica para las cantidades percibidas de la Generalitat en concepto de ayudas públicas concedidas en el marco de la ley valenciana de protección de la maternidad.

El importe de la deducción se fija en 250 € por cada contribuyente.

La deducción resulta aplicable en general a cualquier subvención o ayuda pública concedida por la Generalitat y que esté orientada a dar cumplimiento a los objetivos marcados en la ley de protección de la maternidad, es decir, a proteger a la mujer embarazada desde una perspectiva general y a la vida en formación, así como a apoyar el ejercicio de la crianza y la defensa de los/las menores en los primeros años de vida.

El beneficio debería aplicarse, en particular, a las prestaciones que como "renta garantizada de ciudadanía" establece la Ley 9/2007, de 12 de marzo, de la Generalitat a favor de las mujeres embarazadas en determinadas circunstancias, pues aun cuando se trata de medidas anteriores a la publicación de la ley valenciana de protección de la maternidad, su finalidad puede enmarcarse dentro de los objetivos de ésta.

III.3.C. MEDIDAS ESPECIFICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Como ya hemos adelantado, la normativa estatal y autonómica del IRPF incluye beneficios fiscales específicos previstos con el objetivo inmediato de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, de favorecer que los trabajadores en general y las mujeres en particular puedan atender a sus responsabilidades laborales y familiares.

En concreto, las medidas existentes son básicamente medidas de conciliación en beneficio de las mujeres y relacionadas con la situación de maternidad de la mujer trabajadora.

a) Deducción estatal por maternidad (artículo 81 LIRPF)

La actual ley del IRPF recoge en su artículo 80 la llamada "deducción por maternidad". Se trata de un beneficio fiscal que permite a las madres trabajadoras con hijos menores de tres años aplicar una deducción en la cuota diferencial de 1.200 € anuales.

Esta medida fue introducida por la Ley 46/2002, de 23 de diciembre de reforma parcial del IRPF, del IS y del IRNR, con la finalidad de "compensar los costes sociales y laborales derivados de la maternidad".

La deducción por maternidad es un beneficio fiscal que está claramente dirigido a paliar los "inconvenientes" que la maternidad puede suponer para la reincorporación de la mujer a la vida laboral o al ejercicio de una actividad económica tras el nacimiento o adopción de un hijo/a. El legislador tiene en cuenta la especial atención que requieren los niños/as menores a tres años y el problema que ello plantea sobre todo para las madres que trabajan fuera del hogar, tratando de evitar que puedan limitarse las posibilidades de obtención de renta por parte de las mujeres.

Se trata de una medida dirigida exclusivamente a la mujer, salvo en supuestos especiales (caso de fallecimiento de la madre, cuando la guardia y custodia sea atribuida de forma exclusiva al padre o tutor) y directamente relacionada con la incidencia que la maternidad pueda tener en su vida y especialmente en el desarrollo de su actividad económica o laboral.

También en este caso, la limitación del beneficio de forma casi privativa para las mujeres se ha considerado una manifestación de una discriminación positiva justificada por la necesidad de equilibrar la situación social existente, favoreciendo las condiciones para una igualdad real.

La aplicación de este beneficio está condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

– Que los hijos/as sean menores de tres años y den derecho a la aplicación del mínimo por descendiente.

– Que la mujer realice una actividad por cuenta propia o ajena por la que esté dada de alta en la Seguridad Social o Mutualidad.

La deducción podrá obtenerse de forma anticipada a razón de 100 € mensuales en cuyo caso el beneficio se convierte en una subvención o ayuda directa por parte del Estado. Es lo que se llama una desgravación reembolsable o, lo que es lo mismo, una prestación universal aplicable con independencia del nivel de renta y de la existencia previa de pagos a cuenta suficientes para cubrir el importe de la deducción.

La deducción por maternidad se considera una medida de conciliación, más que de protección de la maternidad en sentido estricto, pues sólo resulta aplicable a las mujeres que realicen una actividad por cuenta propia o ajena. No obstante, es obvio que indirectamente es también una medida en beneficio de la maternidad.

La deducción por maternidad ha disminuido el gravamen soportado por el trabajo de las mujeres con hijos menores de tres años, con el efecto práctico de apoyar la permanencia de dichas mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, desde el punto de vista de la conciliación y la necesidad de atender a los gastos de guarderías de los hijos, este beneficio se considera una medida limitada e insuficiente en relación con las medidas que existen en los países de nuestro entorno.

b) Deducción autonómica por gastos de guardería (art. 4º uno. e. Ley 13/1997, de la GV)

El beneficio consiste en la aplicación de una deducción de 270 € por los gastos de guardería ocasionados por hijos/as menores de tres años cuando los padres que convivan con él o ella realicen actividades por cuenta propia o ajena y no superen un determinado nivel de renta.

Se trata de una medida fiscal de apoyo a la familia orientada al fomento de la natalidad y al mismo tiempo a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de los padres y madres con hijos menores de tres años.

Aun cuando el ámbito subjetivo de la deducción no excluye a los hombres, se considera que indirectamente la medida favorece especialmente al colectivo de las mujeres por ser éstas quienes más dependen del recurso de las guarderías para poder desarrollar su actividad laboral.

c) Deducción autonómica por conciliación del trabajo con la vida familiar (art. 4º uno.f. Ley 13/1997, de la GV)

La ley valenciana establece una deducción en la cuota autonómica para las madres trabajadoras con hijos/as mayores de tres años y menores de cinco, que den derecho al mínimo por descendiente. La aplicación de este beneficio se condiciona además a que la madre esté dada de alta en el régimen de la Seguridad Social o en la mutualidad correspondiente, estableciéndose como límite de la deducción el importe de las cuotas abonadas por este concepto.

La "deducción por conciliación" se incluye dentro del objetivo de protección de la familia y tiene por objeto la eliminación de barreras para el acceso de la mujer a la vida laboral, por lo que es claramente una medida dirigida a facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de las mujeres.

Tal y como se define el beneficio, parece que nos encontramos ante una deducción autonómica complementaria de la "deducción estatal por maternidad", establecida con los mismos requisitos, pero sólo para madres trabajadoras con hijos menores de tres años. La deducción autonómica completa la estatal y amplia el beneficio hasta los cinco años del menor, en un importe de 450 , de forma que igual que aquélla compensa en parte los desincentivos al trabajo que resultan de la aplicación del régimen de tributación familiar.

También en este caso, como sucede en el beneficio estatal, la deducción es aplicable sólo a las madres, salvo que ésta hubiese fallecido o la guardia y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre, en cuyo caso será beneficiario este último.

IV. CONCLUSIÓN

Hemos considerado que el ámbito de la conciliación incluye tanto la protección de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia como la protección de la familia o las personas dependientes de los trabajadores.

Pues bien, actualmente existen algunos beneficios previstos tanto en la legislación estatal como en la autonómica valenciana que deben valorarse muy positivamente en la medida que protegen fiscalmente determinadas situaciones familiares, pero que sólo cubren en algún aspecto las necesidades de conciliación de una parte de la población.

Las medidas fiscales dirigidas a la conciliación no parecen suficientes, por varios motivos:

1º La regulación de la tributación conjunta influye negativamente en las decisiones sobre el reparto del trabajo entre el hombre y la mujer en el seno del matrimonio. Aunque esta modalidad de tributación es una opción, su aplicación genera un perjuicio y una discriminación para el segundo perceptor de rentas (generalmente, la mujer) que no se compensa suficientemente con las medidas de conciliación existentes.

Actualmente el régimen estatal de tributación familiar más que una medida de protección de la familia se considera un importante desincentivo del trabajo de las mujeres y, en general, del segundo perceptor de rentas de la familia. Este efecto negativo podría reducirse a través de la introducción de medidas autonómicas dirigidas a favorecer la conciliación.

2º Las medidas de conciliación previstas no contemplan prácticamente las necesidades de conciliación de los hombres, necesarias para lograr un equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

3º Las medidas de conciliación existentes no atienden suficientemente a los problemas que plantea la atención a familiares o personas dependientes de los trabajadores, distintas de los hijos.

V. CUESTIONES PREVIAS

La introducción de medidas de fomento de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales exige previamente analizar el marco social en el que dichas medidas van a operar, así como diseñar los objetivos concretos de dicha política.

En relación con la primera cuestión hay que tener en cuenta que los cambios sociales vividos en las últimas décadas por los países europeos se concretan básicamente en tres: los cambios demográficos referidos al proceso de envejecimiento de la población y al descenso de la tasa de fertilidad; la aparición de nuevas estructuras familiares; y la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

En primer lugar, el envejecimiento de la población es un fenómeno extendido en toda Europa que afecta especialmente a nuestro país. Dicho fenómeno se debe no sólo al aumento de la esperanza de vida, especialmente entre las mujeres, sino también a la baja tasa de fertilidad registrada en los últimos años provocada por el retraso o aplazamiento de la maternidad.

En segundo lugar, la existencia de nuevas estructuras familiares y sobre todo la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral son nuevas realidades a tener en cuenta. Es evidente que el trabajo de la mujer fuera del hogar ha trasformado su realidad profesional y doméstica y afecta a las decisión de ser madre.

Estos cambios sociales determinan la existencia de un nuevo marco social y la aparición de nuevas necesidades a las que debe atender cualquier política familiar que se diseñe orientada a fomentar la conciliación de las responsabilidades laborales y privadas de las personas trabajadoras.

Por otra parte, habría que definir los objetivos concretos que pretenden conseguirse con la política fiscal de conciliación para poder proponer medidas concretas. Así las medidas de conciliación podrían orientarse en general a los siguientes objetivos:

a. Fomentar la armonización y el reparto equitativo de las responsabilidades laborales y familiares entre hombre y mujeres.

b. Proteger a la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia, garantizando la conciliación de sus responsabilidades laborales con la situación de maternidad para evitar que ésta pueda ser un obstáculo para mantener su trabajo o para su promoción profesional.

c. Proteger a los familiares y personas dependientes de los trabajadores, hombres y mujeres, garantizando su cuidado en el entorno familiar o en otro adecuado.

d. Facilitar la participación de los trabajadores en la vida familiar, potenciando las relaciones materno-filiales y paterno-filiales.

e. Fomentar el valor social de la paternidad, permitiendo que los padres puedan ser partícipes del cuidado de sus hijos desde el momento del nacimiento.

VI. PROPUESTAS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES

Teniendo en cuenta el marco jurídico actual, parece que con el objetivo de fomentar una mayor conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras sería

conveniente introducir nuevas medidas expresamente dirigidas a este fin, que completen las ya existentes. Con estas medidas podrían paliarse en parte los inconvenientes que tiene el sistema estatal de tributación familiar actual y reducir en cierta medida los desincentivos al trabajo de las mujeres que se reconocen a nuestro ordenamiento tributario.

Las medidas a estudiar y que podrían introducirse en la normativa del IRPF por la Comunidad Valenciana son las siguientes:

En primer lugar, la medida de conciliación más importante sería aquella que supusiera dar un trato fiscal equitativo al trabajo remunerado del segundo cónyuge, de forma que la normativa del impuesto favoreciera de modo positivo la decisión de la mujer de trabajar fuera del hogar. Evidentemente conseguir este objetivo con la normativa autonómica es difícil por las propias limitaciones de la cesión de competencias, siendo el Estado al que corresponde esta responsabilidad en mayor medida. No obstante, con estas limitaciones, podría estudiarse la introducción de las siguientes medidas:

A. El establecimiento de una tarifa autonómica para tributación conjunta menos progresiva que para tributación individual.

Lo primero que habría que concretar es si esta posibilidad está dentro del ámbito de las competencias autonómicas sobre el IRPF, pues aun cuando la Comunidad Autónoma tiene competencia para fijar sin límites la tarifa de tipos aplicable al gravamen autonómico, es discutible si la previsión de una doble tarifa podría afectar a la configuración esencial del impuesto.

Por otra parte, de ser posible establecer una tarifa para la tributación conjunta, habría que analizar si el efecto buscado (limitar la progresividad por la acumulación de la renta familiar) puede producirse reduciendo el gravamen autonómico dentro de unos limites prudenciales, pues éste sólo representa el 50% del total.

B. El establecimiento de una deducción autonómica por tributación familiar (conjunta) con dos perceptores de renta que compensara la pérdida de la reducción por rendimientos del trabajo del segundo perceptor, sea el marido o la mujer.

Esta segunda posibilidad queda condicionada a dos requisitos:

- que la deducción se diseñe de tal forma que se califique efectivamente como una "deducción personal o por circunstancias familiares".
- que dicha deducción no suponga directa o indirectamente una minoración del gravamen efectivo de los rendimientos del trabajo, en los términos que establece la ley de cesión de competencias.

C. El establecimiento de una deducción autonómica por tributación familiar (conjunta) que compense la pérdida del mínimo personal del segundo cónyuge en la modalidad de unidad familiar biparental.

En el nuevo marco de la cesión de competencias, la pérdida del mínimo personal del segundo cónyuge también se podría compensar en parte aumentando dentro del limite del 10% el importe del mínimo del contribuyente que corresponde a la unidad familiar biparental en tributación conjunta.

De otro lado, otras medidas autonómicas que podrían introducirse en la normativa valenciana para favorecer la conciliación son las siguientes:

1º Ampliar la deducción autonómica por gastos de guardería a los supuestos en que los niños son cuidados en casa por una persona contratada al efecto en el hogar (semejante a la deducción por cuidado de hijos menores de Castilla y León y de Galicia).

2ª Ampliar la deducción autonómica por conciliación del trabajo con la vida familiar hasta los 8 años del menor, cuando la jornada laboral de ambos progenitores supere las treinta horas semanales y sea necesario contratar una persona para el cuidado del menor.

3º Establecer una deducción autonómica por ayuda doméstica para madres y padres de familia que ejerzan una actividad por cuenta propia o ajena e incurran en un gasto por la contratación de una persona para las labores del hogar.

4º Establecer una deducción por ascendiente a cargo mayor de 65 años o discapacitado que dependa económicamente de la persona que trabaje, cuando reciba asistencia en un centro de día o sea necesario contratar una persona para su cuidado. El beneficio debería aplicarse en caso de parentesco con consanguinidad o afinidad (en este último caso no existe derecho a la aplicación del mínimo estatal por ascendiente a cargo).

En cualquier caso, la introducción de medidas fiscales dirigidas a fomentar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares debe de hacerse de forma coordinada con las ayudas económicas previstas con el mismo objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

AAVV, *Comentarios al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, dirigido por Calaf Aixala, X., Plaza Cano, A., y Ragué Santos de Lamadrid, J., Aranzadi, 2003.

Agulló Agüero, A.., "Consecuencias fiscales ante la equiparación de las parejas de hecho a la familia matrimonial", *El Derecho europeo ante la Pareja de hecho*, Editorial Cedecs, Barcelona, 1996, pp. 103 y ss, en concreto, pp. 184 y 187 y ss.

Borra Marcos C., y Palma Martos L., "Las políticas familiares: entre la conciliación laboral y la fecundidad", *La Familia ante el Derecho Tributario, XIII Congreso Internacional de Derecho de Familia*, Comares, Granada, 2005.

Cubero Truyo, A., y Jiménez Navas, M.M., "Tratamiento de la mujer en el IRPF: Medidas de discriminación positiva y medidas que favorecen la prolongación del rol tradicional", *Revista de Contabilidad y Tributación, nº 322, pp. 69 y ss, Centro de Estudios Financieros*

González García, E., La familia ante el fisco, Universidad de Navarra, Madrid, 1993.

Lasarte Álvarez J., "Introducción", *La Familia ante el Derecho Tributario, XIII Congreso Internacional de Derecho de Familia*, Comares, Granada, 2005.

Marin-Barnuevo Fabo, D., "Mínimo personal y familiar", Los nuevos impuestos sobre la renta de las personas físicas y sobre la renta de los no residentes, McGraw Hill, 1999.

Pazos Moran, M., "Género e Impuesto sobre la renta en España. Propuestas para la reforma", artículo publicado en la página web del Instituto de Estudios Fiscales, (versión provisional

ASPECTOS JURÍDICO LABORALES DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL Y PROPUESTAS DE MEJORA

Cecilia Lacarra Bayón

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas de conciliación de la vida personal y familiar han tenido un gran impulso en los últimos años. Ello se ha debido principalmente a cuatro factores:

1. El surgimiento de una nueva generación: la llamada Generación Y, que ha creado una verdadera revolución laboral. Son los jóvenes nacidos entre 1978 y 1989 que ahora alcanzan los treinta años y, por tanto, constituyen un motor importante del mercado laboral. Se caracterizan por su seguridad y creatividad y porque no están dispuestos a hacer del trabajo su vida[174]. Está claro que los empresarios que no se adapten a sus expectativas los perderán como candidatos.
2. Íntimamente vinculado a lo anterior, las políticas de conciliación se están utilizando como medida para atraer y retener al talento.
3. Por otra parte, las medidas de conciliación se están utilizando como fórmula de responsabilidad social corporativa e, indirectamente, como publicidad interna y externa de la propia Compañía.
4. Por último, existe un claro impulso por parte de las Administraciones Públicas, incluidos cambios normativos dirigidos, a promover la conciliación[175].

Es por ello por lo que entre los años 2000 a 2007 las políticas de conciliación tuvieron un auge extraordinarios en el ámbito público y en el privado. No obstante, la actual crisis pone en peligro dichas políticas, tanto por un cambio en la mentalidad de los trabajadores, como por una reducción de plantillas y de recursos económicos dedicados a la conciliación, que está dando lugar a la vuelta al trabajo "a destajo", en el sentido menos técnico de la palabra.

Desde siempre han existido frenos a la conciliación, como son el que estuviera bien visto permanecer tiempo en la oficina o llevarse trabajo a casa o considerar menos comprometido con la Compañía a quien disfrutaba de los permisos retribuidos o solicitaba una excedencia o un permiso.

Por ello, si de verdad se quiere conseguir conciliación, hay que buscar impulsos, como son:

174 En mi experiencia como seleccionadora me sorprendo día a día con las diferencias que observo en los procesos de selección entre personas de esa generación y personas de otras edades. Tanto por sus preguntas como por la forma de hacerlas. Priman absolutamente el tiempo de trabajo, su estructura, la promoción y la formación, frente al salario o la estabilidad.

175 Así, el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, ha establecido *"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

– Establecer políticas de conciliación, como las de "luces apagadas", reuniones planificadas dentro del horario laboral, periodos de tiempo laboral "libres de interrupciones" (en los que no se admitan las interrupciones por lo que se permita sacar el trabajo adelante), etc.

– Cuando se habla de establecer políticas se está teniendo en cuenta:

1. Que exigen un cambio de cultura empresarial. Por ello, toda la jerarquía de la organización tiene que respetar y dar ejemplo de estas políticas[176].
2. Por la misma razón, deben ser políticas escritas, para que su cumplimiento no pueda quedar a la discrecionalidad de los mandos.
3. Que exigen un cambio del sistema de valores y de los roles sociales.

Tanto en el derecho comparado como en normas estatales y de las CCAA, nos encontramos con diversas medidas que buscan la conciliación. Pero resulta especialmente interesante que sean los propios interlocutores sociales los que a través de los Convenios Colectivos han arbitrado mejoras sobre la norma legal y, más interesante todavía, que sean los propios empresarios quienes traten de fidelizar a sus trabajadores y trabajadoras vía ofertarles condiciones de trabajo más acordes con sus necesidades familiares. Estos planos inferiores de negociación son los que realmente permiten adecuar las posibles medidas de negociación a la productividad de la Compañía. Por ejemplo, un horario flexible puede llevarse a cabo en un entorno de oficinas, pero difícilmente en una planta que funcione veinticuatro horas. Desde un punto de vista sectorial, en principio, son los sectores con mano de obra escasa los más proclives a desarrollar políticas familiarmente responsables, mientras que otos como la construcción y la distribución favorecen menos a la familia.

Pero no debe olvidarse la importancia de los Convenios de ámbito superior a la Empresa y de la norma estatal para proteger a las Compañías en las que la fuerza de los trabajadores y trabajadoras para llevar a cabo mejoras sociales es escasa.

Por último, debe tenerse en cuenta el costo empresarial de las medidas de conciliación. Si analizamos exclusivamente el factor tiempo de trabajo, una constante en nuestras normas laborales ha sido la de rebaja del número de horas de trabajo, que la Ley 4/1983, de 20 de junio redujo a cuarenta horas semanales. Es decir, los trabajadores y trabajadoras actualmente, salvo mejora en Convenio Colectivo o concurrencia de circunstancias personales como son una incapacidad temporal o un permiso, dedican a la actividad laboral el 20% de las horas anuales. En sí, no parece excesivo, otra cosa es el tiempo de desplazamiento, las interrupciones en la actividad laboral o los horarios escolares que dificulten la conciliación. En cualquier caso, la reducción del tiempo de trabajo tiene un coste y el análisis de quién debe hacer frente al mismo resulta complicado:

– El abono por parte del empresario dará lugar a una subida de los costes empresariales, con lo que se perderá competitividad respecto a aquellos países en los que las jornadas laborales son superiores.

– La reducción salarial puede poner en dificultades la economía familiar.

– El abono por parte del Estado no parece coherente, pues la Política Sociolaboral debe encaminarse a ayudar a quien queriendo trabajar no encuentra trabajo, no a mantener los ingresos de quienes trabajan menos horas. Además, pensar que una reducción de la jornada puede implicar creación de puestos de trabajo es incoherente con nuestro histórico, en el que la reducción de jornada nunca ha implicado un aumento de contratos de trabajo.

176 Hace ya bastantes años, el Director (hombre) de RRHH de una importante empresa del sector de sanidad me comentaba que cuando iba a la función del colegio de sus hijos lo iba diciendo por los pasillos y que a las 17,00 horas se marchaba e iba incitando a todos los trabajadores a que se marcharan.

Otro factor a tener en cuenta es que la normativa laboral tiende a proteger la maternidad (y ahora la paternidad). Pero ha descuidado aspectos que, con el envejecimiento de la población están tomando auge, como son el cuidado de personas enfermas y ancianas. Del mismo modo, el descenso de número de hijos e hijas, el alejamiento geográfico de los mismos y la inexistencia de pensiones para determinados colectivos hace que nos tengamos que plantear el ampliar determinadas ventajas laborales (como son los permisos, reducciones de jornada o excedencias) para la atención de personas que no se encuentran en el colectivo protegido (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Del mismo modo, un aspecto que no puede olvidarse es que el tiempo que no se dedica a trabajar sirve para que fomentemos nuestros gustos y aficiones, lo cual permitirá que no exista un vacío vital cuando se acabe nuestra vida laboral.

En el presente trabajo vamos a proceder a analizar todas las medidas existentes en la actualidad en nuestro ordenamiento jurídico en orden a la conciliación y haremos propuestas de mejora sobre las mismas.

II. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

II.1. PROTECCIÓN EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

II.1.A. NULIDAD DEL DESPIDO:

– Causa. La mayor protección que puede encontrar la concepción en nuestra norma jurídica es la declaración de nulidad total y absoluta del despido que traiga causa de la concepción, nacimiento y ejercicio de derechos relacionados. Esta protección la lleva a cabo nuestra norma por dos vías que pasamos a analizar:

- El artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores[177] (ET), según la redacción dada al mismo por la Ley de Igualdad, declara la nulidad del despido de las trabajadoras emba-

177 Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:
El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46;.
El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.
6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir

razadas o de quienes ejerzan los derechos o se encuentren en las circunstancias a que hace referencia el mencionado artículo.

- Por su parte, y además de en supuestos análogos a los establecidos en el artículo 55.5,[178] el artículo 53 no computa como faltas de asistencia, a los efectos del despido objetivo por faltas de asistencia justificadas, las debidas a ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

– Efecto. El efecto del despido de un trabajador o trabajadora que se encuentra en alguna de las circunstancias anteriormente mencionadas es el de la declaración de nulidad radical de su despido. ¿Qué queremos decir con ello? Que los jueces y tribunales entienden que el despido de la mujer embarazada o bien es procedente porque puede demostrarse la concurrencia de una justa causa de despido o, en caso contrario, es nulo. Pero no se entra a analizar si se ha producido una situación de discriminación, si realmente se ha despedido a una persona por el hecho del embarazo o el ejercicio de algún derecho relacionado o si la causa del despido es una diferente.

También ha existido cierta polémica en nuestra doctrina judicial sobre cuándo se debe considerar que una trabajadora se encuentra embarazada a efecto de que empiece a operar la especial garantía de los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores: si en el momento del embarazo o cuando éste es conocido por el empresario y, en éste último supuesto se debería determinar cuándo se entiende que el empresario conoce el embarazo. Tras varias sentencias contradictorias en las que se atendía a que se hubiera comunicado el embarazo a Recursos Humanos, a la Dirección de la Compañía, que fuera notorio, que se hubiera comentado a unos pocos compañeros, etc., en la actualidad la doctrina judicial se decanta por entender que es nulo el despido de la mujer embarazada por el simple hecho de estarlo, con independencia de que el estado de gestación sea conocido por el empresario o, ni siquiera, por la propia trabajadora.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, a través de la Disposición Adicional Decimoctava del ET introdujo el principio ya reconocido por la doctrina judicial en virtud del cual el cálculo de la indemnización en los supuestos de despido de trabajadores que tuvieran una reducción de jornada por cuidado de familiares al amparo del artículo 37.4 bis, 5 y 7 o que disfrutaran a tiempo parcial de los permisos recogidos en el artículo 48.4 y 48 bis se haría teniendo en cuenta el salario que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

178 Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:
La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

En el mismo sentido, en estos casos, y a efectos del cálculo de la base reguladora para la prestación por desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción en el trabajo.

– Análisis

1. La extraordinaria protección a las personas que se encuentran en las situaciones antes citadas da lugar a que, en ocasiones, el empresario o empresaria no puede proceder al despido o no puede elegir libremente los trabajadores y trabajadoras a quienes despedir por encontrarse algún trabajador o trabajadora en las situaciones anteriormente mencionadas. Al igual que en los demás casos de nulidad por discriminación, debería exigirse un indicio de discriminación y dar lugar a la prueba en contrario, por la que el empresario, justificando la objetividad de su decisión extintiva, pudiera resolver a relación contractual de quienes se encuentran en dichas circunstancias
2. Hay un cierto sector doctrinal que entiende que se debía ampliar el plazo de nulidad al año siguiente a haberse terminado la excedencia o la reducción de jornada por cuidado del hijo o hija. Se trata de una protección similar a la de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, que tiene toda su lógica, pero si se aplica en los términos a que he hecho referencia en el apartado anterior.
3. Del mismo modo, considero absolutamente inadecuado que la indemnización por despido deba calcularse sobre el salario que hubiera percibido el trabajador si no hubiera solicitado una reducción de jornada. En estos casos, lo lógico sería calcular el salario proporcional a un determinado número de años, actualizado con los incrementos legales o convencionales.
4. Cuando se produjera un despido que el trabajador considere que es discriminatorio por alguna causa relacionada con la conciliación, pero que no aparezca relacionada en los artículos 53 ó 55 (por ejemplo, ejercicio del permiso retribuido por cuidado de familiar hospitalizado o el despido transcurridos los plazos a los que se refiere el artículo 55, pero que traigan causa del disfrute de los permisos), el trabajador o trabajadora deberá demostrar la existencia de indicios racionales de discriminación y el empresario o empresaria defenderse justificando que el despido no se encuentra en conexión con esos motivos.
5. Las altas indemnizaciones por despido y el hecho de que se perciba la prestación por desempleo computándose la base reguladora en un 100% a trabajadores que no están percibiendo el 100% del salario por tener reducción de jornada puede dar lugar a que estos trabajadores vean mayores ventajas en dejar de trabajar que en seguir haciéndolo.

II.2. DERECHOS Y PERMISOS:

II.2.A. EXCEDENCIA

– Excedencia de tres años. El Artículo 46 del ET contempla la excedencia y establece en su apartado tercero, según redacción dada por la Ley 3/2007, que *"Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa"*.

Los dos primeros años de esta excedencia tienen la consideración de cotización efectiva a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (art. 180 Ley General Seguridad Social), plazo que se amplía en los supuestos de familia numerosa.

– Excedencia de dos años. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.[179] El primer año del periodo de excedencia por esta causa se considerará como efectivamente cotizado.

– Excedencia de un año: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia (Art. 46.2 E.T.).

A los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en excedencia por cuidado de hijo, menor acogido u otros familiares tendrá la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de seguridad social.

– Análisis

1. En relación a la excedencia nada dice el Estatuto de los Trabajadores sobre el plazo de preaviso necesario para solicitar el reingreso o la petición del inicio de la excedencia. Son los convenios colectivos los que vienen fijando la obligación de preavisar de la reincorporación. También los tribunales interpretan la necesidad de comunicar a la empresa el deseo de reingresar antes de la conclusión del período de excedencia (TS 25-1-88, Ar. 45; TCo 21-2-86). Además, en caso de no comunicar el deseo de reingreso en el día siguiente al fin del periodo de excedencia decae el derecho por su no ejercicio en tiempo hábil (TS 28-2-87, Ar. 1137). Sería muy conveniente arbitrar los preavisos y que estos fueran suficientes para organizar la empresa en cuanto a la cobertura del excedente.
2. También sería conveniente que la norma estatal definiera las circunstancias en las que el empresario estuviera autorizado a posponer la concesión de la excedencia por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo,

179 Continúa señalando el artículo que "La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. A tenor del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo la excedencia, si una función determinada es de importancia estratégica).

A día de hoy, la Ley introduce una única limitación al respecto, aplicable tanto para la excedencia por cuidado de los hijos como a la excedencia por cuidado de otros familiares, en los caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, supuesto en el que el empresario o empresaria, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

3. La existencia de excedencias de corta duración, así como el hecho de poder fraccionar su disfrute hacen que se puedan amoldar mejor a las políticas de conciliación, como, por ejemplo, solicitar una excedencia de cuatro meses para atender al hijo o hija que frecuentemente se pone enfermo, aunque sería adecuado fijar excedencias de duración inferior, o vacaciones sin sueldo, para atender a las mismas necesidades.

4. Las propuestas sindicales de mejora de la excedencia suelen pasar por obligar al empresario o empresaria a contratar trabajadores o trabajadoras que suplan a aquellos otros que solicitan una excedencia, no por flexibilizar los plazos de duración de las mismas. No obstante, hay que tener en cuenta que en la actual situación de crisis, la excedencia está sirviendo de canal adecuado para la reducción voluntaria y temporal de plantilla.

5. Debería contemplarse el derecho a reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia ya que es la única manera de garantizar la efectiva vuelta del trabajador.

6. El mayor problema que, de hecho, produce la excedencia a quien la solicita es que las Empresas, reacias a su concesión, consideran poco comprometido al trabajador que las solicita, por lo que su reingreso es francamente complicado. A ello debe sumarse la obsolescencia en la que se encuentra la persona que no ha sido formada durante el tiempo de excedencia. La única vía lógica para paliar estos inconvenientes se encuentra en un cambio de cultura y en formar al trabajador o trabajadora durante o inmediatamente a la vuelta de la excedencia.

II.2.B SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTO

Tras el nacimiento de un hijo o hija, el padre y la madre tienen derecho a una suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas en los términos previstos por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.[180]

180 Artículo 48.4. "*En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.*

Este permiso aumenta dos semanas más por hijo o hija en caso de parto múltiple y dos semanas en caso de discapacidad del hijo, hija o del menor adoptado o acogido.

Se establece una bonificación del 100% de las cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad adopción o acogimiento.

Asimismo, existe derecho a una bonificación de 1.200 euros al año en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante un período de cuatro años, que se aplicará a la contratación de mujeres que se produzca en los 24 meses siguientes a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento o a la excedencia por cuidado de hijos; a la reanudación de la contratación indefinida de mujeres en los 24 meses siguientes al parto, adopción, acogimiento o excedencia por cuidado de hijos; y a la transformación de contratos temporales en indefinidos de mujeres que se encuentren en las circunstancias mencionadas anteriormente.

También se han flexibilizado los requisitos de cotización para reconocer la prestación económica por maternidad, de manera que no se exige previa cotización para los menores de 21 años; 90 días de cotización dentro de los seis últimos años y 180 en toda su vida, para los trabajadores con edades comprendidas entre 21 y 26 años; para los trabajadores y trabajadoras mayores de 26 años se exigen 180 días en los seis últimos años o 360 en toda su vida laboral. Además, se crea una prestación económica por maternidad de 42 días para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad.

Por otra parte, el trabajador que tenga suspendido su contrato de trabajo por permiso maternal o paternal y lo pierda, tendrá derecho a seguir cobrando la prestación por maternidad o paternidad y posteriormente cobrará la prestación por desempleo en la cuantía y plazo que le correspondiera. El periodo de tiempo en el que se cobra prestación por maternidad o paternidad se sigue cotizando a la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis"

Así mismo, según dispone la D.A. 44 de la L.G.S.S., a efectos de las pensiones contributivas e incapacidad permanente, se computan a favor de la trabajadora un total de 112 días completos de cotización, aún en el caso en el que no se esté trabajando.

La L.O. 3/2007 ha incorporado a la norma el principio que ya se venía sosteniendo jurisprudencialmente, en virtud del cual, *"Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan".*

– Análisis

1. Las Leyes 3/2007 y 39/1999 han ido ampliando y mejorando de tal manera la suspensión del contrato por maternidad, su posibilidad de codisfrute por el otro progenitor, su ejercicio a tiempo parcial, la ampliación en caso de parto múltiple que a día de hoy parece que la única demanda que puede hacérsele es una ampliación en cuanto a su duración.
2. En cuanto a su posibilidad de disfrute a tiempo parcial, no parece aconsejable dejarlo al acuerdo de empresario y trabajador en aquellas empresas en las que la fuerza de los trabajadores y trabajadoras pueda ser escasa.
3. Considero positivo que pueda seguirse disfrutando de este permiso en el caso de que el hijo fallezca.
4. También es positivo el hecho de que el progenitor que esté disfrutando de parte del permiso de maternidad cedido por la madre continúe disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

II.2.C ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores también contempla que los supuestos de adopción y de acogimiento darán lugar a una suspensión que tendrá una duración de dieciséis semanas. [181]

181 Art. 48.4 "*En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.*
En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los supuestos de adopción se rigen por normas muy semejantes a los del parto, suprimiendo la lógica limitación de que las seis semanas posteriores al parto tengan que ser de disfrute obligatorio para la madre.

II.2.D SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD.

Artículo 48. bis) ET, incorporado por la Ley 3/2007, establece que *"En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento […], el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y del permiso retribuido por nacimiento de hijo"*

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o la trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

– Análisis

  - Hace falta una verdadera concienciación dentro de las Empresas, pues los trabajadores en un porcentaje muy alto no están disfrutando de este permiso o no lo están haciendo durante toda su extensión.
  - Los sindicatos suelen solicitar una ampliación de su duración, ampliación que ya prevé la propia L.O., pues transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la Ley (24 de marzo de 2013), el permiso paternal será de cuatro semanas.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis."

II.2.E. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

El artículo 26 de la Ley Prevención Riesgos Laborales (LPRL) y el artículo 48.5 ET, prevén la necesaria adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo cuando puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, con la obligación, en su caso, de no hacer trabajo nocturno o a turnos.[182]

La protección de la mujer embarazada, en parte, ya se había producido a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que trasponía de forma casi literal el contenido de la Directiva 93/1985, señalando que el cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas que se aplican a la movilidad funcional y de que, en el supuesto de que no exista un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a uno que no corresponda a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En el caso de que la reubicación fuera imposible, se prevé la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, suspensión que genera una prestación económica a cargo de la Entidad Gestora a la que posteriormente haremos referencia.

La L.O. 3/2007, ha incorporado el supuesto de que exista riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. Los efectos y procedimiento son los previstos para riesgo durante el embarazo y finalizan cuando se reincorpora la trabajadora al puesto de trabajo o cuando el menor cumple nueve meses.

– Análisis

Estas medidas que, desde un punto de vista preventivo tienen unas ventajas y razón de ser indudables, generan una verdadera problemática en la gestión de los recursos humanos que afectan a los siguientes elementos:

– Necesidad de cambiar turnos.

– Necesidad de habilitar nuevos puestos de trabajo compatibles con el estado de gestación.

182 ***Continúa señalando el artículo 26.2 LPRL que "****2.Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

- Dificultad de ubicar a las trabajadoras en otros trabajos diferentes por falta de polivalencia.
- Inversión en equipos ergonómicos adecuados a las embarazadas.
- Inversión en uniformes.
- Dificultad de obtención por parte de la Entidad Gestora del reconocimiento de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- Necesidad convencional o pactada de complementar las prestaciones a la Seguridad Social.

También debería iniciarse una campaña de concienciación para, sobre todo en los sectores con peligrosidad, dar a conocer a los servicios de prevención con prontitud las situaciones de embarazo por los efectos que se pueden derivar de la falta de adopción de medidas. Debe recordarse que la trabajadora tiene derecho a ocultar su situación de embarazo incluso durante el proceso de selección y, aún a pesar de que se le haya avisado de que se trata de un puesto de trabajo temporal e incompatible con la situación de embarazo.

Permiso de lactancia

El permiso de lactancia, contemplado en el artículo 37.4 del ET[183] ha ido evolucionando históricamente, desde el momento en el que se concedían dos periodos de media hora en mitad de la jornada para las trabajadoras que vivían junto al centro de trabajo, hasta el momento actual.

En el Convenio Colectivo es un permiso que frecuentemente suele ampliarse de manera que es habitual que se permita reducir la jornada en una hora en lugar de en media, ampliar la edad del hijo hasta la que se tiene derecho a este permiso de lactancia o determinar su acumulación en un número de días laborales concretos. Esta última solución parece la más adecuada a la hora de la gestión de la mencionada situación.

El permiso de lactancia es una figura muy extendida en el derecho comparado[184] y uno de los más añejos logros del tuitivo derecho español. Así, ya el artículo 9.2 de la Ley de 13 de marzo de 1899 sobre Protección de la Mujer y el Niño en el Trabajo, establecía el derecho a dos descansos retribuidos de treinta minutos, uno por la mañana y otro por la tarde, para que pudiera darse el pecho por las madres a sus hijos en período de lactancia.

El Estatuto de los Trabajadores, con anterioridad a la reforma de la Ley 39/1999, permitía a la madre que tuviera una jornada normal, el derecho a optar por una hora de ausencia del trabajo por lactancia o por una reducción de su jornada en media hora y con la misma finalidad. La Ley 39/1999 suprimió la mención a la jornada normal, permitiendo que la trabajadora que tiene un contrato de trabajo a tiempo parcial gozara de idéntico derecho, sin sujeción a limitación alguna. Esto puede considerarse como una mejora respecto al Real Decreto-Ley 15/1998 que, al establecer en su Art.4.d) que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, permite que, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales

183 *"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

184 Convenio nº 3 de la OIT, mejorado por el Convenio nº 103 relativo a la protección de la maternidad, adoptado el 28 de junio de 1952 en la Confederación de Ginebra.

derechos sean reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, mientras que la actual redacción del Art.37.4 ET reconoce el derecho de lactancia sin someterlo a reducciones por la menor duración de la jornada.

Esta es, además, la lectura que, tanto la doctrina como la jurisprudencia venían haciendo del permiso de lactancia a las mujeres que trabajaban a tiempo parcial, entendiendo que la interpretación del precepto en otro sentido, constituiría una interpretación "contra mullere"[185].

Algunos autores, como HENAR MERINO SENOVILLA, entienden que ni siquiera debe ser alterada esta doctrina cuando el permiso de lactancia absorba la totalidad de la jornada.

Por otra parte, la LO 3/2007, ha paliado uno de los defectos que la doctrina venía achacando a la regulación de la figura de la lactancia, en orden a considerar que mantenía, injustificadamente, una redacción que hacía del disfrute del permiso de lactancia por el padre una excepción.

Así lo defendió LOUSADA AROCHENA, J.F., en "El permiso de lactancia", Revista Española del Derecho del trabajo nº 83, de 1997, al señalar que "la aparición de medios de lactancia artificial permiten trasladar, de la madre en exclusiva, a ambos progenitores, la carga de alimentar al recién nacido", lo cual resulta una exigencia en los supuestos de padre viudo o separado o divorciado que tenga un hijo menor de nueve meses a su cargo. Sin embargo, debería reconocerse expresamente a los demás padres.

- Análisis

  - Hubiera sido interesante esclarecer el régimen aplicable a aquellos supuestos en los que, a pesar de ambos padres trabajen, uno de ellos tenga la custodia de los hijos o en los que exista custodia compartida.
  - Hubiera sido interesente bonificar los contratos por los que se sustituya a los trabajadores que disfruten del permiso de lactancia.
  - El permiso de lactancia está considerado como un permiso retribuido a costa del empresario del que solamente puede disfrutar uno de los progenitores, pero desde un punto de vista práctico, resulta prácticamente imposible tener la certeza de que el otro progenitor no está disfrutando también de este permiso.

II.2.F. PROTECCIÓN DE HIJOS PREMATUROS

El artículo 37.4.bis del ET, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio establece que, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a:

- Ausentarse del trabajo durante una hora.
- A reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

185 Así la Sentencia de 16 de abril de 1985 (Ar. 2524), del Tribunal Central de Trabajo, a cuyo tenor "*el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores consagra un derecho de ausencia al trabajo para atender a la manutención de un hijo menor de nueve meses, sin más referencia que la jornada normal que viniera observándose y, como quiera que ésta es, para las demandantes, de siete horas, sobre la misma hay que operar para aplicar la reducción legal*".

– El permiso de maternidad se puede ampliar hasta trece semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

El artículo 37.6 ET permite al trabajador llevar a cabo la concreción horaria del disfrute de este permiso.[186]

II.2.G. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Queda regulada por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores[187]. La LO 3/2007 dotó a esta medida de enorme flexibilidad al permitir la reducción de la jornada de solo un octavo del horario de trabajo, demanda que venía solicitándose frecuentemente por parte de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 180.3 de la LGSS, contempla que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no se hubiera reducido la jornada. En el resto de los supuestos, este incremento se ve reducido sólo al primer año. Además, si el trabajador ha solicitado una reducción de jornada por cualquiera de estas causas, y posteriormente solicita una excedencia, a efectos del cómputo del periodo de excedencia como cotizado, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computan incrementadas hasta el 100% (Art. 180.4 LGSS).

En cuanto a la prestación por desempleo, el artículo 122 de la LGSS, establece que si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada por las causas a que se refieren los artículo 37 4 bis y 5 y 7 del ET, la prestación por desempleo se percibe teniendo en cuenta las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

186 *"La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.*
Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral."

187 *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida".

– Análisis

1. La actual redacción en la que se exige para poder solicitar la reducción de la jornada que el familiar a quien se va a prestar auxilio, "por razón de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo", adolece de dos defectos, a saber:

   Al igual que la anterior redacción del articulo 37, en su apartado 3.b), se refiere a parientes que necesiten ayuda por razón de enfermedad, y supone una técnica legislativa incorrecta el haber subsanado la anterior redacción de dicho párrafo incluyendo los supuestos de hospitalización y accidente, y omitir dichas circunstancias determinantes de ayuda en el párrafo 5º del mismo artículo, dejando su protección sujeta a interpretaciones extensivas del texto legal.

   En el mismo párrafo se exige, para la concesión de la reducción de la jornada, que el pariente al que se va a prestar auxilio "no pueda valerse por sí mismo", lo que puede dar lugar a una interpretación muy restrictiva, al poder considerarse que se está aludiendo a una situación equiparable a la gran invalidez configurada por la Seguridad Social, por lo que parece más adecuado sustituir esta causa por la de "que tenga dificultad para valerse por sí misma".

En cuanto a la concreción horaria del periodo de disfrute, el artículo 37.6 ET atribuye elección al trabajador.[188] La jurisprudencia ya venía reconociendo que, como regla general, la facultad para determinar y elegir el horario adecuado para el cuidado del hijo o de la persona que no pudiera valerse por sí misma, corresponde al trabajador titular del derecho, ya que es el único capacitado para decidir cual es el período idóneo para cumplir las obligaciones que como guardador le competen (TS 16-6-95 Ar. 4905). La Ley 39/1999 elevó a rango legal el reconocimiento de este derecho. Ello constituye una limitación del poder de dirección del empresario y choca con la redacción dada a otros preceptos, como son la movilidad geográfica, o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 del ET según la cual, en defecto de acuerdo la modificación se impondrá por el empresario, sin perjuicio de su ulterior impugnación ante la jurisdicción o con la fijación del período de disfrute de las vacaciones del 38.2 ET, que se realizará "de común acuerdo" entre empresario y trabajador.

Para sumar confusión al precepto, en el mismo se establece que las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre tales cuestiones serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL. Y el artículo 138 bis de la LPL, contradiciendo toda lógica, establece un procedimiento a través del cual será el trabajador quien impugne la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, de donde resulta que, a pesar de que aparentemente se concede el derecho de elección al trabajador, en caso de desacuerdo, prima la decisión empresarial.

A pesar de la defectuosa técnica elegida, no cabe duda de que se ha reforzado la posición del trabajador, ya que, además de invertir, en principio, el derecho de elección de la concreción horaria y el período de disfrute, ha alcanzado grado legal un principio que ya venía reconociendo la jurisprudencia: que el empresario solamente podrá modificar el horario solicitado por el trabajador con carácter excepcional cuando ese derecho entre en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial.

188 *"La concreción horaria y la determinación de período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Al finalizar el permiso de lactancia y el período de disfrute de la reducción de jornada, el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre tales cuestiones serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la LPL".*

Desde un punto de vista jurisprudencial, es extensa la casuística sobre la determinación de cuándo, en qué horas concretas, se puede llevar a cabo la reducción de la jornada. Tras un cúmulo de sentencias de marcado corte proteccionista a los trabajadores, en la actualidad, parece que priman los siguientes criterios:

- Por jornada normal debe entenderse la jornada habitual del trabajador, no pudiendo exigir un cambio de turno o dejar de ir a trabajar alguno de los días que ordinariamente le correspondían (por ejemplo, los sábados).
- Habrán de analizarse las circunstancias que concurren en la Empresa, como pueden ser que existan más trabajadores que disfruten de un permiso análogo.
- Habrá de analizarse la situación de los menores o parientes a cuidar y las circunstancias que concurran en el caso.

II.2.H. PERMISOS RETRIBUIDOS

– Dos días por nacimiento de hijo:

El artículo 37.3 b) ET recoge el permiso de dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El artículo 37.3.b) del ET ya sufrió una modificación importante cuando la Ley de Conciliación introdujo entre los supuestos que daban lugar al permiso retribuido de dos días, la hospitalización, sin tener que justificar la causa, ni la gravedad de la misma. No obstante, mayor ha sido la reforma incorporada por la Ley 3/2007 que otorga el permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización.

La Directiva 93/1985 exigía urgencia e indispensabilidad de la presencia del trabajador para otorgarle el permiso retribuido, pero no gravedad, como ha recogido la legislación española, lo que fue interpretado como una redacción *in peius* de la normativa Española.

Sin embargo, en caso de hospitalización no se exige que concurra la gravedad, por lo que por dicha vía puede entenderse transpuesta la directiva, considerando que el legislador ha incorporado con prudencia el requisito de la gravedad en la enfermedad y el accidente, para evitar que dichos supuestos, con independencia de su gravedad, pudieran generar descansos retribuidos. No obstante, también existen supuestos de hospitalización de parientes en los que no parece justificado el permiso retribuido (ej. Operación estética).

El que se exija gravedad para la concesión de este permiso resulta consecuente con la regulación que recibe en nuestro ordenamiento jurídico la enfermedad común del trabajador, pues a pesar de que se persiga la flexibilización de las relaciones laborales, lo que no puede admitirse es que por enfermedad o accidente no grave de los familiares se obtenga un permiso retribuido, mientras que si es el propio trabajador el que los sufre, los tres primeros días sean a su cargo.

Los límites que exige el Art.37 al ejercicio de este derecho son los lógicos de preaviso, justificación y plazos.

– Análisis:

- Incluir también permiso no retribuido o canjeable por banco de horas para atender al cuidado de hijos menores aquejados de enfermedades infecto contagiosas.
- Sería aconsejable ampliar el periodo por el tiempo de permanencia en el hospital o permitir su disfrute a tiempo parcial, aumentando proporcionalmente el número de días de disfrute del permiso, de forma que se pudiera adecuar mejor la presencia de todos los familiares que puedan asistir al enfermo.
- Debe definirse qué se entiende por desplazamiento, Lo que resulta más adecuado es que se establezca una distancia en kilómetros, que debe computar desde el domicilio del trabajador.
- Debe contemplarse cuántas veces al año se permite tomar este permiso al trabajador en caso de reincidencia.
- Debe definirse cuándo puede tomarse el trabajador este permiso, si en el momento de la hospitalización, a lo largo de la misma o en el momento de regresar a casa.

– Otros permisos y análisis de mejora.

El artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores regula los permisos retribuidos, siendo estos los siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

   Propuesta de mejora: Este permiso debería extenderse al caso de que los trabajadores se inscriban en el registro de parejas de hecho.

b) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

   Propuesta de mejora: Debería hablarse de días laborables. En caso de fallecimiento de parientes de primer grado el plazo debería ampliarse a un mínimo de cinco días laborables y contemplarse un permiso no retribuido a solicitud del trabajador. Debería crearse un permiso para asistencia al funeral por el tiempo imprescindible para parientes hasta el tercer grado.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores no contempla permisos de indudable interés para los trabajadores como son:

1. Permiso para acompañar al médico a familiares de primer grado. Debería contemplarse este derecho, coordinándolo con las necesidades de la empresa, de manera que el trabajador tenga derecho a acompañar a los hijos menores de 18 años o a los parientes que no puedan valerse por sí mismos.
2. Tanto el permiso en caso de hospitalización, como el permiso para acompañar al médico deberían extenderse a personas que, sin encontrarse en la situación de ser parientes o siéndolo en un grado diferente al primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, convivan o dependan del trabajador.
3. Debería habilitarse un permiso para que los padres puedan asistir a reuniones con los tutores de sus hijos.

4. Deberían habilitarse permisos para llevar a cabo trámites relativos a la separación y divorcio.

A la hora de contemplar los permisos hay que ser, no obstante, absolutamente cuidadoso con la necesidad de preservar la productividad de la Empresa, por lo que hay que contemplar estos permisos como derecho del trabajador, siempre dentro de las necesidades de la Compañía y debiendo el trabajador recuperar las horas dedicadas a los mismos.

II.2.I. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, incorporado por la LO 3/2007, establece que "*El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*"

Se trata de un principio que exige desarrollo en la negociación colectiva, pudiendo ser mejorado por pacto de empresa, pero que, indudablemente, va a generar dificultades en cuanto a algunas fórmulas de gestión de turnos.

– Análisis

Las diferentes fórmulas de adaptación de la jornada son, de todas las existentes, las mejor valoradas por los trabajadores y trabajadoras, ya que permiten que se haga "un traje a la medida de cada uno", puesto que, por muy bueno que fuera un hipotético horario laboral, podría no ser el óptimo para cada individuo.

Muchas veces la falta de acceso al mercado de trabajo se produce en personas de baja formación (y consecuentemente, menores perspectivas de altos ingresos), con cargas familiares, a quienes económicamente no les compensa el acceso al mercado laboral.

Por otra parte, no debe olvidarse que existen horarios especialmente perniciosos, tanto para la salud y la estabilidad psíquica del trabajador o trabajadora, como para su conciliación, como son los trabajos nocturnos, a turnos y festivos, así como el exceso de horas extras.

Es por ello, por lo que el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 36.5 que "*El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona*".

Son medidas positivas:

– Flexibilidad en la hora de entrada y salida al trabajo.
– Jornada laboral comprimida o irregular (a lo largo de la semana o del año).
– Reducción del tiempo de comida.
– Vacaciones flexibles.
– Jornada reducida.
– Ampliación de permisos.
– Banco de horas.

– Flexibilidad para atender a necesidades familiares puntuales.

Las dificultades de la adopción de este tipo de medidas provienen, sin embargo de:

– Son difíciles de aplicar en centros de ciclo productivo de 365*24.
– Son difíciles de aplicar en el sector servicios.
– Encarecen y dificultan la gestión de los RRHH.
– Si se adaptan a las circunstancias individuales de los trabajadores y trabajadoras pueden dar lugar a agravios comparativos en los que los principales oponentes son los propios compañeros del trabajador.
– Pueden dar lugar a la consolidación de derechos que serán difíciles de suprimir cuando las circunstancias económicas o productivas exijan reajustes.
– La protección que se otorga a las personas con cargas familiares a la hora de elegir turno (la doctrina judicial ha excluido tradicionalmente de determinados turnos –noches, fines de semana- a quienes solicitan una reducción de jornada), hacen que se opte por la exclusión en el momento de la contratación de personas con cargas familiares (el conocido efecto boomerang).
– Cuando se ha organizado un sistema productivo a turnos, resulta francamente complicado la alteración del mismo para conciliar la vida personal y laboral.
– La manera de solventar este problema es:
– No establecer normas generalistas, sino adecuar las necesidades de producción a las familiares (hacer estudio caso por caso).
– En la negociación colectiva solicitar reducción de jornada frente a incrementos salariales (sin olvidar nunca el coste salarial que tiene la reducción salarial).

II.2.J. PROTECCIÓN PROCESAL A LA CONCILIACIÓN

La Disposición adicional decimoséptima del ET, introducida por la Ley 39/1999, establece que *"Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral."*, habiéndose creado un procedimiento preferente y sumario para resolver los conflictos que puedan derivarse de la concreción horaria de los disfrutes del permiso de lactancia y reducción de jornada.

III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Para que el empresario o empresaria pueda invertir en políticas de conciliación es necesario que se arbitren fórmulas sencillas para poder reducirlas o suprimirlas si las circunstancias se modifican. Todas las políticas de conciliación, tanto si afectan al tiempo de trabajo, como a la concesión de beneficios salariales, tienen un coste empresarial, muy alto en valor. Indudablemente, también unas ventajas que, si cuantificamos pueden ser superiores. Pero no cabe duda de que debe buscarse

el equilibrio para que estas mejoras no acaben haciendo más costoso al trabajador español que al trabajador de otros países competitivos.

A lo largo de este informe he ido analizando todas las fórmulas aprobadas por nuestra legislación para fomentar la conciliación. En la parte de Análisis aparecen mis conclusiones respecto a las mismas. A continuación, otras propuestas que merecen un análisis:

III.1. MEDIDAS A ADOPTAR EN EL SENO DE LAS EMPRESAS

Guarderías. Ya está muy extendido empresarialmente el pago de parte del salario en cheques guarderías por el impacto fiscal positivo que tiene esta fórmula tanto en la empresa como en el trabajador. Más complicado es gestionar una guardería en el centro empresarial, si bien se está haciendo en algunas grandes empresas.

Del mismo modo, debería ampliarse el beneficio a uno semejante que atienda las necesidades de menores e incapacitados a través de centros de día o permanentes.

En algunas empresas el ciclo productivo permite que las vacaciones se puedan distribuir atendiendo a esta necesidad, pero en otras muchas, no. Por ello, que el Empresario permita al trabajador distribuir sus vacaciones del trabajador en función de las necesidades de los hijos e hijas, debe quedar constreñido al ámbito del Pacto de Empresa o acuerdo individual, no a ámbitos superiores.

Muchos convenios colectivos prevén que tengan prioridad para elegir la fecha de disfrute de vacaciones las personas que necesitan compartirlas con cónyuge, pareja de hecho o hijos. Esta medida tiene un impacto positivo, sin embargo, tampoco deben olvidarse las necesidades personales y de relación de quienes no tienen cargas familiares, amen del impacto en el ambiente laboral que puede producir la protección a la familia.

El seguro médico para el trabajador y sus familiares, permite adecuar la asistencia al médico con el horario laboral reduciendo el absentismo. Igualmente es muy ventajosa la existencia de médico de empresa. Actualmente, el seguro médico tiene una bonificación fiscal y en seguridad social hasta 500 /año por familiar hasta el primer grado, que parece protección suficiente.

Beneficios sociales: Muchas empresas establecen beneficios sociales vinculados a la familia como son: ayudas por matrimonio, hijos en edad escolar, formación para familiares de empleados, colonias infantiles en verano, fiestas en Navidad.

La retribución en especie: seguro de vida, préstamos, planes de pensiones son altamente valorados como medidas que garantizan la seguridad de ingresos en determinados supuestos.

Las políticas de acercamiento del trabajador a su domicilio favorecen ampliamente la conciliación, si bien sólo son posibles en determinados tipos de empresas con multitud de centros de trabajo. No obstante, potenciar el teletrabajo y establecer políticas de reducción de viajes sería altamente recomendable. Desde un punto de vista público podrían establecerse incentivos fiscales a la compra de equipos de videoconferencias.

El teletrabajo ofrece múltiples ventajas. Pero no puede olvidarse nunca determinados efectos negativos. Entre otros:

- Teletrabajo inverso: esto es, que al final se utilicen los medios informáticos para hacer que se trabaje mayor número de horas.
- Trabajo a destajo: tendencia a retribuir en funciones del resultado, de tal manera que se exija una mayor dedicación o que se de menor carga de trabajo de forma ibuyan ingresos suficientes.
- Tendencia a la vuelta al trabajo autónomo.
- Problemas para garantizar la prevención de riesgos laborales.
- Ocupación del domicilio del trabajador.

No se trata de otorgar más derechos si no existe una filosofía clara sobre la importancia de conciliar. De ahí el interés en establecer Políticas de luces apagadas, prohibición de establecer reuniones a partir de determinada hora o fijación de la formación durante el horario laboral. Además, lo adecuado es que estas políticas se plasmen para que pasen a ser obligatorias a todos los mandos de la Compañía.

Así también, deben atenderse cada una de las diferentes situaciones personales. Por ejemplo:

- El horario y los permisos deberían ser más flexible en el caso de familias monoparentales y, en caso de que no exista convivencia entre los padres, el padre que no tenga la custodia debería tener derecho a adecuar su horario de trabajo al día en el que tenga derecho de visita al menor. Por otra parte, la persona que tenga únicamente la custodia tiene mayores dificultades de atender al menor.
- Especialmente complicado puede ser el supuesto de progenitores adolescentes, respecto de las cuales resultaría positivo que se estableciera fomento a la contratación, formación profesional o talleres de empleo para que, a pesar de las circunstancias en las que se encuentren, tengan acceso a un futuro laboral.
- Actualmente resulta frecuente que sean otros familiares los que atienden a los menores, lo que justificaría que estos familiares pudieran disfrutar de los permisos retribuidos que marca el estatuto de los trabajadores. Así ocurriría en el caso de enfermedad o muerte de los progenitores.

Especial atención deberá prestarse al supuesto de hijos o hijas con necesidades especiales. El ordenamiento jurídico español protege en gran medida a las personas con minusvalías, pero no con otras necesidades especiales como son anorexia, adicción a la droga o enfermedades de larga duración.

Últimamente las empresas tratan de vincular el salario y la promoción no al tiempo de trabajo, sino a objetivos. Se trata de un método de medición del trabajo que, en principio, puede servir para potenciar la conciliación, adecuando las necesidades de la empresa a las necesidades familiares. No obstante, la gestión de las relaciones laborales por objetivos puede dar lugar a que, a la postre la exigencia sea de tal naturaleza que el tiempo invertido en trabajar sea mucho más amplio.

El trabajo en equipo permite que se adoptan los permisos y las vacaciones pues el trabajo puede ser cubierto por los demás miembros del equipo. Esta fórmula se consigue a través del trabajo a tiempo parcial, cuyas ventajas he expuesto más arriba y cuya escasa implantación aún sorprende en España.

La sustitución de las personas que han adoptado algún tipo de permiso, permite no sobrecargar a los demás trabajadores. Estatalmente ya se han adoptado medidas suficientes para garantizar

la sustitución de las bajas por maternidad, paternidad, etc. Si bien, deben subsanarse los problemas de gestión que hemos apuntado a lo largo de este informe.

Sería positivo establecer permisos para someterse a técnicas de fecundación.

Muchas empresas están dando apoyo a sus trabajadores y trabajadoras (bien internamente, bien contratando empresas externas) en materias tales como:

- Asistencia legal y financiera.
- Asistencia en caso de necesidades familiares o personales (desde renovar el DNI, como enviar un cuidador o cuidadora cuando ha fallado la propia).
- Facilitar información sobre trámites, guarderías, centros de menores o discapacitados cercanos al centro de trabajo.

Otra fórmula para lograr dar mayor tranquilidad a los trabajadores y trabajadoras en las medidas de conciliación pueden ser:

- Complementar el salario hasta el 100%, por encima de las prestaciones abonadas por la seguridad social.
- Prioridad de permanencia en el centro de trabajo de trabajadores con obligaciones familiares.
- Prioridad de cambio de centro de trabajo a trabajadores para reagrupación familiar.
- Mantener informado y formado al trabajador de baja o que disfrute de algún permiso con a finalidad de que pueda reincorporarse de nuevo al puesto de trabajo sin ninguna dificultad.
- Dar formación al trabajador en gestión del tiempo y del estrés.

III.2. MEDIDAS A ADOPTAR POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Medidas que podrían adoptarse por las Administraciones públicas son:

- Contratación indefinida. Hace ya muchos años en los que el Estado viene fomentando la contratación indefinida. Es una buena medida porque solamente dentro de un marco de estabilidad económica, se hacen planteamientos de crecimiento de familia.
- Planes de fomento de las recolocaciones.
- Ampliar el número de plazas en guarderías públicas de forma que se tenga acceso a este servicio a un coste razonable y, sobre todo, buscar una mayor adecuación de guarderías y centros escolares a los horarios de los padres. Debe establecerse un sistema de guardias para que, durante los festivos escolares, vacaciones escolares y horario escolar diferente al laboral, los niños y niñas pudieran continuar en el centro escolar llevando a cabo actividades complementarias que permitieran a los padres poder seguir trabajando teniendo esta necesidad cubierta. Esta previsión debería hacerse extensiva para cubrir la posibilidad de que el menor acudiera al centro educativo teniendo una enfermedad leve.
- Por otra parte, un gran colectivo olvidado es el de los hijos e hijas más mayores, en edad adolescente, en la que se necesita un enorme apoyo educativo, y en el que los permisos laborales ya han desaparecido prácticamente. El aumento del contrato de trabajo a tiempo

parcial hasta los ocho años ha sido un incremento que hay que valorar positivamente, pero debe incrementarse.

- Sancionar a las empresas cuyos trabajadores no se tomen los permisos vinculados al nacimiento de los hijos e hijas. Para lograr que realmente todos los trabajadores accedan a los permisos ya reconocidos por la Ley, hay que establecer una campaña de concienciación social y garantizar que las Empresas hagan cumplir la norma. Una vía es perseguir que las Empresas lo cumplan, no sólo mediante denuncia, sino de oficio.
- Baja obligatoria antes de la maternidad. Esta medida desapareció, permitiéndose que las mujeres disfruten de las dieciséis semanas de baja maternal después del parto. No obstante, merece un replanteamiento, puesto que, en la mayoría de los casos se produce una baja por incapacidad temporal antes del parto.
- Bases de cotización para el cómputo de la prestación por maternidad. Aunque consideramos muy positivo la reducción de los periodos de carencia para tener derecho a la prestación de la prestación maternal en función de la edad del progenitor, el hecho de tomar como referencia para el cálculo de la base reguladora exclusivamente el mes anterior a la baja, puede dar lugar a prestaciones no compensadas, especialmente en trabajos con determinados pluses a los que probablemente se haya podido renunciar en los últimos meses de embarazo (nocturnidad, turnicidad, festivos, etc.). Por ello, podría ser aconsejable tomar como referencia para el cálculo de la prestación los 180 últimos días de cotización.
- Deducciones fiscales por cuidado de hijos.
- Adaptar los horarios de la Administración a los horarios laborales e incrementar el número de gestiones que se puedan hacer por internet.
- Adaptar los horarios médicos a los horarios laborales.
- Establecer bonificaciones, subvenciones y medidas fiscales para las empresas que implanten mejoras en materia de conciliación.
- Aumentar y abaratar número plazas transporte escolar.
- Facilitar el transporte público con carritos de niños y niñas.
- Facilitar el transporte público de mujeres embarazadas. La protección en el trabajo debe darse no solamente en el puesto de trabajo, sino también al ir y al volver del mismo. En este sentido la Ley 9/2009, de 20 de noviembre de la Generalitat Valenciana, de Accesibilidad Universal al Sistema de Transportes de la Comunitat Valenciana, establece en su artículo 4.4 que "El sistema de transportes atenderá las necesidades de las mujeres que se encuentren en estado de gestación y el traslado de niños que por su corta edad se trasladan de manera no autónoma".
- Establecer ayudas económicas, desde subvenciones hasta préstamos sin interés para la adopción internacional.
- Ampliar la ayuda médica para personas con dificultades en la concepción.
- Regular la situación de determinados colectivos autónomos o con mutualidades especiales como son los abogados o procuradores, respecto a los cuales existen pocas previsiones en materia de conciliación. La Ley 3/2007, modificó el artículo 188 de la Ley e enjuiciamiento Civil incluyendo la posibilidad de solicitar la suspensión en los supuestos de baja por maternidad o paternidad –de los abogados- (no en los casos de riesgo de aborto o adopción, entre otros), justificándolo suficientemente a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubieran producido cuando ya no fuera posible solicitar un nuevo señalamiento y se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva. Dicha medida, muy positiva, no obstante deja un alto grado de arbitrariedad al juez. Por otra parte, la Mutualidad Gene-

ral de la Abogacía no ha cubierto la prestación de maternidad hasta el año 2008. Algunas medidas que se están buscando desde estos colectivos son: fijar días inhábiles, por ejemplo en Navidad, convenios con guarderías, etc.. Por otra parte, algunos colegios de abogados han adoptado medidas como la suspensión del pago de cuotas colegiales en los trimestres posteriores al parto.

- En general, la falta de adopción de medidas de Política Social, se hace especialmente relevante en el caso de los trabajadores autónomos, que en la actualidad no ven cumplido ni siquiera el nivel de garantías establecidos por el Estatuto de los Trabajadores. Al ser cada día más frecuente la utilización de la modalidad del contrato mercantil por los empresarios, subterfugio para conseguir un ahorro de sus costes laborales, es el Estado el que, a través de normas protectoras, debería amparar estas situaciones y a este colectivo.
- Cualquier tipo de política sociolaboral que apoyara el nacimiento y educación de los hijos merece una valoración altamente positiva (subsidios a la reducción de jornada, excedencia, etc). No obstante, hay que hacerlo desde una triple prespectiva:
  - Dificultad del empresario de prescindir de los trabajadores y trabajadoras y subsiguiente dificultad del trabajador de volver a su antiguo puesto de trabajo.
  - Coste para la Seguridad Social de las medidas a adoptar.
  - Son medidas que, históricamente se han vinculado al nivel de rentas de los trabajadores y trabajadoras, lo que dificultan la consecución de su fin para rentas familiares más altas.
- Aunque en algunas CCAA hay bastantes ayudas escolares (libros, comedor, etc.), en otras está mucho más reducido.
- Se podría reducir el IVA en determinados productos dirigidos a la infancia.

III.3. MEDIDAS A ADOPTAR POR LA SOCIEDAD

Establecer socialmente, y a través de los medios de comunicación, una vuelta a los valores familiares y respeto a la familia.

Establecer redes vecinales y ONG de ayuda mutua (se está volviendo parcialmente a través de las comunidades de vecinos).

Se hace necesario un cambio de roles y una revisión de valores.

4 LA CONCILIACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

INTRODUCCIÓN

En esta parte del Informe, desarrollamos una línea argumental que pretende demostrar que la adaptación de las Políticas de Conciliación por parte de las organizaciones empresariales, debe hacerse no solo por la presión social, sino también por los beneficios que la propia organización puede recibir de ellas.

La presión social, que caracteriza los valores dominantes que son exigidos a los diferentes agentes sociales, exige a las organizaciones empresariales, como miembros de esa sociedad, que atiendan la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos y ciudadanas en su rol de trabajadores y trabajadoras.

Se han argumentado los motivos que justifican la evolución de la necesidad de conciliación desde diferentes perspectivas. En esta parte del informe queremos ir más allá. No es nuestra intención justificar la necesidad de conciliación enfocada desde la perspectiva social y de los propios trabajadores y trabajadoras.

Nuestra finalidad es argumentar cómo la generación de una cultura de conciliación en las organizaciones empresariales o el desarrollo de valores y políticas adecuadas a este fin es uno de los caminos estratégicos que redunda en la mejora de la propia empresa y en el logro de mejores resultados.

Los dos trabajos presentados en este apartado inciden en el logro de los resultados finales de la empresa, entendidos desde una doble perspectiva: una mejora de la productividad de los trabajadores y trabajadoras y una mejora de la reputación de la compañía en el entorno social, a través de una adecuada gestión de su responsabilidad social corporativa.

En la parte referida a la productividad, se evidencia que a pesar de los temores que expresan muchas organizaciones, las medidas de conciliación personal, familiar y laboral pueden ser adecuadas para mejorar la productividad de los trabajadores y trabajadoras y repercutir positivamente en la cuenta de resultados.

En la parte referida a la Responsabilidad Social Corporativa, se argumenta cómo una adecuada gestión de las políticas de conciliación, redunda en la mejora de la imagen de la empresa, entendida incluso como marca, y de la reputación de la compañía en la sociedad.

De esta forma, se pretende mostrar que los beneficios del desarrollo de la conciliación personal, familiar y laboral, no solo recaen sobre los propios trabajadores/as, sino también sobre la propia organización que la promueve.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y RESULTADOS EMPRESARIALES

Enrique Lluch Frechina

INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores problemas que se plantean los agentes económicos a la hora de introducir medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es la creencia de que tienen un coste elevado. Existe una sospecha generalizada que afirma que la incorporación de estas medidas resulta en una pérdida de horas trabajadas por parte de aquellos y aquellas que las llevan a la práctica, lo que al final encarece los costes del trabajo. Ante esta postura, los defensores de las medidas de conciliación piensan que, si bien esto puede resultar así en muy contadas ocasiones, las medidas de conciliación tienen como resultado una reducción del absentismo laboral y una mejora de la productividad de los trabajadores y las trabajadoras que pueden disfrutarlas. La combinación de estas dos consecuencias compensa con creces los posibles efectos de una pérdida de horas que no siempre se da. Este artículo repasa diversos estudios que se han realizado para constatar si realmente las medidas de conciliación tienen unos resultados negativos sobre la cuenta de resultados de la empresa o, como afirman otros, las consecuencias sobre esta son positivos, lo que repercute en una reducción de costes y un consiguiente incremento de beneficios empresariales.

Para ello comienza analizando las relaciones que tienen las distintas medidas de conciliación con la productividad y las horas trabajadas en la empresa en el conjunto de las empresas europeas. En segundo lugar, sitúa a España en una comparativa con los países más cercanos, para poder contextualizar cuál es nuestra situación en cuanto a las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A la vista de las peculiaridades positivas y negativas de nuestro país en el entorno europeo finalizará este artículo realizando una serie de recomendaciones dirigidas tanto a las administraciones públicas como a las empresas, para que sepan introducir esta clase de medidas de modo que logren sus objetivos directos de conciliar la vida personal, familiar y laboral y resulten positivas para los resultados empresariales.

II. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS HABITUALES

Las medidas de conciliación más habituales son aquellas que intentan flexibilizar el tiempo de trabajo de manera que esto permita al trabajador conciliar su vida familiar con su trabajo. Estas medidas pueden ser beneficiosas para la empresa que las promociona, ya que posibilita, entre otras cosas, ajustar la carga laboral a las necesidades de producción que tiene o reducir costes de locales o de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, aunque tanto a unos como a otros les puede convenir la flexibilización de las condiciones laborales, las maneras de hacerlo son variadas y por ello deben ser analizadas por separado. En esencia, las medidas de flexibilización horaria más generalizadas pueden agruparse en tres categorías que benefician sobre todo a los trabajadores y trabajadoras, y tres que benefician más a las empresas (Chung; Kerkhofs; Ester, 2007):

1. PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

1. *Variaciones en el tiempo trabajado*: flexibilidad horaria en cuanto a los momentos de entrada y de salida al lugar de trabajo, cuentas de tiempo trabajado que permiten acumular horas en un momento para no trabajar en otro y el trabajo a tiempo parcial.
2. *Los esquemas de permisos* como los de maternidad, paternidad o adopción, para el cuidado de familiares, los periodos sabáticos o permisos para seguir cursos de formación que permitan promocionar en un futuro.
3. *Esquemas de retiro* para flexibilizar este y permitir que se adelante a la fecha establecida.

2. PARA LAS EMPRESAS:

1. *Flexibilidad en el tiempo de trabajo* a través de turnos u horarios flexibles, reducciones o incrementos del trabajo a tiempo parcial, posibilidades de trabajar a horas inusuales como la noche o el fin de semana y de hacer horas extraordinarias.
2. *Recurso al trabajo temporal* a través de los contratos con ETT, contratos de duración determinada u otras clases de contratos no indefinidos.
3. *Esquemas de retiro* para flexibilizar este y permitir que se adelante a la fecha establecida y contratar así a trabajadores y trabajadoras más jóvenes a los que se les pueda pagar menos por realizar la misma labor.

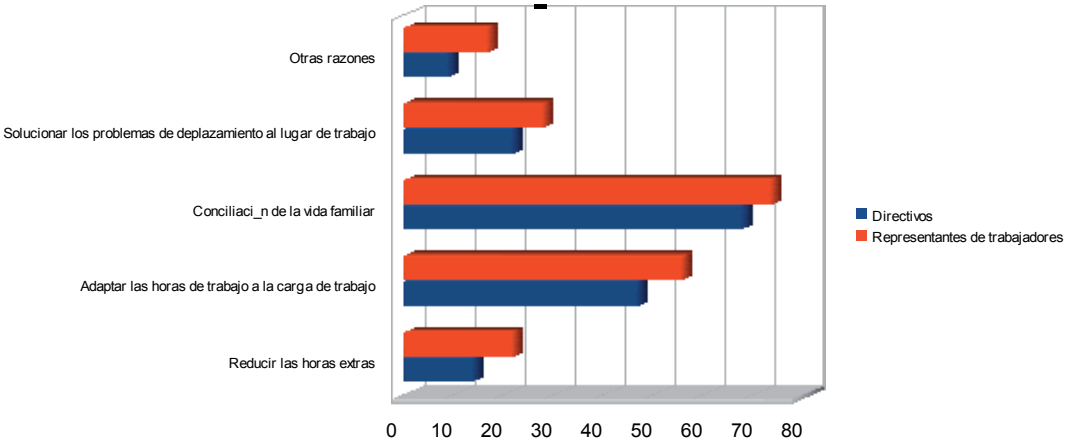
Como se puede observar, las medidas que precisan tanto el uno como el otro colectivo no siempre coinciden. La contraposición entre unas y otras se puede resumir en lo siguiente: las empresas tienen miedo de que las medidas que prefieren los trabajadores y trabajadoras repercutan negativamente en su cuenta de resultados por el incremento aparente de costes que suponen, mientras que los trabajadores y trabajadoras opinan que la mayoría de las medidas que convienen más a las compañías pueden repercutir negativamente en la seguridad de sus empleos y en el nivel de sus salarios.

II.1. MEDIDAS PARA FLEXIBILIZAR LOS HORARIOS DE TRABAJO

Sin embargo, estos miedos no tienen por qué darse en las empresas europeas. La "Encuesta Europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral[189]" no parece confirmar estos temores que suelen tener ambos colectivos. En primer lugar, las razones que aducen los responsables de las empresas europeas para haber introducido el horario flexible en sus lugares de trabajo se reparten entre motivos de incremento de la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras y aquellos que pretenden la mejora del desempeño empresarial. Lo mismo sucede cuando se pregunta a los representantes de los trabajadores en los organismos de las empresas, casi un ochenta por cien de ellos aducen que la conciliación de la vida familiar ha sido una de las razones para introducir esta medida, mientras que la justificación de mejorar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo es argumentada por un tercio de las repuestas. Como demuestran los datos mostrados en la gráfica, no solamente se dan razones de conciliación o mejora del bienestar de los trabajadores o trabajadoras, sino que existen otras motivaciones exclusivamente empresariales como son reducir el coste de las horas extras o ajustar el horario a la carga de trabajo. Estas dos clases de motivaciones son compatibles entre si.

189 Se puede encontrar más información sobre ella en http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1.

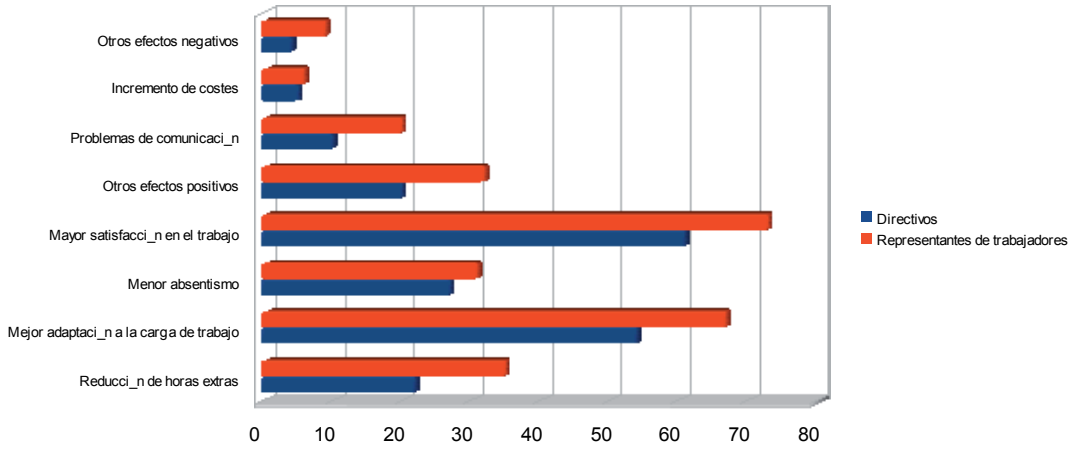
Gráfico 1: Razones por las que se introduce la flexibilidad horaria



Fuente: Riedman; Bielenski; Szczurowska; Warger, 006:8

Ahora bien, cuando se analizan las consecuencias que tienen estas medidas sobre la productividad de las empresas, nos encontramos con que existe un claro acuerdo en cuanto a lo positivas que resultan para la empresa que las adopta. Solo un porcentaje muy reducido de los encuestados (ya sean estos directivos o representantes de los trabajadores) cree que estas medidas incrementan los costes de la empresa. Suben las cifras cuando hablamos de los problemas de comunicación que pueden darse como consecuencia de la flexibilidad laboral, pero aún así, el porcentaje de respuestas se encuentra entre un 10% y un 20% dependiendo de si responden los directivos o los representantes de los trabajadores. En esencia, la opinión positiva sobre las consecuencias de esta clase de medidas domina de una manera clara. Una amplia mayoría de las personas encuestadas piensan que se consigue mejorar la satisfacción en el trabajo y ajustar el horario a la carga de trabajo. Con un porcentaje que se reduce aproximadamente al tercio de las respuestas (lo que tampoco es desdeñable) aparece el hecho de que se reduzca el absentismo laboral y los pagos de horas extras. Todo ello demuestra que, a pesar de los miedos iniciales que produce la flexibilización del horario, los resultados finales parecen ser más positivos que negativos tanto para la empresa como para los trabajadores.

Gráfico 2: Consecuencias de la flexibilidad del horario



Fuente: Riedman; Bielenski; Szczurowska; Warger, 006:9)

Existe además, una relación directa entre la prevalencia de efectos positivos con el grado de flexibilización que ha practicado la compañía. Cuando mayor es este, más efectos positivos se

encuentran. También es verdad que alguna de las pegas (especialmente los problemas de comunicación) se incrementan al subir el grado de flexibilización, pero esta dificultad no parece lo suficientemente importante como para empañar el conjunto de efectos positivos.

Es importante, también, resaltar que no todas las medidas de flexibilización horaria influyen del mismo modo en la mejora del desempeño en la empresa. La apreciación de las consecuencias positivas varía dependiendo de cuáles son las medidas que se han adoptado. El porcentaje de resultados positivos es mayor cuando la flexibilidad horaria permite a los trabajadores acumular horas para obtener periodos de vacaciones prolongados (esto es, varios días de permiso seguidos). Sin embargo, el porcentaje de resultados positivos disminuye si la flexibilización se limita a la posibilidad de acumular para tomar algún día libre suelto, o si se acumulan pero no se pueden tomar días libres o si la flexibilidad es únicamente de entrada y de salida del puesto de trabajo. Parece pues claro que, según los resultados de esta encuesta, cuando más ambiciosas son las medidas de flexibilización que llevan adelante las empresas europeas, mayores son los efectos positivos percibidos por empresarios o empresarias y trabajadores o trabajadoras.

II.1.A. JORNADA PARTIDA Y JORNADA CONTINUADA

Quizá hay que hacer una mención especial al tema de la jornada continuada. Esta medida está dentro de lo que se denomina flexibilidad laboral, sin embargo no suele aparecer como tal en los estudios consultados. En otros países europeos este horario está muy generalizado, mientras que en nuestro país la jornada continuada no es tan utilizada. Sin embargo, los efectos que tiene la jornada partida sobre los trabajadores y trabajadoras los podríamos asimilar a los que se dan cuando se trabajan demasiadas horas. Según el estudio de KODZ, J., DAVIS, S., LAIN, D., STREBLER, M., RICK, J. AND BATES, P., 2003, se considera que alguien trabaja muchas horas cuando lo hace durante más de 48 horas a la semana. Si consideramos que la jornada partida suele suponer que desde que se sale del hogar hasta que se vuelve a él suelen transcurrir un mínimo de 11 horas (en las que se incluyen las ocho horas laborables, dos para comer si no se puede volver a casa y una para los dos traslados de ida y vuelta), podemos asimilar esta situación a la de trabajar largas horas (estaríamos hablando de un periodo de tiempo semanal ligado directamente al trabajo de 55 horas en el mejor de los casos).

Por ello, practicar una jornada partida cuando no se puede ir a comer a casa, va a tener los mismos resultados económicos que el trabajo excesivo. Siguiendo el mismo estudio ya reseñado podemos afirmar que el efecto sobre la productividad parece ambiguo. Aunque ha habido estudios que han demostrado que la reducción de horas de trabajo ha incrementado la productividad, no se puede aislar este hecho de la reestructuración de la manera de trabajar que se ha realizado. De este modo, no se puede saber con seguridad si los resultados favorables provienen solamente de la reducción de horas de trabajo, de la reestructuración de la manera de trabajar o de la conjunción de todos estos cambios. Sin embargo, sí que está demostrado que la calidad del trabajo se deteriora si esas largas jornadas laborales repercuten en un número menor de horas dormidas. Esto suele ser algo habitual ya que si los trabajadores y trabajadoras salen pronto para ir al lugar de trabajo y no vuelven hasta once o doce horas más tarde, la única manera de convivir con el resto de miembros de la familia es quitando tiempo al sueño. Por ello, los errores o el trabajo mal hecho no es una consecuencia directa de estar tantas horas trabajando, sino de la falta de descanso que puede provocar esta circunstancia.

Las repercusiones de las largas jornadas de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras también han sido demostradas, aunque en este caso hay grandes diferencias entre unas ocupaciones y otras, lo que impide sacar unas conclusiones generales de estos estudios. Por otro lado, la evidencia nos dice que existe una relación entre las largas horas de trabajo y la motivación,

las ausencias en el puesto de trabajo y la rotación de empleados. Donde se da una evidencia mayor es en la insatisfacción que tienen estos trabajadores y trabajadoras a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. En este punto las relaciones causa efecto se constatan de una manera más clara, de modo que el principal motivo de insatisfacción deriva, precisamente, de la imposibilidad de pasar periodos de tiempo continuados conviviendo con la familia.

Cuando se amplia esto desde la perspectiva de género, se constata que las mujeres tienen mayores problemas que los hombres con estas jornadas leoninas. Por un lado, el hecho de que a la vuelta del trabajo no suelan estar liberadas (como lo están con frecuencia los hombres) de las labores domésticas, les produce un estrés añadido que hace que su insatisfacción con estos horarios sea mayor que entre los hombres. Esto trae también que las mujeres que realizan estos horarios tengan una salud peor de lo que se observa en los hombres. Por todo ello el problema que genera el trabajar muchas horas (o la jornada partida en nuestro caso) es mucho más acusado en las mujeres que en los hombres.

Mientras que las consecuencias negativas de trabajar muchas horas son fácilmente trasladables a aquellos que, aunque trabajen solamente ocho horas, pasen muchas horas entre que salen de casa y vuelven a ella, no sucede lo mismo con los efectos positivos. Cuando se alarga la jornada laboral, el trabajador o trabajadora espera o bien incrementar sus ingresos gracias al pago de las horas extraordinarias o bien tener más perspectivas de promoción o de seguridad en el trabajo (sobre todo en el colectivo de mandos intermedios o directivos). Es evidente que de ninguna de estas ventajas se benefician aquellos que trabajan con jornada partida y tienen que pasar tantas horas fuera de su hogar cumpliendo estrictamente con su jornada de ocho horas.

Ahora bien, siendo estas las desventajas que puede tener mantener la jornada partida en lugar de realizar una jornada continua, existen otra serie de cuestiones económicas que no se han estudiado pero que pueden afectar tanto a los beneficios de la empresa como a la marcha de la economía en su conjunto. Por un lado, la jornada partida puede provocar unos altos costes para la empresa especialmente en invierno. La falta de horas de luz hace que el alargamiento de la jornada suponga una necesidad mayor de energía eléctrica. Las empresas que realizan jornada continuada pueden acabar el día al mismo tiempo que se reduce la luz diurna, eso supone que tienen que gastar menos energía para iluminar los locales en los que se desarrolla la actividad. El cambio de jornada partida a jornada continuada podría suponer un ahorro considerable de costes en energía eléctrica.

Por otro lado, las jornadas partidas sin posibilidad de flexibilización también pueden suponer un problema de desgaste de recursos para la sociedad en su conjunto. Cuando la mayoría de las personas comienzan y acaban de trabajar en un horario similar, las carreteras se colapsan y los trabajadores pasan un periodo excesivo de tiempo parados en embotellamientos. Esto produce un desgaste extraordinario de recursos en realizar traslados que sin atascos serían muy rápidos. Además, esto conlleva una tensión añadida a los trabajadores y trabajadoras y repercute no solo sobre su estado de ánimo, sino también sobre el rendimiento que pueden tener en el trabajo y por tanto en su productividad. Por último, el hecho de comer fuera de casa todos los días también provoca problemas de salud a medio y largo plazo derivados de la mala alimentación, aunque, por el contrario, promueve el sector de la restauración, lo que crea puestos de trabajo y mayor movimiento económico.

II.1.B. EL TELETRABAJO

Otra de las opciones importantes a la hora de flexibilizar el horario de trabajo es la posibilidad de que este se pueda realizar desde el hogar. El teletrabajo tiene dos caras, una son las consecuencias positivas que puede tener sobre la empresa. Aunque el teletrabajo supone un sobrecoste en

cuanto a las conexiones a Internet de los que lo llevan adelante y el software necesario para que este sea una realidad, también puede suponer un ahorro para las empresas en la medida que se pueden ver reducidos sus costes de locales, oficinas, luz, agua, etc. Estos costes pasa a asumirlos el propio trabajador ya que realiza su labor en su casa. Al mismo tiempo, esta clase de trabajo también puede ganar en productividad, ya que la mejora del entorno y el hecho de encontrarse en el propio hogar puede propiciar una mayor concentración y un rendimiento superior.

Sin embargo, no es este el único punto de vista desde el que se puede ver esta clase de trabajo, ya que los beneficios para la vida familiar son evidentes. El hecho de no tener que trasladarse y evitar los espacios de tiempo de ida y de vuelta ya es por sí solo un avance espectacular. La posibilidad de trabajar a las horas que se desea y poder ajustar el horario laboral a las necesidades de la familia, permite conciliar mucho mejor las dos actividades. Esto se ve claramente en las características de los teletrabajadores. En su gran mayoría se trata de personas que tienen responsabilidades familiares (o bien con niños o niñas o con por personas mayores a su cargo) que viven alejados de su lugar de trabajo o que tienen problemas de movilidad (Mercader Uguina; Parejo Alonso, 2008: 83).

II.1.C. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial es otra de las maneras en las que se puede flexibilizar el tiempo de trabajo para que este sea compatible con la vida familiar. La posibilidad de trabajar menos horas permite la liberación de tiempo que puede ser dedicado para las labores que hay que realizar en el hogar, pero reduce los ingresos de quien practica esta modalidad de trabajo y merma las posibilidades de futuras pensiones o de los subsidios que se puedan percibir ya sea por desempleo o por enfermedad. Estos dos aspectos distintos pueden llevar a una cierta contradicción interna de esta medida, ya que si la persona empleada a tiempo parcial lo es de manera voluntaria, esta posibilidad tiene unas consecuencias muy positivas sobre sí mismo, mientras que si se trata de una posibilidad forzada, puede suponer un problema para aquella persona que desea o necesita unos ingresos superiores a los que les proporciona esta clase de medida.

De hecho, si bien es verdad que la mayoría de las personas que optan por esta clase de empleo afirman que lo hacen para llevar a cabo una coordinación positiva entre el trabajo realizado y las labores domésticas y el cuidado de niños, niñas y ancianos, también se observa cómo el fenómeno del trabajo a tiempo parcial involuntario (es decir el no deseado) está en crecimiento en la Unión Europea. Gran parte del aumento de contratos de esta clase dentro de los países de la UE se debe a este fenómeno (Anxo, D., Fagan, C., Letablier, M-T., Perraudin, C. and Smith, M. 2007a:6). Esto nos permite cuestionarnos si realmente este crecimiento del trabajo a tiempo parcial está siendo positivo para la conciliación y para los trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, está resultando un sistema que precariza la situación de una parte de la población que opta por esta clase de trabajos ante la imposibilidad de acceder a uno a tiempo completo.

Para profundizar un poco más en esta modalidad de las medidas para compatibilizar vida personal, familiar y laboral, hay que reseñar las causas por las que se introducen éstas en una empresa. Según (Gómez, S., Pons, C. and Martí, C. 2002) existen tres causas principales que llevan directamente al trabajo a tiempo parcial: la participación mayor de las mujeres en el mercado de trabajo (en Europa un tercio de ellas trabajan a tiempo parcial), la flexibilización de la organización del tiempo y del trabajo y el crecimiento del sector servicios en el que se concentran las tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la OCDE. Por el contrario, (siguiendo a los mismos autores) existen una serie de factores que frenan el desarrollo de esta clase de contratación y que provocan que, en determinados países, su crecimiento sea menor que el de la media: la

búsqueda de seguridad en el empleo, la menor remuneración, la cultura empresarial, la prevalencia de los contratos temporales y las pocas posibilidades de promoción en la carrera profesional.

Sin embargo, los efectos del trabajo a tiempo parcial no se reducen únicamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que su expansión también puede servir para aumentar el empleo en los países que tienen un alto porcentaje de trabajadores en esta modalidad. La misma Estrategia Europea para el Empleo confirma la expansión del trabajo a tiempo parcial como una medida destinada a incrementar el empleo en la Comunidad Europea.

Los resultados que nos muestra la *Establishment Survey on Working Time 2004–2005* realizada en la Unión Europea (Anxo, D., Fagan, C., Letablier, M-T., Perraudin, C. and Smith, M. 2007a) nos dicen que si analizamos la incidencia del trabajo a tiempo parcial por clase de establecimientos, podemos observar una relación bastante directa entre la utilización de esta clase de contratos y el tamaño de la empresa, de modo que cuanto mayor es este, más posibilidades hay de que haga contratos de esta clase y viceversa. Del mismo modo, hay más trabajo a tiempo parcial en las empresas públicas y en aquellas en las que un alto porcentaje de los trabajadores son mujeres, que en el resto de compañías. Otro de los factores importantes que influyen en esto es el sector productivo al que pertenece la empresa. El sector servicios utiliza mucho más el trabajo a tiempo parcial que el resto de sectores (el porcentaje es especialmente elevado en los sectores de restauración y hostelería, educación, sanidad y trabajo social). También existe una relación (aunque menos significativa) en cuanto a la edad de los empleados y empleadas, ya que los establecimientos que no emplean a menores de treinta años o a mayores de cincuenta utilizan menos el empleo a tiempo parcial que aquellas empresas que tienen un porcentaje significativo de trabajadores en cualquiera de estas dos franjas de edad. Se constata también en este estudio que no existe relación alguna entre el empleo a tiempo parcial y el nivel de cualificación de los empleados de una empresa. Hay que añadir por último que existen otros dos factores que elevan la posibilidad de que la empresa utilice empleados con contratos a tiempo parcial: el que necesite que trabajen los fines de semana o en momentos puntuales de mucho trabajo, o el que sean empresas concienciadas con el tema de la conciliación personal, familiar y laboral, de modo que también den más ventajas a sus trabajadores y trabajadoras en otros campos relacionados con este tema. Tanto en un caso como en el otro se aprecia un porcentaje de contratos de esta clase superior a la media.

Si queremos analizar cuáles son los grupos que utilizan más el empleo a tiempo parcial, los resultados de la encuesta en la Comunidad Europea nos muestran que estos no son homogéneos. El colectivo más generalizado es el de las madres con hijos pequeños o en edad escolar a su cargo. Estas son las que más a menudo aparecen en todos los países de la UE. En segundo lugar las mujeres que no tiene o hijas a su cuidado o que estos ya están en edades superiores a la escolarización obligatoria. Otros grupos como son los jóvenes o estudiantes, los que tienen una salud delicada o los que tienen que cuidar a gente mayor aparecen con mucha menor frecuencia. En esencia, los dos grandes grupos que utilizan esta clase de contratos son aquellos que tienen responsabilidades familiares y aquellos que están introduciéndose en el mercado de trabajo (jóvenes y estudiantes).

Por último, solamente cabe resaltar que la mayoría de los contratos a tiempo parcial que se dan en la UE se realizan con trabajadores que van todos los días a su empresa para trabajar un número menor de horas. En segundo lugar están aquellos contratos en los que los trabajadores van solamente unos pocos días a la semana (aunque esos días realicen jornadas completas) y por último, están los contratos a tiempo parcial con una gran flexibilidad horaria que se va fijando con una cierta antelación, pero sin una pauta predeterminada.

II.2. PERMISOS PATERNALES Y OTROS DE LARGO PLAZO

Tanto los permisos paternales, como la posibilidad de años sabáticos, excedencias o permisos largos por otros motivos como formación, cuidado de mayores, etc. privan a las empresas de parte de sus empleados durante un periodo continuado de tiempo. Esta circunstancia no beneficia a priori a la empresa que concede esta clase de permisos. Es evidente que el objetivo principal de estas medidas es el bienestar de los trabajadores, pero este no mejora al mismo tiempo que se está trabajando en la empresa (como sucedía en los casos anteriores), sino que se hace a costa de dejar el trabajo temporalmente.

Es por ello que en estos casos, el principal aspecto que influye sobre las empresas tiene que ver con las dificultades que puede generar en una compañía el que una persona deje su trabajo durante un periodo de tiempo bastante elevado, ya sea por el permiso paternal o sea por la concesión de un año sabático o de una excedencia que les permita dedicar un tiempo a otros menesteres. En la Unión Europea, los problemas que más a menudo reflejan las empresas que han tenido en los tres últimos años algún permiso de esta clase son los siguientes (por orden de prevalencia): La dificultad para encontrar trabajadores o trabajadoras que puedan sustituir a aquellos que se han ido; la falta de continuidad de los empleados o empleadas y del trabajo realizado; La incertidumbre que genera el no saber con exactitud cuándo va a volver la persona que está de permiso; El hecho de que se puedan juntar excesivos permisos al mismo tiempo y, por último, la dificultad que tienen las personas que se van para poder reincorporarse de una manera satisfactoria y rápida a su trabajo (Anxo, D., Fagan, C., Letablier, M-T., Perraudin, C. and Smith, M. 2007b).

Las estrategias más utilizadas para evitar estos efectos negativos en la productividad de las empresas en la Unión Europea son las de emplear a personas con un contrato de duración determinada y la de distribuir el trabajo existente entre los trabajadores y trabajadoras que quedan en la empresa. También pueden hacerlo recurriendo a empresas de trabajo temporal o a contratar definitivamente a nuevos empleados, pero estas estrategias son mucho menos utilizadas por las empresas europeas. En todo caso, existen también diferencias elevadas entre los sistemas utilizados por las empresas de unos y otros países.

II.3. RETIROS ANTICIPADOS O POR FASES

Los retiros anticipados (es decir antes de la edad de jubilación) o aquellos que se realizan por fases (de modo que alargan la edad de jubilación a través de reducir paulatinamente el tiempo de trabajo) son medidas que benefician a los trabajadores y trabajadoras mayores. Sin embargo, aunque la finalidad esencial de estas medidas es la de beneficiar a los sujetos que consiguen estas clases de retiros, con frecuencia se han utilizado como políticas de empresa. Cuando el paro juvenil era elevado y se quería incrementar el nivel de empleo de este colectivo, así como la sustitución de trabajadores mayores por otros jóvenes, se favorecieron los esquemas de retiro anticipado. Sin embargo, en estos momentos la tendencia es de alargar el tiempo de trabajo para aprovechar mejor los conocimientos de los trabajadores mayores y ahorrar dinero a la seguridad social. Por ello, ahora se potencian esquemas que alargan la edad de jubilación a través de reducciones progresivas de la jornada laboral.

De hecho, una de las razones que más han pesado en las compañías de la Unión Europea a la hora de ofrecer retiros anticipados ha sido que la empresa haya puesto en práctica una reducción de plantilla. El sistema de retiros anticipados ha permitido llevarlas adelante paliando en parte las consecuencias negativas de los despidos en los trabajadores más mayores (Leber, U; Wagner, A. 2007). También existe una relación directa entre las empresas que ofrecen esquemas flexibles de horarios y aquellas que tienen esquemas de retiro anticipado y entre aquellos que ofrecen un retiro

por fases y los que ofrecen el retiro anticipado. En este último caso, casi tres cuartas partes de los que ofrecen a sus trabajadores y trabajadoras la primera posibilidad, también ofrecen la segunda.

III. LA SITUACIÓN DE ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO

En este apartado voy a analizar la situación de España en el contexto de la Unión Europea según los resultados de la "Encuesta europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral" realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo[190]. Esta encuesta ofrece una comparativa entre la situación de los distintos países miembros de la Unión Europea y esto nos permite situar a España en su contexto más cercano.

III.1. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

El primer tema que hemos analizado ha sido el de la flexibilidad en el tiempo de trabajo. España se sitúa aquí en una de las peores posiciones entre todos los países de la Unión Europea. CHUNG; KERKHOFS; ESTER: 2007 Realizan en su trabajo una clasificación de empresas según las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo que instauran en su funcionamiento del día a día. Determinan seis tipos de empresas, dos de flexibilización alta (una orientada a los trabajadores y otra orientada a la empresa), tres de flexibilización intermedia (para el ciclo vital, para el día a día y para trabajo por encima de la jornada laboral) y por último aquellas empresas que prácticamente no tienen medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo (que se denominan de flexibilización baja). Solamente Grecia y Hungría tienen un porcentaje de empresas en este último grupo superior al español. Un 41% de las empresas españolas no tienen medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo y, por tanto, son clasificadas como de flexibilización baja. Esto es prácticamente el doble del porcentaje medio de la Unión Europea (que está en un 21%). En casi todos los demás tipos de empresa les pasa lo contrario: tienen unos porcentajes que son la mitad de la media. En el único caso en el que también está sobre la media es en el porcentaje de empresas con flexibilización media por medidas que permiten las horas extras, lo que a todas luces no suele ser una situación favorable para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una de las conclusiones que saca este estudio es que el hecho de que las empresas introduzcan medidas para flexibilizar el tiempo de trabajo, depende principalmente de dos elementos. Uno es el tamaño de la empresa, de modo que a mayor tamaño, mayores posibilidades existen de que se encuentren medidas de flexibilización. Pero el segundo es el país en el que se encuentra la compañía, esto es, el entorno económico, cultural, legal y político, acaba determinando la posición de la empresa en cuanto a este tema. Los datos para nuestro país son bastante negativos (como ya he dicho) y en una clasificación global sobre las medidas de sus empresas en cuanto a este tema, el mismo estudio sitúa a nuestro país en la última posición con respecto al total de la UE.

III.1.A. TELETRABAJO

En España, el porcentaje de empresas con trabajadores conectados a los sistemas de la empresa a través de redes telemáticas externas ha ido incrementándose paulativamente durante los últimos años. Mientras que en 2002 solamente un 7% de las empresas lo hacían, en 2005 eran casi un

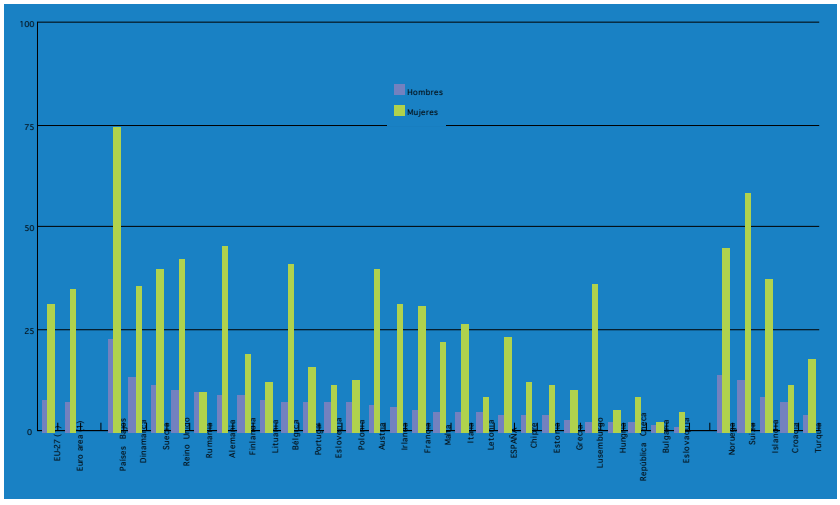
190 Ver la primera nota de este estudio.

13% los que tenían trabajadores y trabajadoras en esta categoría (MERCADER UGUINA; PAREJO ALONSO, 2008). Sin embargo este proceso no es igual ni en todos lo sectores ni en todas las empresas ni en todas las regiones. En Aragón, Cataluña, País Vasco y Madrid, el porcentaje de empresas que utiliza estos sistemas supera el 15%,, mientras que en otras como La Rioja, las dos Castillas, Extremadura, Murcia o Andalucía, el porcentaje no llega al 8%. Las mismas diferencias se pueden apreciar en cuanto al tamaño de las empresas, de modo que mientras que aquellas que tienen menos de 50 empleados utilizan estos sistemas en una proporción muy baja, más de la mitad de aquellas que tienen un número superior a 250 empleados los emplean. En cuanto a sectores económicos, son las actividades informáticas, la distribución energía eléctrica, gas y agua y el sector químico los que con mayor porcentaje utilizan este tipo de trabajo. Sin embargo, algunos como la construcción, la metalurgia, el textil, el transporte o la alimentación tienen unos porcentajes muy bajos de utilización de estas medidas, lo que parece derivarse directamente de la naturaleza de su actividad.

III.1.B. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Los datos relativos al porcentaje de trabajadores y trabajadoras que en nuestro país disfrutan de empleos a tiempo parcial no son más esperanzadores que los vistos con la flexibilidad del tiempo de trabajo. Según los datos de Eurostat España se encuentra en una posición bastante débil en cuanto al número de empleados y empleadas con esta clase de contratos. Solamente los países del Este tienen unos porcentajes de trabajo a tiempo parcial menores que los españoles. Las naciones que se pueden equiparar con la nuestra están todas por encima y la media comunitaria es prácticamente el doble que la de nuestro país.

– Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial



Fuente: Eurostat (2009)

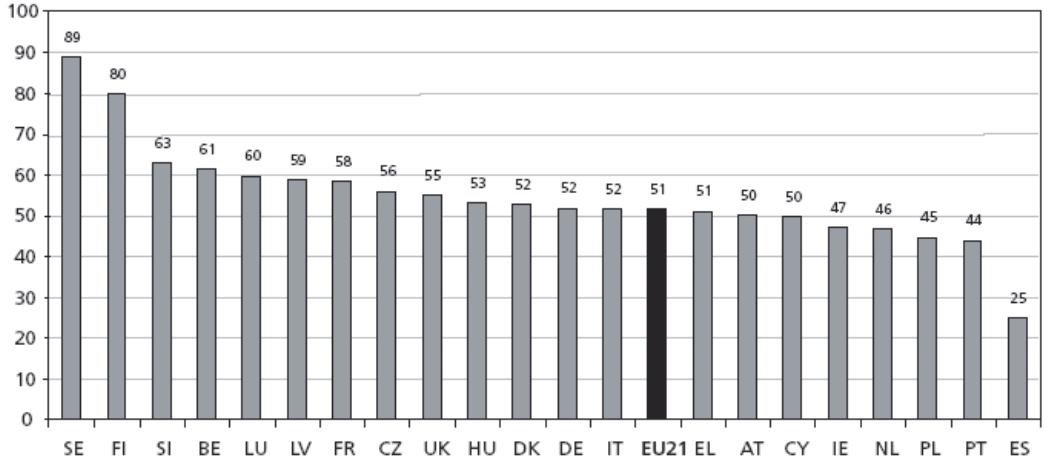
Nos encontramos pues en una situación débil comparativamente con el resto de países de nuestro entorno. Los trabajadores a tiempo parcial son un porcentaje que, si bien ha ido creciendo durante los últimos años, continua siendo muy pequeño con respecto a lo que cabría esperar si atendemos a las naciones que tienen un nivel de rentas similar al nuestro.

III.2. PERMISOS PATERNALES Y OTROS A LARGO PLAZO

En el campo de los permisos paternales, más que en los anteriores, la atención hay que ponerla en la legislación que los permite y los sustenta. ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. (2007b) realizan una comparación entre los distintos sistemas legales en los países de la Comunidad Europea y clasifican estos de mayor a menor duración y extensión del apoyo financiero que reciben los padres para sus permisos de paternidad. Según esta clasificación, España se encuentra en uno de los últimos lugares. Solo Portugal, Países Bajos, Irlanda, Reino Unido y Chipre están por debajo de nuestro país en la extensión del apoyo financiero a sus padres y madres.

A pesar de esto, según el mismo estudio, los porcentajes de madres que cogen el permiso maternal se sitúa en una posición media, junto con Francia y Países Bajos. No sucede lo mismo con los padres. En este caso, el porcentaje de padres que cogen sus permisos paternales es muy bajo y uno de los más reducidos de la Unión Europea. En este sentido es significativo también el porcentaje de empresas en las que durante los tres últimos años ha habido alguna persona que haya tomado permiso por paternidad. En España, solamente una cuarta parte de ellas estaban en esta situación, mientras que la media europea es un 50% y el país que le sigue a España por la cola tiene un porcentaje de un 44%. Además, cuando el estudio profundiza para determinar otros factores que pueden influir en estos datos, como pueden ser el tamaño de la empresa, el porcentaje de mujeres que trabajan en ella, la proporción de empleados a tiempo parcial, el sector de actividad, etc., en todos los casos los porcentajes españoles son los más bajos, de lo que se puede deducir que esta situación a la cola de la Unión europea no depende de la estructura empresarial de nuestro país o de las posibles diferencias de nuestra idiosincrasia productiva, sino de cuestiones totalmente ajenas como son la cultura o el entorno.

– Porcentaje de empresas con empleados con permiso paternal durante los tres últimos años



Fuente: ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. (2007b): 15

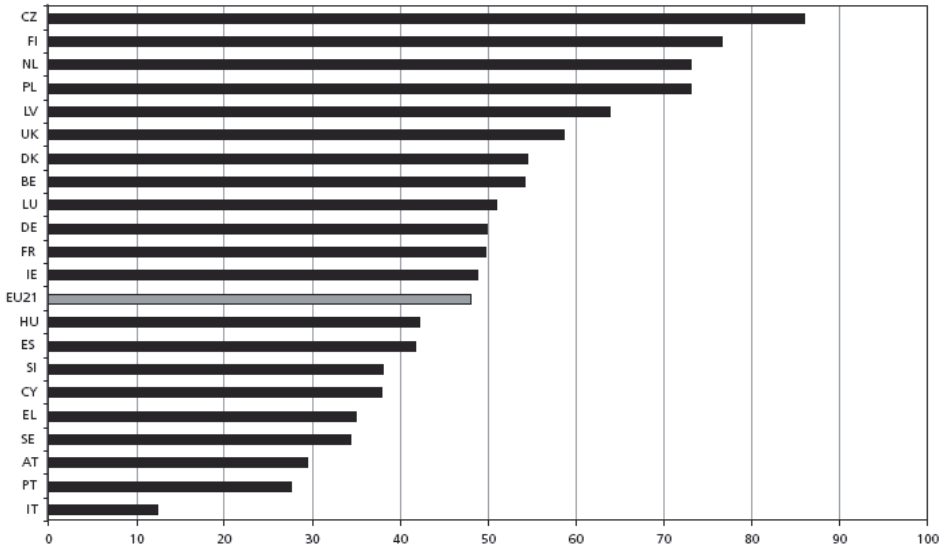
Tal vez sea esta poca incidencia de los permisos por paternidad lo que lleva a que España sea el país en el que menos problemas tienen el empresariado debido a estos mismos permisos. Sólo el cuatro por cien de las empresas entrevistadas por la encuesta europea afirmaban tener distorsiones debidas a esta clase de permisos. Dentro de este reducido porcentaje, la mayoría afirmaban que la dificultad se presentaba por la falta de continuidad de los trabajadores y del trabajo realizado. Solamente en segundo lugar (pero en una proporción mucho más baja) aparecía la dificultad para encontrar sustitutos para realizar el trabajo de las personas con permiso por paternidad.

A esto hay que añadir cómo España tiene también un bajo porcentaje de empresas que ofrecen otras clases de permisos de largo plazo como pueden ser los que se conceden para cuidar a mayores y familiares enfermos, los que se dan por causa de programas de formación o aquellos que se ofrecen por cualquier otra causa. Solo un 20% de las empresas españolas ofrecen al menos alguna de estas tres posibilidades a sus trabajadores y trabajadoras, mientras que la media comunitaria es de casi un 40% en los dos primeros casos y de un 25% por cien en el tercero. Estamos pues, en una posición muy baja dentro del entorno comunitario, encontrándose solamente Austria por debajo de estas cifras.

III.3. RETIROS ANTICIPADOS O POR FASES

La situación de las empresas españolas en cuanto al retiro anticipado está mucho más cerca de la media que lo que hemos visto en otros casos anteriores. Un poco más de un 40% de las compañías españolas ofrecen a sus empleados esta posibilidad. De ellas, casi la mitad (44%) lo hacen porque así lo fija la legislación vigente. Esto supone que la utilización de esta clase de retiro no responde a que las empresas intentan solventar un problema interno sino a la voluntad de los propios trabajadores. Una tercera parte de las empresas lo hacen por decisiones empresariales consensuadas con los éstos y tan sólo un diez por ciento ofrecen esta posibilidad por ambos motivos.

Porcentaje de empresas que ofrecen retiro anticipado a sus trabajadores



Fuente: LEBER, U; WAGNER, A. (2007):7

No sucede lo mismo con la oferta de retiro por fases. La oferta de esta clase de retiro en España es casi la mitad de la media comunitaria. Volvemos a estar en los últimos puestos con respecto a lo que sucede con el resto de los países de la Unión europea. Solamente cinco países están por

detrás de nosotros en este campo. Además de esto, más de tres cuartas partes de los trabajadores que tienen esta opción no la utilizan, siendo en esto el sexto país en el que esta posibilidad es menos utilizada por aquellos que se benefician de ella. El retiro en fases es, por lo tanto, algo residual en España, ya que no solo se ofrece poco, sino que, al mismo tiempo, es poco utilizado.

III.4. LA SITUACIÓN DE ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA. CONCLUSIÓN

Como se ha podido observar en los datos hasta ahora trabajados, la situación de nuestro país en cuanto al grupo de medidas que pueden favorecer la conciliación deja bastante que desear. Nos encontramos en los puestos de cola en cuanto a profundización en esta clase de actuaciones. Las empresas utilizan poco las medidas de conciliación y en ocasiones, cuando estas están (como es el caso del retiro por fases), no solo tenemos un porcentaje bajo comparativamente, sino que la mayoría de los que se pueden beneficiar de ellas no lo hacen. Por lo tanto, debemos realizar esfuerzos para que nuestras empresas y todo el sector económico de nuestro país alcance, al menos, las cifras medias en la Comunidad Europea con el convencimiento de que esto no solo va a repercutir en una mejora de los trabajadores y trabajadoras (que lo hace), sino que no va a suponer un deterioro de la productividad de las empresas que lo realizan ni un alejamiento de los niveles de riqueza de las naciones más avanzadas (que tienen unos niveles de flexibilización mucho mayores que los nuestros). Como ya se ha visto, solo en contadas ocasiones la introducción de medidas de conciliación reduce la productividad o incrementa los costes, mientras que casi siempre sucede lo contrario y acaba siendo muy beneficiosa para la empresa que las pone en práctica.

III.4.A. SUGERENCIAS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA

A la hora de sugerir como mejorar una situación debemos tener en cuenta varios aspectos, el legal y el cultural. En primer lugar tenemos la legislación que apoya las medidas de conciliación personal, familiar y laboral. Este factor es importante y se ha avanzado bastante en nuestro país en los últimos años. La legislación debe ofrecer una cobertura y unas medidas legales que faciliten el ofrecimiento de estas medidas de conciliación por parte de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras o la exigencia de estos últimos a sus empresarios o empresarias. Sin embargo, este marco necesario no tiene porqué resultar siempre en una mejora o en un incremento de la utilización de las medidas de conciliación. Se puede hacer una legislación magnífica para los contratos a tiempo parcial, pero como no se puede obligar a todos a realizarlo, los porcentajes de esta clase de contratos pueden seguir siendo reducidos. Podemos también elaborar unas normas sobre la flexibilización de horarios de potenciación de la jornada continuada, pero no se puede obligar a las empresas a implantarlas en sus puestos de trabajo ni a los trabajadores a adoptarlas si no lo desean, lo que muestra que la introducción de esta clase de medidas no solamente depende de la existencia de la legislación. Por ejemplo, una legislación magnífica en cuanto a permisos paternales o maternales puede quedar en agua de borrajas si la población decide no hacer uso de ella y se incorpora al trabajo antes de lo que la ley le permite.

Es por ello que el aspecto cultural juega un papel determinante para que las actuaciones del estado a través de la legislación tengan una traducción adecuada en las cifras finales de la utilización de esta clase de medidas. De hecho, con frecuencia se utilizan argumentos económicos para evitar incorporar medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y la laboral a pesar de que estos (como demuestran los diversos estudios que se han hecho al respecto, algunos de los cuales se han reflejado en este artículo) no tiene una fundamentación teórica consistente. Estas razones son un

velo para esconder el factor cultural que es el que más influye a la hora de evitar la incorporación de estas medidas en el día a día de una empresa. Este factor cultural se refleja con frecuencia en el ambiente que se vive en las empresas y esto repercute positiva o negativamente en la utilización o no de las medidas de conciliación. Como se puede observar en MERCADER UGUINA; PAREJO ALONSO, 2008:35, los estudios demuestran que las mujeres embarazadas que tienen un trato favorable en su lugar de trabajo tienen menos absentismo, cogen más tarde la baja por maternidad, hay más posibilidades de que vuelvan después del parto o los teletrabajadores son más leales en términos generales.

Por ello, el camino más efectivo para poder propiciar esa conciliación familiar y laboral viene por el cambio de mentalidad. Esto no puede provenir de la coacción sino de la persuasión. Los afectados (tanto empresarios como empleados) deben convencerse de que es mejor para ellos, para la empresa y para la sociedad en general, que los horarios y la organización del trabajo sea tal que permita que la vida sea no solo el trabajo sino también la familia. Nuestra sociedad economizada parece decirnos todos los días que lo único importante es el trabajo. Hay que trabajar mucho para ganarse la vida y para tener un cierto prestigio en nuestra sociedad. Trabajar más es reconocido socialmente, pero dedicar tiempo a la familia no lo es. Si no se rompe con esta dinámica y se ponen las dos cosas a la misma altura, la conciliación va a ser vista como algo que sólo sirve para aquellos que no quieren ir a más, los que quieran promocionar y ser algo en esta vida, no van a conciliar, sino a trabajar horas y horas para progresar en la escala social.

Para romper con esta dinámica y rebajar la concepción economicista de progresión por el trabajo remunerado de una manera persuasiva y efectiva necesitamos signos ¿Cuando veremos a un responsable político afirmar que acaba de trabajar todos los días a las 17:00 para poder dedicar más tiempo a la familia? ¿Cuándo veremos a una ministra agotar su permiso de maternidad? ¿Y a un ministro o diputado coger el permiso de paternidad? ¿Para cuándo los directivos y directivas de las empresas tendrán un horario razonable que acabe a horas que permitan pasar tiempo con la familia? ¿Para cuando se anularán todos los actos públicos fuera de horario de oficina? ¿Cuándo veremos a responsables políticos autonómicos o nacionales teletrabajando algunos días de la semana? Esta política de signos, es la que puede cambiar una concepción que solamente valora el trabajo remunerado y persuadir a la población de que tan importante es trabajar como pasar tiempo con los nuestros. La vida familiar no se basa en ganar mucho dinero para los hijos y el cónyuge o en hacer muchas cosas por ellos, sino en convivir, en estar con ellos, y esto no se puede hacer sin una política efectiva de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se necesita una política de potenciación en la que la conciliación sea un valor público, tanto para políticos como para directivos. Este es el camino más acertado para potenciar e incrementar la utilización de las medidas de conciliación en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ALLART, P. AND BELLMANN, L. (2005), 'Employers' demand for parttime workers: Incidence and motives in Germany and the Netherlands', in Ramioul, M., Huws, U. and Bollen, A. (eds.), *Measuring the Information Society*,, 1st Edition, Leuven, Belgium

ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M., EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2007a) *Part-time work in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official

Publications of the European Communities

(2007b) *Parental leave in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Anxo, D. and Boulin, J-Y. (coordinators), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2005) *Working time options over the life course: Changing social security structures,* Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

(2006) *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities,

Chung, Heejung; Kerkhofs, Marcel; Ester, Peter; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007) *Working time flexibility in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Eurostat (2009) Eurostat Yearbook 2008, 1st Edition, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

Gómez, S., Pons, C. and Martí, C. (2002) *Part-time work: Its evolution and results*, IESE research paper, No. 476, Barcelona/Madrid, IESE Business School, University of Navarra, 2002. hecho

Kodz, J., Davis, S., Lain, D., Strebler, M., Rick, J. and Bates, P. (2003) *Working long hours: A review of the evidence*, Volume 1 – Main report, Employment Relations Research Series, No. 16, London, UK Department of Trade and Industry

Kümmerling, A. and Lehndorff, S., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) *Extended and unusual working hours in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Leber, Ute; Wagner, Alexandra; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007) *Early and phased retirement in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Mercader Uguina, Jesús R.; Parejo Alonso, Luciano (2008): *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal: Análisis de situación y propuestas para el futuro,* 1ª Edición, Madrid, Fundación Telefónica y editorial Ariel.

Riedmann, Arnold; Bielenski, Harald; Szczurowska, Teresa; Wagner, Alexandra; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2006) *Working time and work-life balance in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

BASES CONCEPTUALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA EMPRESA

Mª José González Solaz, José Amiguet Esteban, Manuel González-Sicilia

"Nada es si no tiene nombre, lo que, traducido en términos epistemológicos, quiere decir que el conocimiento tiene que ver con las palabras, no con la naturaleza."[191]

I. CONCILIACIÓN COMO CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En esta parte del Informe, nos planteamos encontrar un camino que ayude a los poderes públicos a motivar, a concienciar a la sociedad, a favor de los valores de la Conciliación personal, familiar y laboral.

El planteamiento de base es que las organizaciones deben actuar con responsabilidad en su toma de decisiones, en campos que puedan afectar (para bien o para mal) a los Derechos Humanos, a los derechos sociolaborales y a los medioambientales. Cuando una organización o empresa cumple con esas expectativas sociales, se dice que está legitimada socialmente, que es una empresa justa y socialmente responsable. Cuando las incumple, la organización pierde su *credibilidad*, su *reputación*, es deslegitimada y pierde el apoyo social (Navarro, 2008)

Nos parece oportuno centrar nuestra aportación, desde la Responsabilidad Social Empresarial. Consideramos que la Conciliación se enmarca en este paradigma y que puede desarrollarse desde la visión del compromiso social de las organizaciones.

Desde la Administración Autonómica, se han desarrollado diversas iniciativas a favor de la Conciliación personal, familiar y laboral. Todas ellas, podrían agruparse en el citado espectro de la Responsabilidad Social Empresarial.

Creemos que en el diálogo de la Administración con las organizaciones, fundamentalmente las de tipo empresarial, puede utilizarse el argumento de la Responsabilidad Social Empresarial y sus implicaciones, con la finalidad de motivar, estimular y potenciar que las organizaciones desarrollen las necesarias políticas de Conciliación personal, familiar y laboral. Esta propuesta parte de la evidencia de que las empresas son organizaciones orientadas principalmente a cumplir su misión corporativa y comercial, lo cual podría suponer que en las empresas las políticas de Conciliación puedan ser percibidas como un factor que no opera de forma directa en la consecución de esa misión. Sin embargo, incorporando las Políticas de Conciliación dentro del marco de la Responsabilidad Social, espacio en el que tienen coherencia y sentido, podemos modificar esa percepción. Modifi-

191 BENAVIDES, J., "En torno a la filosofía de la comunicación" en *La comunicación*, Madrid, Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, 1991, pp. 45-46. (Benavides, 1991)

cación que vendrá por la vía de la justificación y demostración de que las Políticas de Conciliación se integran en la Responsabilidad Social y que esta última es un instrumento moderno de gestión empresarial que sí opera directamente en factores estratégicos que influyen en la consecución de la misión de la empresa. Con la cadena argumental descrita, conectaremos la Política de Conciliación de forma directa con conceptos de gestión, como la imagen de marca. De hecho, las organizaciones empresariales son muy sensibles, cada vez más, a los contenidos planteados por la Responsabilidad Social Empresarial.

Por tanto, creemos que las iniciativas públicas en materia de Conciliación dirigidas a las empresas podrían tener más notoriedad e impacto si se ubican dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

En concreto, pretendemos desarrollar la siguiente cadena de valor:

- Políticas de Conciliación.
- Responsabilidad Social.
- Reputación Corporativa.
- Valor de marca.

Así pues, en este trabajo pretendemos ofrecer los argumentos que sostienen las anteriores afirmaciones y la cadena de valor propuesta.

II. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Los antecedentes más cercanos del inicio de las formulaciones de la RSE se ubican en Estados Unidos en los años 50. Surge a partir de la redefinición del posible enfoque de la empresa.

Se plantea que el enfoque desde el punto de vista de la economía clásica, que mantiene que las empresas únicamente tienen responsabilidades ante los propietarios y accionistas, no da respuesta a las emergentes exigencias sociales. Es el enfoque tradicional centrado en los stockholder o shareholer (accionistas).

Por el contrario, el enfoque que comienza a desarrollarse en esos momentos, implica la consideración de la necesidad que las empresas tienen de justificar el uso que hacen de su poder. Y tienen que justificarlo ante los stakeholders, los públicos estratégicos de la organización.

Esto supone una ampliación del concepto relacional de la empresa. Implica que la empresa ya no solo tiene que rendir cuentas ante sus accionistas y no solo precisa relacionarse con sus clientes o consumidores, sino que tiene que hacerlo con todos aquellos elementos del entorno social que actúan como intermediarios entre la empresa y el cliente final. Intermediarios interpretados, no en términos comerciales, sino relacionales, lo cual supone, por una parte, la emergencia progresiva de públicos clave para la empresa, o stakeholders, como los medios de comunicación, las asociaciones que vertebran la sociedad, el sistema educativo, etc. Por otra parte, tiene que atender el marco relacional que crea la aspiración del ciudadano o ciudadana de actuar como un receptor global y no solo económico. Esto significa que el receptor o receptora, utilizando términos del modelo de comunicación más aceptado, no quiere ser solo entendido por las empresas como un consumidor o consumidora, sino como un ciudadano o ciudadana con otros niveles dispuestos a interactuar con la empresa: el social, el moral o de los valores, el familiar, etc.

Así, pensar en términos de los stakeholders, en los públicos estratégicos de la organización, entronca de forma directa con el paradigma actual de la gestión de la comunicación en las organizaciones.

El autor de referencia en el tema es H.R. Bowen, con su obra "Social responsabilities of the businessman", publicada en 1953. Bowen afirma: "El empresario moderno no puede ser planteado tal como un monarca absoluto que regula, bajo el mandato e interpretación divina, sus responsabilidades sociales como el cumplimiento de sus propias decisiones como lo que es "bueno" para la gente. El empresario, más bien, está sujeto a las normas de la comunidad y a las presiones ejercidas por distintos grupos. Él interpreta su responsabilidad social como ajustadas a normas "razonables" y aceptadas socialmente del "bien" y, como a menudo es necesario, acordadas entre diversos intereses que están en conflicto".

En su Tesis Doctoral y en publicaciones posteriores, Elsa González (2001) argumenta que se plantea que la RSE no es lo que los empresarios y empresarias quieren o consideran como bueno, sino lo que la sociedad considera y acuerda como tal en sus normas.

Bowen define la RSE como: "las obligaciones de los empresarios de perseguir aquellas políticas, para tomar aquellas decisiones o para seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad. Esta definición no implica que los empresarios como miembros de la sociedad estén carentes del derecho para criticar los valores aceptados en la sociedad y que tengan que trabajar para mejorarlos. Además, a la vista de su gran poder e influencia, ellos pueden tener muy bien la obligación de hacerlo. Asumimos, sin embargo, que como sirvientes de la sociedad, ellos no deben hacer caso omiso de los valores que están socialmente aceptados o situar sus propios valores por encima de los de la sociedad. Sinónimos de responsabilidad social son "responsabilidad pública", "obligación social" y "moralidad empresarial".

Así pues, se entiende por RSE un comportamiento empresarial que sea consistente con las normas sociales vigentes en la sociedad en la que llevan a cabo su actividad las empresas. La RSE se considera como una obligación, entre otras, que tiene la empresa frente a la sociedad de justificar, de dar explicación, de sus valores y objetivos, de mostrar cómo y de qué forma utilizan la capacidad de actuar y que les legitima cada día. Es decir, que la empresa no solo tiene responsabilidades económicas y legales, sino también sociales y éstas se definen por las obligaciones de la empresa con respecto a los valores vigentes aceptados por la sociedad en su conjunto (González, E. 2001).

A partir de los años 50, se produjeron diversas aportaciones de otros autores de referencia como Davis, que ampliaron e hicieron evolucionar el concepto. Además de que aparecieron voces críticas.

Creemos oportuno resumir alguna de las aportaciones de Davis, que mantiene que la actividad empresarial se debe regir al mismo tiempo, por criterios económicos y por criterios sociales. Si la empresa se rige solo por criterios económicos, perderá el poder de actuar que la sociedad le ha otorgado y perecerá; por otro lado, si la empresa se rige solo por criterios sociales, sin tener en cuenta los criterios económicos, no será viable y perecerá del mismo modo. Argumenta que la RSE debe ser vista como una apuesta por el largo plazo del proyecto empresarial, pues la sociedad apoyará y reforzará siempre las actuaciones responsables de las empresas. Es decir, no niega que las empresas posean un gran poder, pero afirma que siempre tendrán que justificar y explicar a la sociedad de qué modo lo utiliza para que ésta siga legitimando el uso de tal poder (González, E. 2001).

Posteriormente, otros autores enriquecieron el concepto.

III. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Ubicando la RSE en el momento actual que vive nuestra sociedad, es conveniente indicar que en numerosos foros, conferencias, etc., se utiliza de manera poco diferenciada, cuando no indistinta, el concepto Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad Social Corporativa.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, utiliza la RSE para enmarcar el diálogo social. Puede seguirse el siguiente enlace al respecto:

http://www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/07_12_05_RSE_DS.pdf

Según este documento, existen algunas definiciones que han recogido lo que es o debe ser la RSE como concepto que se enmarca dentro de la Estrategia Europea del Desarrollo Sostenible. Este es el caso de la definición proporcionada por la Comisión Europea: "Un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria, las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés" Desde el Diálogo Social se pretende contribuir con una definición que, considerando diversas propuestas, enmarque la RSE desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales. Teniendo en cuenta el carácter global de la RSE y, entendida ésta como una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, se puede definir la RSE como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

Las premisas sobre las que se asientan las prácticas de RSE, según este texto son:

- El refuerzo de la función principal de la empresa que es la creación de riqueza y empleo.
- El carácter voluntario de las actuaciones de RSE.
- La estrecha y necesaria vinculación de las iniciativas en el ámbito de la Responsabilidad Social a la viabilidad y competitividad de la actividad empresarial.
- El carácter gradual y progresivo en el desarrollo de las mismas, teniendo en cuenta los distintos puntos de partida y llegada según los diferentes contextos y necesidades.
- Su adaptación a diversos sectores, contextos geográficos y tamaños de empresas, con especial atención a las PYMES.
- La importancia de resaltar lo que las empresas vienen realizando en este ámbito desde hace tiempo y que debería ser reconocido como contribuciones en el ámbito de la Responsabilidad Social.
- La implicación de los grupos de interés en las prácticas de RSE, partiendo de un compromiso mutuo. En el ámbito de las relaciones laborales resulta esencial la participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se utiliza las expresiones Responsabilidad Social, Responsabilidad Social de la Empresas y Responsabilidad Social Corporativa.

En el Libro Verde de la Comisión Europea, se utiliza la expresión RSE.

Muchos autores/as pasan de soslayo por la diferenciación entre RSE y RSC.

Otros directamente argumentan utilizando el concepto RSC.

No obstante, no es finalidad de este trabajo la acotación terminológica entre RSE y RSC. Sin embargo, para utilizar una terminología ajustada y razonablemente aceptada y argumentada en la literatura científica, seguimos el texto de Elsa González:

"Con respecto a la diferencia entre la JUSTIFICACIÓN de la RSE de las RESPUESTAS CONCRETAS que la RSE puede generar: El primer teórico que lo propuso fue Frederick, que utilizó las siglas RSC(1) (Corporate Social Responsibility), para referirse a la justificación de la RSE y la RSC(2) (Corporate Social responsiveness), para los procesos de respuesta social empresarial. (Frederick, W.C. "From CSR1 to CSR2: The maturing of Business & Society thought", Business and Society, vol. 33, nº 2, 1978, pp. 150-164; Frederic, W.C. "Toward CSR3: Why ethical analysis is indispensable", California Management Review, vol. 28, nº 2, 1986, pp. 126-141. Esto es: una orientación dirigida a la acción, la puesta en práctica y los resultados. Su interés reside en servir de guía a los directivos acerca de cómo pueden y tienen que responder de modo proactivo y no reactivo frente al entorno social turbulento"

Así pues, utilizaremos a partir de ahora, la expresión Responsabilidad Social Corporativa, RSC, tomando para su descripción la definición proporcionada por el Libro Verde de la Comisión Europea: La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con todos sus interlocutores. El documento establece cuáles son los objetivos de esta estrategia global europea:

– Poseer la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo,

– ser capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible,

– con mayores y mejores empleos,

– y una mayor cohesión social.

El Libro Verde indica que para practicar la responsabilidad social de las empresas, es esencial el compromiso de la alta dirección, así como una forma de pensar innovadora, nuevas aptitudes y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bidireccional que pueda estructurar una retroalimentación y un ajuste permanentes.

Se ha definido que la RSC tiene que expresarse en tres grandes ámbitos: el económico, el social y el ambiental. En el Social, se incluye la responsabilidad de la empresa hacia el público interno, los trabajadores y trabajadoras.

Así pues, la Conciliación personal, familiar y laboral puede enmarcarse en la RSC. Pensamos que dentro de ésta cobra sentido empresarial y puede convertirse en un elemento operativo que influya en factores estratégicos de la gestión corporativa. De este modo, la Conciliación se traduce a términos de gestión de empresa y concreta su valor en términos organizativos.

Las empresas que adopten buenas prácticas en materia de Conciliación y desarrollen Políticas, Estrategias y Acciones al respecto, podrán justificar socialmente su compromiso social, se verán legitimadas y reconocidas por los stakeholders y, con todo ello, mejorarán su gestión en relación con sus públicos internos y lograrán sin duda mejorar su imagen pública y la reputación de su marca para conectar con la sociedad.

IV. REPUTACIÓN CORPORATIVA

Creemos además oportuno introducir el concepto de Reputación Corporativa para completar el discurso expresado anteriormente, con la finalidad de desarrollar argumentos dirigidos a las empresas, en el sentido de satisfacer la necesidad de Conciliación personal, familiar y laboral.

Una primera aproximación descriptiva de la esencia de la Reputación Social Corporativa nos invita a afirmar que ésta no es, ni más ni menos, que la traslación al ámbito de la empresa del concepto de reputación aplicado a las personas. Reputación es un término que se ha venido empleando para referirse a las personas que en su ámbito profesional o personal actúan de forma recta y/o correcta. En este sentido, el diccionario explica que la reputación es: opinión acerca de la excelencia de un sujeto en su profesión o arte.

David Aaker, de la Berkeley University, (Aaker, 1989), identifica reputación corporativa con reputación de marca, atribuyendo ésta a seis factores: conocimiento, lealtad, percepción de sus cualidades, asociaciones y la cualidad intrínseca de la marca. Desde este punto de vista, la reputación social de la empresa supone interpretar la marca desde una perspectiva global. Nos referimos a entender que la marca es un factor intangible, vinculado a la empresa desde una perspectiva integral que afecta a todas sus realidades, y no solo al producto o servicio al que la marca parecía en su origen quedar limitada.

A partir de esta reflexión, consideramos fundamental para el objeto de nuestro trabajo entender en detalle qué es una marca, como eje a partir del cual la reputación articula la proyección pública de una empresa. La *marca*, como un signo que identifica la propiedad o autoría del fabricante, tiene como consecuencia básica sobre la oferta su capacidad de diferenciación. Tal capacidad conlleva unas consecuencias que extienden, de manera fundamental, los contenidos necesarios para una definición de la *marca*, ya que la *marca,* como diferenciación, se convertirá en soporte estratégico para las empresas en la medida en la que supone el signo de la garantía, la seguridad y el compromiso de constancia en la calidad (Costa, 1987).

Para Kapferer, el mercado supone el final de un proceso en el que se implican todos los recursos de la empresa con un fin estratégico basado en "crear una diferencia, única manera que tiene la empresa de desmarcarse de sus competidores" (Kapferer, 1992). La *marca* será así un signo que actúa como sintetizador del conjunto de valores propuestos por la oferta y que es interpretado, a través de las asociaciones, por el consumidor o consumidora. Esta dimensión definitoria de la marca entronca con planteamientos que presentan un nuevo enfoque, que considera a la creación de relaciones como elemento básico de la definición del marketing. Siguiendo esta concepción de la disciplina del marketing cobran significado definiciones de la *marca* que, de algún modo, superan la consideración de ésta como signo identificador y diferenciador para dotarla de un carácter relacional. Y precisamente ese carácter relacional es uno de sus elementos caracterizadores que permiten interpretarla como base de la responsabilidad social de la empresa, ¿y de su consecuencia en el imaginario colectivo la reputación social? Nos referimos a que solo tiene sentido construir una reputación cuando existe la intención de mantener una relación con el otro, si lo que se pretende es lograr una venta puntual no es necesario dicho trabajo "reputacional" y bastaría con tener habilidad comercial. Así a partir del enfoque relacional Floch señala:

"La marca no es un puro rasgo distintivo, sin otra función que ayudar a identificar al fabricante de un producto o al prestatario de un servicio. (...) La marca es palabra: la instauración de una relación. *Compromiso, caución, promesa* o *responsabilidad* por una parte, *confianza, cariño* o incluso *afecto* por la otra: hay que ser dos para crear una marca. La marca nace de una fiducia, de una confianza dada y mantenida; muere por tradición o por decepción" (Floch, 1993).

En consonancia con lo que venimos exponiendo, aparece un aspecto importante que afecta al modo de afrontar el mercado por parte de la empresa. Si la *reputación* es considerada como eje de la relación entre la empresa y sus públicos (clientes, stakeholders, etc.), la concepción del beneficio que la compañía propone adquiere una nueva dimensión. Si ésta se plantea su encuentro con el mercado desde un enfoque directo de venta de producto -no de relación de largo plazo- el beneficio que acompaña a tal oferta es básicamente un beneficio de producto: de sus características y condiciones de precio. En cambio, el enfoque de la Responsabilidad Social y la Reputación fundamenta su propuesta en un beneficio humano, es decir, en establecer una relación fundamentada en aspectos intangibles como la confianza, la ética y el compromiso.

Llegados a este punto consideramos oportuno aclarar que entendemos que producto e imagen de marca son dos elementos sustancialmente diferentes y que, como elementos diferentes, se desenvuelven en planos distintos. Como indica Kapferer, la diferencia fundamental entre marca y producto se basa en el hecho de que el "producto es lo que la empresa fabrica, marca es lo que el cliente compra" (Kapferer, 1992). Por tanto, son dos elementos que participan de lógicas diferentes: mientras que el producto pertenece a la esfera de la fabricación, básicamente material y objetiva, la M*arca y la Reputación Social* actúan en el territorio de lo subjetivo. Es de este modo cómo la Responsabilidad Social y la Reputación hacen que la empresa entre en el universo de las percepciones, la memoria y los significados sociales. Y es precisamente por ello por lo que cobran sentido en la empresa prácticas y políticas de actuación que van más allá de lo meramente productivo y comercial, y cobran sentido y valor enfoques éticos, enfoques sociales y decisiones que buscan conectar los valores de la empresa con los valores arraigados en el imaginario colectivo y esperados por el conjunto social, como es la necesidad de Conciliación personal, familiar y laboral.

En este sentido proponemos un concepto clave para la comprensión de la *Responsabilidad Social y la Reputación Corporativa* como factores estratégicos de la empresa. Nos referimos a que en la esencia de la Responsabilidad Social y la Reputación Corporativa se encuentra la idea de lo transversal o, dicho de otro modo, que entender el papel estratégico de la Responsabilidad Social de la empresa supone asumir que su influencia en la empresa es transversal en todos los niveles de actuación de la misma. Con esto nos referimos a las implicaciones operativas que tiene la siguiente cadena de factores interrelacionados:

- La Responsabilidad Social se convierte en Reputación cuando es percibida por el receptor o receptora y engloba de este modo al propio concepto de imagen de empresa del que obligatoriamente participa.
- El concepto de imagen de empresa queda íntimamente ligado a la interpretación moderna de la marca como capital de la empresa y esencia de su relación con el mercado.
- Tanto el concepto de Reputación, como el de imagen, como el de marca[192] tienen como fundamento la percepción y subjetividad humana.
- La percepción humana de una realidad empresarial no es compartimentada. Queremos decir que por la propia naturaleza del concepto de percepción no cabe la posibilidad de que, por ejemplo, el receptor perciba de forma diferenciada los valores del producto, por una parte, y por otra de otras actuaciones de la empresa. Es por ello por lo que, de forma transversal, cualquier actuación de la empresa afecta a su Reputación o imagen como representación mental social, lo cual supone que la responsabilidad social de la empresa opera de forma transversal sobre todos los niveles de comportamiento de la empresa, ya que, como hemos explicado, si, pongamos por caso, mi percepción del producto es

192 Tres conceptos que como ya hemos apuntado y más tarde seguiremos explicando son tres perspectivas comprensivas de una misma realidad de la empresa.

positiva pero luego tengo noticia de comportamientos de la empresa que no están acordes con mis valores sociales o personales, la consecuencia final es una suma perceptiva negativa, o dicho de otro modo, una afección negativa de la Reputación de la marca.

Y así pues, retomamos la cadena de valor expuesta al inicio de este trabajo, para expresarla desde la perspectiva de la percepción social:

- Discurso de la Marca.
- Ventaja de la Reputación Social.
- Aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Integración de Políticas de Conciliación.

La secuencia argumental expuesta supone pues al menos dos consideraciones importantes desde la perspectiva del enfoque de este trabajo:

- En primer lugar la evidencia de que todo lo que afecta a las Políticas de Conciliación familiar en la empresa queda subsumido en el marco de la Responsabilidad Social y por ello implica o puede implicar a la esfera de la Reputación de la marca.
- La Reputación de la marca opera como factor estratégico de la relación de la empresa con la sociedad y con el mercado, por lo que influye de forma directa en su capacidad para desarrollar su estrategia corporativa en todos los niveles, incluyendo por supuesto el comercial.

Estas dos consideraciones nos obligan, para seguir fundamentando nuestro estudio, a exponer a continuación elementos claves para la comprensión del propio concepto de Reputación o imagen de marca, ya que es este concepto, tal y como acabamos de explicar, el que da relevancia estratégica a las Políticas de Conciliación. Queremos aclarar que con relevancia estratégica nos referimos a que operan en los niveles que afectan al desarrollo corporativo y competitivo de la compañía, por lo que no son una mera moda o circunstancia en el mundo de la empresa y tan siquiera una cuestión que pudiera considerarse menor por solo afectar al área de recursos humanos.

V. LA MARCA EN EL ESCENARIO PÚBLICO: MARCA E IMAGEN COMO DISCURSO

V.1. LA MARCA

Con el objetivo de aproximarnos a los planteamientos de la dimensión discursiva de la imagen de *marca,* partimos de la concepción de que para existir y tener contenido e identidad, la empresa ha de tener una cierta presencia en el medio público; un conjunto comunicativo, un contexto de exposición determinado (Semprini, 1995). Por tanto, la imagen de la empresa y su Reputación precisan para desarrollarse participar en el escenario social desde el plano mediático o de la exposición y, desde el plano del consumo o del contacto directo con los consumidores a través de la experiencia de uso.

Costa nos informa, a este respecto, del requisito de la presencia de la empresa en los dos planos señalados para que de este modo pueda completar su sentido. Necesidad que se justifica por la correspondencia de estos planos con las dos dimensiones de la función acumulativa que, en su exposición, la propia imagen de empresa ejerce sobre el mercado:

"Ejerce una función acumulativa en la memoria del mercado. Esta acumulación -que es una sedimentación- se realiza, en su aspecto *cuantitativo*, por la repetición (ese mecanismo redundante), ya sea como sucesión de anuncios formando una campaña a través del tiempo y de los medios, ya sea como la repetición de compra y consumo. En el sentido *cualitativo*, la acumulación es función de la satisfacción o de la *imagen positiva* que permanece en el recuerdo del mercado a través de la experiencia del consumidor con los productos" (Costa, 1992).

Por lo tanto, el aspecto cuantitativo estaría relacionado con el plano de la exposición, plano que, lógicamente, se encuentra directamente relacionado con la comunicación. Mientras que el aspecto cualitativo de la acumulación en la memoria del mercado se vincula con las creencias que el consumidor extrae tras la experiencia de consumo y/o contacto de cualquier tipo con la empresa. Estos dos aspectos son fundamentales para conformar la presencia pública de la empresa.

En relación con su presencia en el medio público, Semprini expone una característica propia de la imagen y que él denomina "tendencia entrópica de la marca". El autor explica este rasgo demostrando que la *marca* "no tiene un origen natural sino que es un producto cultural como pocos otros. En tanto realidad esencialmente discursiva, está obligada a reafirmar constantemente su existencia y su presencia" con la finalidad de no perder su energía (Semprini, 1995). Así la empresa precisa de una continua, o planificadamente organizada en el tiempo, presencia en el medio público, necesita recordar a los receptores y receptoras-ciudadanos y ciudadanas-consumidores y consumidoras *quien* es para que éstos no olviden con el paso del tiempo lo que ésta significa.

El mismo autor hace referencia a los factores que cree pueden actuar como aceleradores de esa entropía. Para él pueden estimular el proceso entrópico de la imagen de la empresa: un alto grado de competencia en el sector de la empresa, la escasa capacidad de adaptación de la empresa a los cambios culturales y a las variaciones en preferencias de los públicos y, finalmente, la presencia insuficiente en la escena pública (Semprini, 1995).

De los tres factores expuestos, uno está en función de las características propias del sector en el que se desenvuelve la empresa, por lo que se convierte en una causa sobre la que la empresa no puede ejercer un control directo. Mientras que los otros dos dependen de la gestión de la compañía, por una parte la capacidad de adaptación depende de la dirección corporativa y, por otra, la presencia está estrechamente vinculada con las políticas de comunicación y su estrategia.

Lo expuesto nos permite estar de acuerdo con Semprini cuando afirma que la empresa moderna "no pertenece al mundo del comercio sino al de la comunicación", a lo cual añade que "sin lugar a dudas el paso de la comercialización del producto a su comunicación y el paso de la valoración de los aspectos materiales a la de los inmateriales son dos corrientes fuertemente ligadas a la vida de los mercados" (Semprini, 1995).

Este planteamiento supone, según el mismo autor, la existencia de dos mercados paralelos y simultáneos: el mercado, que podríamos considerar como clásico, de productos y el mercado de las "imágenes" o "percepciones sociales", que sería como decir de los significados de los discursos de éstas. La consecuencia inmediata de tal concepción supone una redefinición de la idea de competencia, pues dos productos físicos no pueden ser consumidos a la vez, pero sin embargo dos discursos de empresa, dos propuestas de valores, sí pueden ser recibidos, asimilados y conservados de forma simultánea en la mente del individuo (Semprini, 1995). Por lo que un nuevo nivel de com-

petencia se establece entre los significados en la mente y no entre características del producto. En este nivel la responsabilidad social se convierte en el "espacio" de la empresa destinado a la "fabricación" de los significados, destinado a crear, gestionar y comunicar los valores que deben hacer fuerte a la compañía en esta nueva forma de entender la competencia entre las ofertas concurrentes. Es por ello que la empresa debe interpretar y organizar dos niveles de actuación sobre el mercado: el comercial (productos y servicios) y el de la Reputación (Responsabilidad Social).

V.2 LA IMAGEN PÚBLICA COMO EJE DE LA REPUTACIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Consideramos oportuno establecer las bases de comprensión del concepto de imagen de empresa. La imagen pública de la empresa es para nosotros y nosotras la consecuencia operativa de su Reputación[193] (Sanz de la Tajada, L.M., 1994). Así ambos conceptos, el de imagen y el de Reputación, forman parte de una misma realidad, siendo la Reputación una visión más axiológica y estructural de esa realidad, mientras que la imagen es una consecuencia más sintética y variable en función de la coyuntura y el público. Joan Costa afirma que las "percepciones, las opiniones y las expectativas configuran una representación mental vinculada a *valores*, y esta representación mental, en la medida en que es compartida por una sociedad, se incorpora al imaginario colectivo: es la *imagen de marca*" (Costa, 1977).

Todo aquel fenómeno que está presente en el escenario público se encuentra sometido, quiérase o no, a la configuración de una imagen en los receptores y receptoras. Por lo tanto, la imagen es un *efecto* obligado de la *causa* de la presencia pública. A este fenómeno se refiere Ortega cuando afirma que "la imagen de marca puede ser el resultado casual de la actuación de la empresa en el mercado o, también, puede ser el resultado de un plan de la empresa para crear la imagen de marca más adecuada" (Ortega, 1987). Este planteamiento nos lleva a la evidencia de que existirán dos grandes tipos de imágenes: la imagen natural, que será aquella imagen que ha ido surgiendo espontáneamente en el receptor a partir de las acciones de un emisor, y la imagen controlada, que derivará de las acciones de planificación de la comunicación al servicio de generar un efecto, una imagen determinada (Sanz de la Tajada, L.M., 1994).

A partir de aquí podemos hacer una primera deducción, la imagen pública es un fenómeno cuyo origen se encuentra en el ámbito de las representaciones mentales de los receptores/as y cuya simbiosis final puede otorgar un valor añadido al emisor de tal imagen. En ese sentido hay que considerar que "toda imagen mental es una consecuencia de una combinación de percepciones. Los filósofos sensualistas sustentaban que no hay nada en la mente que no haya estado antes en los sentidos" (Costa, 1977). En relación con el aspecto mental de la imagen nos parece pertinente la afirmación de Kapferer de que "los consumidores almacenan en su memoria una imagen de marca,

193 Queremos señalar que existe una diferencia entre los conceptos de *imagen de marca* e *imagen de empresa*. Aunque ambos conceptos se basan en un misma esencia y su forma de operar es similar su ámbito de referencia, la marca y el conjunto de la empresa, establecen entre ellos algunos matices diferenciales. Sin embargo, dada su coincidencia en lo esencial y operativo vamos a aprovechar, para esta parte del discurso, algunas referencias sobre la imagen de empresa o corporativa con el objetivo de lograr una mejor profundización en la idea de imagen de marca. No obstante, para un adecuado conocimiento del territorio conceptual de la imagen corporativa recomendamos especialmente la consulta de SANZ DE LA TAJADA, L. A., *Auditoría de la imagen de empresa. Métodos y técnicas de estudio de la imagen*, Madrid, Síntesis, 1996; libro que destaca por su tratamiento de los conceptos y por su propuesta de una metodología de análisis de la imagen. Por otra parte, es también muy interesante: VILLAFAÑE, *Imagen positiva. Gestión estratégica de la imagen de empresa*, Madrid, Pirámide, pp. 23-40. Respecto a la conceptualización de la imagen corporativa. Es también destacable el texto: REGOUBY, C., *La comunicación global. Cómo construir la imagen de una empresa*, Barcelona, Gestió 2000, 1989. Finalmente, recomendamos la revisión de COSTA, J., *Imagen pública. Una ingeniería social*, Madrid, Fundesco, 1992. Junto con otra publicación anterior de este mismo autor: COSTA, J., *La imagen de empresa. Métodos de comunicación integral*, Madrid, Ibérico Europea de Ediciones, 1977.

es decir, la suma de impresiones, satisfacciones e insatisfacciones acumuladas por el uso del producto, o por lo que han oído decir del mismo de unos a otros, o por la comunicación de la empresa" (Kapferer & Thoenig, 1991).

Consideramos oportuno, llegado este punto, realizar unos pequeños apuntes sobre cómo puede operar el concepto de imagen en relación con el de Reputación. En este sentido traemos aquí una explicación de Aaker y Myers sobre el porqué de la operatividad del concepto de imagen:

"El ser humano tiende a reducir todos estos significados en alguna forma de resumen o estereotipo. El estereotipo permite al individuo formarse una idea de un objeto sin tener que incurrir en razonamientos complejos. El estereotipo de un objeto se considera a menudo su 'imagen" (Aaker & Myers, 1989).

La razón fundamental de la existencia del concepto de imagen resultaría, de este modo, de la necesidad de economía de pensamiento del ser humano. Esta necesidad resulta lógica si se atiende a la gran cantidad de empresas y productos presentes en el mercado. Cantidad que hace físicamente imposible que el consumidor o consumidora, que tiene otra multitud de temas más importantes de que preocuparse, pueda intentar recordar con cierto nivel de detalle los "significados" que una empresa le propone.

Por otra parte, Costa plantea que para que una imagen de empresa sea operativa debe tener *sentido* para su universo social, "debe significar algo que sea adecuado, convincente, aceptable y hasta deseable por sus destinatarios" (Costa, 1977).

"Una imagen es 'significativa' cuando en primer lugar concierne; cuando se identifica con las necesidades, opiniones y expectativas reales, conscientes e inconscientes de sus audiencias. Cuando logra, en segundo lugar, consenso, lo que viene determinado por la fuerza de convicción que una imagen es capaz de suscitar" (Costa, 1977).

Queremos destacar de esta afirmación de Costa la referencia al hecho de que la imagen significativa lo es cuando concierne a expectativas del receptor o receptora en un sentido global, por tanto no solo como consumidor o consumidora sino como ciudadano o ciudadana. En este sentido la imagen de la empresa y su Reputación como consecuencia de su actuación en el mercado no está ligada solo a su producto y a lo esperado sobre éste por parte del consumidor o consumidora, sino que está vinculada con lo que es la empresa desde una perspectiva total y a lo que representa de forma total ante el consumidor o consumidora.

En consonancia con lo expuesto hasta aquí, consideramos oportuna la realización de una matización: la subjetividad de la imagen, determinada por su definición como ente cuyo origen está en las percepciones de los receptores y cuyo ámbito de desarrollo es la mente de los mismos, hace que no podamos pensar que una determinada concepción de los mensajes conducirá de forma reactiva a un determinado efecto de imagen. Por tanto, la imagen de una empresa podrá ser, de hecho será, diferente en la mente de cada receptor o receptora. Por lo que cuando, como resultado de un estudio, hablemos de la imagen o Reputación social de una determinada empresa nos estaremos refiriendo, sin duda, a un "*constructo* teórico" que ilustra una media de las posibles imágenes detectadas, de hecho se trata en realidad de la compleja medición de una actitud social hacia la empresa. Allport propone definir a la actitud como "el estado mental de un individuo, constituido por la experiencia y las informaciones adquiridas que le permiten estructurar sus percepciones del entorno y sus preferencias, y orientar la manera de responder" (Allport citado por Lambin, 1995, 149) (Lambin, 1995). Como se observa, existe una gran similitud entre la definición de este concepto y el de imagen mental.

En esta línea de similitud encontramos la aproximación de Ortega a la imagen de empresa, cuando afirma que "la imagen (…) puede considerarse en gran medida como la actitud de la gente hacia la marca en un momento dado". Actitud entendida como una "predisposición del individuo que tiende a determinar su conducta para con determinados objetos o situaciones" (Ortega, 1992). La consideración de la imagen como actitud le permite al autor profundizar estableciendo la existencia de tres componentes básicos de tal actitud:

"La componente cognitiva está representada por las diferentes creencias, conocimientos y percepciones que se tienen hacia un objeto determinado. La componente afectiva está representada por los sentimientos o apreciación que cada persona tiene hacia cada uno de los diferentes atributos que considera presentes en el objeto en un momento dado. Finalmente, la componente de acción está constituida por la tendencia a actuar, recogiendo la intencionalidad de cada persona hacia el objeto. Dentro del campo del comportamiento del consumidor, representa la intención de comprar o no comprar una determinada marca" (Ortega, 1992).

Lambin establece la misma división de componentes de la actitud. De este modo también habla de que la actitud se apoya en un conjunto de informaciones sobre el objeto evaluado y acumuladas por el individuo (componente cognitivo), se orienta a través de la evaluación positiva o negativa del objeto (componente afectivo) y de que la actitud es una predisposición a la acción, lo cual permite cierta predicción del comportamiento (componente de acción) (Lambin, 1995).

Este tipo de divisiones permiten analizar, con mayor detalle, el contenido de una determinada actitud. De este modo se podrá estudiar qué tipo de informaciones suponen la base cognoscitiva, que se traduce en una determinada evaluación que llevará, finalmente, a un tipo de conducta. Esta forma de estructuración supone una gradación, en el sentido de que el componente afectivo precisa del cognitivo para poder llevarse a término y que la acción vendrá determinada por los dos anteriores.

Pensamos que la estructuración de la actitud permite, en definitiva, una mejor comprensión de la imagen de empresa y facilita vías para su estudio[194], ya que se podrán analizar por separado cada uno de los componentes en lugar de intentar aprehender la globalidad del concepto. Globalidad que podrá ser inferida de los resultados obtenidos en cada uno de los componentes.

VI. CONCLUSIONES

Un valor transversal de arriba abajo

La Responsabilidad Social Corporativa y la Reputación Social son el marco en el que cobran sentido y operan las Políticas de Conciliación personal, familiar y laboral. Dicho marco tiene una naturaleza conceptual transversal en cuanto a su capacidad de acción: esto supone que desde este enfoque todos los elementos de la empresa están interconectados y por tanto gestionar la Reputación Social Corporativa no supone atender realidades parceladas dentro de la organización (comercial, recursos humanos, financiera, etc), sino que supone entender la organización como un todo.

194 Lambin (LAMBIN, 1991, 86) menciona los diferentes tipos de estudios relacionados con la actitud, y a través de ella con la imagen, en cada uno de sus componentes. Para el componente cognoscitivo cita estudios de notoriedad, reconocimiento, atribución, memorización y similitud percibida. Para el componente afectivo habla de estudios de conjunto evocado, evaluación y preferencia (global y explícita). Para el componente de acción da noticia de estudios de compra, participación de mercado- ocupación, fidelidad, exclusividad y penetración.

Así para lo bueno y para lo malo lo que sucede en cada una de las áreas de actuación de la empresa afecta al todo perceptivo que es la Reputación social.

Del mercado comercial al mercado de la opinión pública

La Responsabilidad Social Corporativa y la Reputación Social nos obligan a entender que el mercado de una empresa ya no es el mercado en sentido comercial como espacio de intercambio de bienes. Ahora el mercado es también la opinión pública y su percepción sobre nosotros, nuestra marca, nuestros valores, nuestras actuaciones en todos los niveles. Así lo que los stakeholders y por extensión la sociedad, opinan de nosotros, es un factor a considerar que además influirá de manera importante en nuestro potencial de desarrollo en el mercado. Es por ello que si queremos crear valor para nuestra empresa debemos saber crear valor para la sociedad que nos rodea. Una gestión integrada de nuestros compromisos sociales, medioambientales y comerciales tiene como consecuencia una mejora a medio plazo de nuestra rentabilidad.

El camino de las empresas

Es posible que, en este momento, el lector o lectora se esté preguntando cuál es la vinculación entre todo el desarrollo argumental y justificativo expuesto anteriormente, con la situación real en las empresas. ¿Son conscientes las organizaciones empresariales de su discurso público más allá de su relación con el mercado? ¿Cuidan realmente su imagen, su marca, para provocar la percepción adecuada de la deseada Reputación? ¿En sus valores culturales se considera la Responsabilidad Social Corporativa?

¿Son conscientes las organizaciones de la necesidad de incluir la Conciliación como un valor cultural? ¿Se desarrollan políticas para favorecer la Conciliación personal, familiar y laboral?

Obviamente, las respuestas no son sencillas ni mucho menos conocidas. Sería necesario realizar posteriores investigaciones, que dieran cuenta del estado de la situación del desarrollo e implantación de las Políticas de Conciliación personal, familiar y laboral en las organizaciones empresariales, así como determinar los diferentes niveles de influencia de dichas políticas, por una parte, en la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa como filosofía de gestión y, por otra, con la Reputación Social como vector estratégico. Todavía los estudios científicos al respecto son más que escasos.

Sí que nos atrevemos a afirmar que las empresas están entrando en el camino, que creemos que es de no retorno, de favorecer la Conciliación. Hay evidencias que indican que una buena parte de empresas sí que desarrollan acciones de Conciliación personal, familiar y laboral para sus trabajadores y trabajadoras. Pero, creemos que estas acciones son puntuales y reactivas, no suelen estar integradas en una planificación estratégica y, mucho menos, se argumentan como parte de la Responsabilidad Social de la compañía.

Por tanto, la mayoría de prácticas de Conciliación de las empresas, en el momento actual, no se utilizan para lograr la adecuada y necesaria Reputación.

Creemos que éste es un camino que está por andar y que tiene mucho recorrido.

De hecho, hay empresas que lo están recorriendo de manera exitosa. Que han logrado certificaciones que las avalan como responsables en el ámbito de la Conciliación. Y que comunican a la sociedad, con orgullo, esa responsabilidad.

Algunas de ellas, centradas en la Comunidad Valenciana son: Caja Mediterráneo -CAM, CONSUM, BANCAJA, GERMAINE DE CAPUCCINI.

Una ventaja que no puede tocarse pero que se siente

La Conciliación personal, familiar y laboral es una de las demandas más contundentes de la sociedad a las organizaciones empresariales, y tal como hemos argumentado puede y debe integrarse en el marco de la Responsabilidad Social.

La Responsabilidad Social Corporativa y la Reputación Social alimentan con fuerza la capacidad operativa de la marca en el mercado. Una capacidad de ganar oportunidades, simpatías y clientes que se apoya en elementos tan contundentes como el prestigio, la confianza y el respeto.

Efectivamente, en buena parte, se trata de valores intangibles. Pero, ¿qué efecto provoca en usted una persona que goza de reputación porque se ha ganado su respeto, su confianza y que, además, tiene gran prestigio en su entorno?

REFERENCIAS

Aaker, D., & Myers, J. (1989). *Management de la Publicidad. Perspectivas prácticas.* Editorial Hispano Europea.

Benavides, J. (1991). *En torno a la filosofía de la comunicación*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Comillas.

Chinchilla, N. (2007) Ser una empresa familiarmente responsable, ¿lujo o necesidad? Madrid. Pearson. Prentice Hall.

Chinchilla, N; Moragas, M. (2007) Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal. Barcelona. Ariel.

Córdoba, A. (2007) El corazón de las empresas: Responsabilidad Social Corporativa y Conciliación de la vida profesional y personal. Madrid. Esic.

Costa, J. (1977). *La imagen de empresa. Métodos de comunicación integral*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones.

Costa, J. (1987). *Imagen Global*. Barcelona: CEAC.

Costa, J. (1992). *Reinventar la publicidad. Reflexiones desde las Ciencias Sociales*. Madrid: Fundesco.

Floch, J. M. (1993). *Semiótica, marketing y comunicación*. Barcelona: Paidós Comunicación.

Kapferer, J. N. (1992). *La marca, capital de la empresa. Principios y control de su gestión*. Bilbao: Deusto.

Kapferer, J. N., & Thoenig, J. C. (1991). *La marca. Motor de la competitividad de las empresas y del crecimiento de la economía*. Madrid: McGraw Hill.

Lambin, J. J. (1995). *Marketing estratégico*. Madrid: McGraw Hill.

Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*. Madrid: Esic.

Ortega, E. (1987). *La dirección de marketing*. Madrid: Esic.

Ortega, E. (1992). *13 grandes temas de marketing*. Madrid: Esic.

Sanz de la Tajada, L.M. (1994). De la identidad a la imagen de la empresa: Una aportación metodológica. Madrid. Esic Market.

Sarrió, M.; Castro, C. (2009) Guía para la aplicación del Principio de Igualdad en la Gestión Empresarial. Alicante. Caja Mediteráneo. Obra Social.

Semprini, A. (1995). *El markeging de la marca. Una aproximación semiótica*. Barcelona: Paidós Empresa.

5 LA CONCILIACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

INTRODUCCIÓN

El bloque con el que concluimos este informe tiene por objeto presentar aquellas políticas públicas e iniciativas privadas existentes en materia de conciliación de cuatro países de la Unión Europea Francia, Alemania, Bélgica e Italia.

En ellos se apreciará que, junto con medidas más o menos iguales como las referentes a la flexibilización de las jornadas laborales o los permisos parentales, nos encontramos con medidas originales de mayor o menor impacto. Tal es el caso del fomento del "teletrabajo", los distintos permisos parentales, los "créditos de tiempo" o los premios a las empresas que adopten modelos más innovadores en este campo.

Tanto Bélgica, Francia como Alemania son países cuyas políticas de conciliación se encuentran muy avanzadas respecto de las previstas en nuestro ordenamiento. Estos Estados fueron conscientes mucho antes, por un lado, de la importancia que tiene la incorporación de la mujer al mundo laboral para el progreso económico y social y, por otro, de la penalización y discriminación que ésta sufre en este ámbito por el hecho de ser mujer y, concretamente, por el hecho de ser madre. Por el contrario, en Italia, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no ha sido objeto de atención hasta tiempos recientes, pero en la actualidad está llevando, desde los distintos niveles de la Administración, medidas muy audaces y comprometidas en este campo. En este sentido, destaca la atención que se presta a los trabajadores y trabajadoras autónomos frente a la práctica invisibilidad de los mismos en las políticas públicas españolas.

Asimismo, destaca la perspectiva amplia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adoptada en Bélgica, frente a una más restringida a la vida familiar y laboral que prima en el resto de los países, como también sucede en España.

En definitiva, la presentación de las medidas y perspectivas adoptadas en estos cuatro países debe servirnos para reflexionar sobre la posibilidad e idoneidad de su implantación en España, así como para analizar y paliar los fallos efectos negativos que estas medidas puedan tener en las empresas u otros agentes sociales de los que depende o a los que afecta la adopción de medidas en favor de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN ITALIA

Alessandra Lang (Investigadora Responsable), Milena Costas Trascasas, Patrizia Bonetalli, Marco Citelli (Doctorando)

I. INTRODUCCIÓN Y ESQUEMA DE TRABAJO

En el ámbito nacional y europeo, el tema de la conciliación entre vida profesional y familiar ha adquirido una gran importancia gracias a las sucesivas fases de elaboración política y jurídica. Hoy se considera que el tratamiento de esta temática es uno de los corolarios más evidentes del principio de igualdad de oportunidades. Los problemas inherentes a la protección de la maternidad, al cuidado de los hijos e hijas y de los familiares dependientes en general, constituye uno de los principales obstáculos a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta situación exige más que nunca que se realicen acciones públicas para sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre esta problemática. Tales acciones han de poner a disposición, tanto de las mujeres como de los hombres, instrumentos adecuados para que éstos puedan conocer sus derechos además de apoyarlos en su ejercicio. En este sentido, ordenamiento vigente en Italia ofrece una gran variedad de normas y de instrumentos relativos a la cuestión de la conciliación entre la vida familiar y vida profesional, que serán desarrollados en el presente informe.

En el ámbito nacional, el principal instrumento de conciliación lo constituye la Ley 8 marzo 2000, n. 53 (a partir de ahora L. 53/2000) sobre "*Disposiciones de apoyo a la maternidad y a la paternidad y sobre el derecho al cuidado y a la formación y sobre la coordinación del tiempo en las ciudades*". Tal disposición, pretende lograr un mayor equilibrio en la distribución de las tareas de cuidado – tanto de los hijos como de otros familiares – prestando apoyo financiero a las empresas que pretendan desarrollar medidas de flexibilidad con miras a la conciliación entre vida familiar y laboral y para consentir una efectiva distribución de las cargas familiares entre el hombre y la mujer. En particular, se prevén acciones positivas que introducen algunas medidas de flexibilidad que inciden sobre el horario y la organización laborales para dar prioridad al cuidado de los hijos. Por otra parte, se prevén programas de formación dirigidos a la reintegración de las trabajadoras y trabajadores tras disfrutar de un permiso -de maternidad, de paternidad o "parental"-[195].

Aunque no se dirijan exclusivamente a la conciliación entre la vida familiar y laboral, el informe se refiere a otras formas contractuales flexibles presentes en el ordenamiento italiano que contribuyen a esta finalidad. También se desarrollan los servicios educativos para la infancia que representan un apoyo para el trabajo- especialmente de las mujeres- pues permiten armonizar las obligaciones de atención con las laborales.

También los servicios educativos para la primera infancia se dirigen a favorecer el trabajo femenino pues pretenden, al igual que las demás medidas, armonizar las necesidades de cuidado con las laborales. Los servicios educativos se encuentran precisamente entre las materias de competencia compartida entre el Estado y las Regiones. Corresponde al Estado garantizar un nivel mínimo de derechos civiles y sociales en todo el territorio nacional, así como los principios fundamentales y la

195 Para un análisis de estas figuras reenviamos al primer informe presentado por este mismo grupo de trabajo relativo "La protección de la maternidad en Italia").

legislación general. El resto es competencia regional. La normativa nacional ha obtenido, por tanto, un desarrollo y aplicación en el ámbito local a través de la legislación regional.

La Ley 53/2000 antes mencionada introdujo la regulación de los tiempos urbanos para promover un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo, a la atención, a la formación y a las relaciones personales; tal normativa ha sido desarrollada en el ámbito local mediante normativa de carácter regional. Las Regiones se presentan, por ello, como uno de los actores que están contribuyendo más activamente en Italia a promover la armonización de los servicios asistenciales con las obligaciones laborales. Sin quitar importancia al ejemplo de otras realidades regionales hemos decidido centrar nuestra atención en la experiencia que nos ofrece la Región de la Lombardía.

II. ACCIONES POSITIVAS A FAVOR DE LA FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL: ART. 9 DE LA L. 53/2000

Como decíamos, la Ley n° 53 de 8 marzo de 2000 (a partir de ahora L. 53/2000), sobre "*Disposiciones de apoyo a la maternidad y a la paternidad y sobre el derecho al cuidado y a la formación y sobre la coordinación del tiempo en las ciudades*" introduce, en su art. 9, medidas a favor de la flexibilidad del horario de trabajo con el objetivo de promover y estimular acciones dirigidas a conciliar el tiempo de vida familiar y de trabajo. Sobre la base de dicha normativa anualmente se establece en el "*Fondo delle politiche per la famiglia*"[196] una cantidad destinada a financiar -en forma de subvenciones- acciones positivas a favor de los trabajadores tanto dependientes como autónomos.

II.1. TIPOS DE ACCIONES

La normativa contempla incentivos y ayudas financieras en forma de subvenciones para las empresas que apliquen convenios colectivos que introduzcan acciones positivas. En concreto, la Ley italiana contempla cuatro modalidades de proyectos en función de la finalidad perseguida y de los sujetos proponentes:

II.1.A. PROYECTOS DESTINADOS A PERMITIR QUE LA TRABAJADORA MADRE Y/O EL TRABAJADOR PADRE SE BENEFICIEN DE FORMAS ESPECÍFICAS DE FLEXIBILIDAD Y DE ORGANIZACIÓN LABORAL[197]

Entre las figuras contempladas bajo esta modalidad se incluye: el empleo a tiempo parcial "reversible" (que puede volver a su estado o condición anterior), el tele-trabajo, el trabajo en casa, horarios de entrada y salida flexibles, el banco de horas, flexibilidad de turnos y el horario concen-

196 El "*Fondo delle politiche per la famiglia*" dependiente de la "Presidenza del Consiglio dei Ministri" fue creado en el 2006 con la finalidad de promover y llevar a cabo acciones a favor de la tutela de la familia en su conjunto y en todos sus aspectos generacionales. La dotación del Fondo para el año 2009 es de 186.571.000 euro, distribuidos entre las acciones destinadas a funciones y actividades de competencia estatal (alrededor de 86.571.000 euros), y entre las que se destinan a financiar iniciativas de conciliación de conformidad con el art. 9 della L: 53/2000, así como acciones relativa a funciones y actividades de competencia regional (100.000.000 euros se destinan a acciones e intervenciones de carácter extraordinario para el desarrollo del sistema territorial de los servicios socio-educativos).

197 Es indistinto que sean padres biológicos, adoptivos o tutores de un menor.

trado. Se concede prioridad a los padres de niños de hasta ocho años de edad o hasta los quince en caso de adopción y/o acogida temporal y de discapacidad del menor.

No obstante, es preciso tener en cuenta que la enumeración de las medidas que hace la ley no es exhaustiva, sino a título de ejemplo. Será posible, por tanto, proponer acciones diferentes a las citadas por la Ley 53/2000 siempre que las mismas se dirijan a obtener una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

Hay que precisar que:

1. En el caso de *part-time* "reversible", el trabajador sustituto o la trabajadora sustituta debe disponer de un contrato conforme a su capacidad y a las funciones que está llamado a desempeñar. Al mismo tiempo, su cualificación debe ser adecuada para el desempeño de las funciones que la persona sustituida desarrollaba precedentemente.
2. Entre las acciones objeto de subvención se excluyen los casos en los cuales una persona tenga un "derecho" propiamente dicho al *part-time*. Se considera que en tales supuestos el proyecto propuesto por parte de la empresa carece del componente innovador debido a que la medida que aporta flexibilidad se encuentra ya prevista por la Ley.

II.1.B. PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA LA REINTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SIDO BENEFICIARIOS DE UN PERMISO.

Hay que precisar que:

1. El período de permiso del trabajador o de la trabajadora debe estar relacionado con exigencias de conciliación entre la vida familiar y laboral (p.e. permiso de maternidad, paternidad o parental); el mismo no debe ser menor a sesenta días salvo disposición contraria prevista en el convenio colectivo.
2. Los programas de formación pueden estar dirigidos a la adquisición de la capacidad necesaria para la normal reinserción del trabajador o la trabajadora para evitar el riesgo de que se produzca una posible discriminación en el desarrollo de su carrera profesional. Podrá tratarse por ejemplo, de una formación técnica o de una formación dirigida a dotar al trabajador o a la trabajadora de competencias organizativas o relacionales.

II.1.C. PROYECTOS QUE PERMITAN REEMPLAZAR, CON OTRO EMPRESARIO O TRABAJADOR AUTÓNOMO, AL PROPIETARIO DE LA EMPRESA O AL TRABAJADOR AUTÓNOMO BENEFICIARIO DEL PERÍODO DE ABSTENCIÓN OBLIGATORIA O DEL PERMISO PARENTAL

Hay que precisar que:

1. La sustitución puede ser total o parcial (es decir, relativa a todas las funciones o sólo a algunas de ellas), o bien referirse a todo el período del permiso o bien articularse en modo fraccionado (como sería, por ejemplo, una sustitución basada en una parte de la jornada laboral o bien en unidades temporales diversas –varios días de la semana-).
2. La persona llamada a sustituir al trabajador o trabajadora autónomo o al empresario o empresaria en cuestión debe haber sido ya designada en el momento de la presentación

del proyecto. En caso contrario, el proyecto deberá especificar de manera detallada la cualificación requerida así como las funciones a desarrollar por el trabajador sustituto.

II.1.D. CUALESQUIERA OTRAS ACCIONES E INICIATIVAS DIRIGIDAS A FAVORECER LA SUSTITUCIÓN, REINTEGRACIÓN U ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ASÍ COMO LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y QUE FACILITEN LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN YA EXISTENTES O INTRODUZCAN NUEVAS FORMAS PARA LA MISMA.

Sin ánimo de ser exhaustivos y con el único objetivo de contribuir a la clarificación de las cuestiones que se plantean con más frecuencia sobre la aplicación de esta disposición, hay que señalar que será posible financiar acciones con miras a:[198]

1. Favorecer el acceso a los servicios expresamente considerados como útiles por los propios trabajadores con exigencias de conciliación, por ejemplo, los *vales (voucher)* para la asistencia a domicilio de personas mayores no autosuficientes, ludotecas, centros estivos, etc;
2. Simplificar la gestión de los momentos críticos determinados por la disponibilidad de servicios para la infancia (salida de escuela, vacaciones escolares) y las personas mayores (vacaciones del personal que les asiste); acciones por ejemplo que se dirijan a el establecimiento de servicios de transporte y de acompañamiento, de espacios dedicados al juego y al estudio, etc. Estos servicios podrán ser prestados por sujetos externos a la empresa, siempre que el procedimiento escogido respete los principios de transparencia y de economía;
3. Facilitar la gestión de emergencias como la enfermedad de los hijos e hijas o bien otros imprevistos, si bien las iniciativas puramente financieras siguen siendo insuficientes;
4. Garantizar la formación en caso de exigencias de conciliación diferentes a la reinserción una vez que haya terminado el permiso (por ejemplo, períodos formativos destinados a lograr la efectiva igualdad en el acceso a las posibilidades de promoción profesional de los trabajadores o trabajadoras que, por diversos motivos, se beneficien de las medidas para conciliar el tiempo familiar y laboral). También tendrán cabida las actividades que se dirijan a la creación o al desarrollo de una verdadera "cultura de conciliación" entre los sujetos responsables de gestionar los recursos humanos y competentes para ejecutar estrategias e instrumentos de conciliación.

En el caso de los proyectos previstos en los apartados a), b) e d) se admiten también:

1. Acciones de información y de difusión dirigidas a que los trabajadores se familiaricen con los instrumentos de conciliación existentes y puestos a su disposición por la empresa.
2. Acciones de asesoría financiera destinadas a la orientación, apoyo a la motivación (*coaching*) o a la gestión de las condiciones cambiantes de la vida familiar y laboral (*counselling*). Estos costes serán financiables hasta un máximo del 15% de los costes de ejecución.

Es posible presentar proyectos "compuestos", es decir, que se refieran a una o más de las modalidades enunciadas anteriormente.

198 Hay que precisar que no es posible la financiación con cargo a los fondos de conciliación de la construcción de guarderías en empresas (Sentencia de la Corte Constitucional 423/2004).

II.2. SUJETOS QUE PUEDEN BENEFICIARSE DE LA SUBVENCIÓN

Los sujetos que pueden solicitar la financiación en los casos de los proyectos previstos por los apartados a), b) y d) del artículo 9 son:

1. Las empresas, individuales o colectivas –incluso las cooperativas- y las empresas de participación estatal.
2. Las empresas sanitarias locales.
3. Las estructuras hospitalarias.

No podrán ser objeto de financiación los entes públicos ni tampoco la Administración Pública. La mitad de los recursos destinados se encuentran reservados a las empresas con menos de cincuenta trabajadores dependientes.

En lo que se refiere a la acción de sustitución prevista en el apartado c), pueden ser objeto de financiación los siguientes sujetos:

- El titular de la empresa.
- Los trabajadores y trabajadoras autónomos, incluidos los profesionales libres.
- Los trabajadores y trabajadoras contratados para la realización de una obra determinada (en este caso será necesario el consentimiento del dator del trabajo).
- Aquellas empresas que hayan sido previamente beneficiarias de la subvención prevista por el artículo 9 pueden presentar una nueva solicitud:
  - Cuando el proyecto precedente ya haya finalizado.
  - Si el nuevo proyecto presenta novedades destacables con respecto al proyecto precedente.

II.3. CONDICIONES PARA ACCEDER A LA SUBVENCIÓN

Las acciones positivas tienen que ser llevadas a cabo en aplicación de convenios colectivos. En lo que se refiere a las modalidades a), b) y d), los acuerdos han de ser estipulados entre los sindicatos más representativos en el ámbito provincial y el sector empresarial. Es necesario la estipulación de convenios colectivos de ámbito inferior (incluidos los convenios de empresa y territoriales). En los mismos debe indicarse:

- El procedimiento general que consienta a los trabajadores satisfacer sus exigencias de flexibilidad, dando prioridad a las necesidades del individuo sobre las exigencias de la empresa.
- Las medidas propuestas deben satisfacer las exigencias individuales del trabajador en cuestión.

En el caso de proyectos comprendidos en el apartado c) el "acuerdo de conciliación" será supervisado por la asociación de empresarios y empresarias correspondiente al sector en cuestión. Tratándose de libres profesionales, el acuerdo tiene lugar en su caso con el respectivo Colegio Profesional. Por último, en el caso de trabajadores y trabajadoras autónomos no colegiados, será la

"Consejera de Igualdad"[199] territorial competente la llamada a garantizar que el acuerdo responda a las exigencias de conciliación.

II.4. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Las solicitudes se presentan al "Dipartimento per le politiche della famiglia" dependiente de la "Presidenza del Consiglio dei Ministri" en tres convocatorias anuales (antes del 10 de febrero, del 10 de junio y del 10 de octubre). En la solicitud deben indicarse los motivos que permiten calificar el proyecto como "acción positiva" y, por tanto, identificar los elementos innovadores que la misma aporta al convenio colectivo en vigor.

II.5. DESTINATARIOS DE LAS ACCIONES Y PRIORIDAD ENTRE LAS MISMAS

Son destinatarios de las acciones comprendidas en los apartados a), b) e d) del artículo 9 las trabajadoras y los trabajadores dependientes, en particular:

- Acciones del apartado a): los que presenten exigencias de conciliación relacionadas con la paternidad, teniendo prioridad las madres y los padres de menores de 12 años (15 en el caso de acogimiento o de adopción) y los que estén a cargo de hijos o hijasdiscapacitados de cualquier edad.
- Acciones del apartado b): trabajadores y trabajadoras que deban ausentarse del trabajo por motivos de conciliación, dándose prioridad a los que se reincorporan después de un permiso de maternidad, paternidad o parental, siendo a su vez preferentes los proyectos de formación que, además de la puesta al día profesional, se dirijan a prever la reincorporación del trabajador o de la trabajadora a la misma unidad de producción y con las mismas funciones que desarrollaba anteriormente por un período de tiempo adecuado.
- Acciones del apartado d): los que tengan a su cargo hijos o hijas menores, o bien que estén al cargo de familiares discapacitados o ancianos no autosuficientes.
- Los sujetos destinatarios de las acciones previstas por el apartado c) coinciden con los sujetos que pueden acceder a la financiación que se concede de conformidad con el mismo apartado (vid. *supra*). En cualquier caso, debe tratarse de sujetos que tengan necesidades de conciliación relacionadas con la paternidad. De manera análoga a los trabajadores dependientes en el caso del permiso por maternidad, paternidad o parental a los que se refiere el artículo 9, debe tratarse de sujetos que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 8 años (o bien de cualquier edad en el momento de entrada en el familia y durante los siguientes ocho años –si bien no debe tratarse mayores de edad- si se trata de acogimiento o adopción). Se da prioridad a los que tengan hijos o hijas menores de un año de edad o

199 La "Consigliera di Parità" designada por el "Ministro del Lavoro" y el "Ministro per le Pari Opportunità", se encarga de la promoción y control de los principios de igualdad y no discriminación por motivos de género en el ámbito laboral. Existe una Consejera de Igualdad Nacional, Regional y para la Provincia que dispone a su vez de una Consejera Adjunta. (D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, artt. 12 ss.). Desempeña funciones de tutela y al mismo tiempo de promoción. Como institución pública, tiene la obligación de indicar a la autoridad judicial los delitos que lleguen a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones. La Consejera de Igualdad desempeña además un papel muy importante en la promoción de la ocupación femenina a través de la prevención y la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en el ámbito laboral.

que soporten especiales cargas de atención de la prole (discapacitados, familias numerosas, familias monoparentales etc.).

II.6. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS PROYECTOS

La valoración de los proyectos se produce cada cuatro meses. En el caso de los proyectos comprendidos en los apartados a), b) y d), tendrán carácter prioritario los proyuectos que presenten los siguientes elementos:

- La innovación de la acción;
- La concreción de la acción;
- La idoneidad de la acción para la obtención del resultado deseado;
- La integración de la acción en proyectos compuestos;
- La participación en acciones experimentales de carácter piloto promovidas por las autonomías locales, oportunamente documentadas y dirigidas a crear una red de apoyo a la contratación en materia de conciliación.

En cuanto a los proyectos del apartado c) tendrán carácter prioritario los proyectos que presenten los siguientes elementos:

- La concreción de la acción;
- La idoneidad de la acción para la obtención del resultado deseado;
- La presencia de hijos menores de un año o de especiales necesidades de atención;
- La participación en acciones experimentales de carácter piloto promovidas por las autonomías locales, correctamente documentadas y dirigidas a crear una red de apoyo a la contratación en materia de conciliación.

II.7. DURACIÓN DE LOS PROYECTOS

Los proyectos que prevean acciones positivas podrán desarrollarse en distintas fases, con un límite máximo de 24 meses. En el caso de las acciones previstas en los apartados b) y c), y teniendo en cuenta su naturaleza, hay que precisar que se establecen algunos límites en lo que respecta a la duración de la acción:

- La duración de los programas de formación tras la reincorporación –apartado b)- debe ser proporcional a las exigencias efectivas del trabajador, teniendo en cuenta las funciones y la posición que el trabajador o la trabajadora ocupa en la organización de la empresa, así como a la duración del permiso (que no puede ser en cualquier caso inferior a sesenta días)
- La extensión del período.

Referencias normativas

Legge 53/2000, art. 9; Legge n. 296 del 27.12.2006 (Finanziaria 2007); decreto 15 maggio 2001 del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale e il Ministro per le pari opportunità relativo alle modalità di erogazione dei contributi di

cui all'art. 9 L. 53/2000; comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 9 febbraio 2008, n. 29759.

NOTA:

El artículo 9 ha sido recientemente modificado con una nueva legislación que ha entrado en vigor el pasado 7 de julio de 2009 (art. 38 de la Ley 18 junio 2009 n. 69). La nueva redacción era necesaria para poder actualizar y adaptar este instrumento a las exigencias del usuario. Las principales modificaciones introducidas se refieren a:

- La extensión de los solicitantes: Además de las empresas podrán solicitar estos proyectos las personas privadas que se encuentren inscritas en registros públicos.
- La nomenclatura relativa a las modalidades de los proyectos.
- Los proyectos que se refieren a los trabajadores y y trabajadoras dependientes (apartado n. 1) deben tener por finalidad:
  - La flexibilidad horaria en el trabajo.
  - El apoyo a la reincorporación al trabajo.
- [Apdo. d) de la versión normativa precedente] servicios innovadores y la creación de redes territoriales (o consorcios).
- Serán privilegiados de acuerdo con el apartado a), los proyectos que prevean -además de medidas destinadas a la flexibilidad en el trabajo- la aplicación, de sistemas innovadores para la valoración de las prestaciones y de los resultados (con la finalidad de promover mecanismos que eviten la discriminación de aquellos trabajadores que, por exigencias de conciliación, utilicen medidas de flexibilización de la prestación laboral, p.e. *part-time*).
- Los proyectos previstos en el apartado b) no se encuentran ya limitados a la formación para facilitar la reincorporación (p.e *newsletter* y contactos – no obligatorios – con la empresa durante el permiso etc.).
- Los proyectos previstos en el apartado c) se refieren a servicios innovadores para la conciliación que también pueden consistir en la creación y establecimiento de redes en el territorio en el que se integra el ente proponente.
- La posibilidad para los sujetos autónomos de financiar una colaboración (también con un sujeto dependiente) y no sólo una sustitución.

III. EJEMPLOS DE LOS PROYECTOS FINANCIADOS EN EL MARCO DE LAS ACCIONES *EX* ART. 9 L. 53/2000

Una cuestión que pensamos puede resultar interesante, es el análisis de algunos de los proyectos que han sido financiados sobre la base del artículo 9 de la Ley 53/2000[200]. Los ejemplos elegidos son algunos de los más significativos y han sido tomados de la praxis de las empresas que han disfrutado de las ventajas previstas por esta normativa.

200 G. Natoli (a cura di), "Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex art. 9 L.53/2000)", 12 *Quaderni Spinn*, pp. 121 y ss.

Los proyectos de la letra a) generalmente consisten en acciones que se dirigen a permitir mayor flexibilidad de horario. Se refieren sobre todo a la concesión del *part-time* reversible, a la introducción de horarios flexibles y al tele-trabajo en casa.

–*Proyecto de conciliación entre la vida familiar y laboral*– El proyecto se dirige a los operarios y operarias que prestan sus servicios en el territorio de la sede de la empresa y a los que se encuentran empleados en las sedes de la dirección de la empresa. En el mismo se propone la introducción de horarios variables en las sedes territoriales y del horario concentrado en las sedes de la dirección así como el tele-trabajo a realizar en la sede empresarial más cercana al domicilio del dependiente en cuestión.

–*Proyecto "back home": el trabajo en familia*– El proyecto prevé la activación de siete emplazamientos para el tele-trabajo a domicilio a través de ordenadores portátiles; la realización de un software para organizar el trabajo a distancia y la activación de una infraestructura de comunicación basada en instrumentos de *call-back* o en la construcción de una red virtual privada para establecer un canal de comunicación entre la empresa y el domicilio de los trabajadores.

–*Proyecto "madre y trabajo": la prueba de la flexibilidad*– El proyecto se articuló en dos acciones diferentes. La primera se dirigía a conceder a los sujetos destinatarios de las medidas el "*part-time* reversible" así como a introducir formas de horario flexible, dando a los trabajadores la posibilidad de entrada y salida flexibles así como la posibilidad de realizar la prestación diaria o semanalmente atendiendo a las exigencias reales de las trabajadoras y de los trabajadores además de la asunción de una nueva operadora *part-time*. La segunda se refería específicamente a las trabajadoras madres, garantizándoles la posibilidad de recurrir a permisos atendiendo a las especiales exigencias de cuidado de los hijos e hijas(enfermedad, introducción a la guardería infantil, visitas especializadas), incluso sin previo aviso, por un total de 10 horas anuales (de las cuales las tres primeras retribuidas). Las trabajadoras venían sustituidas por una persona "comodín".

–*Proyecto flexibilidad a favor de los hijos e hijas y de las familias, formación*– Esta acción consistió en la adopción por parte de los mayores supermercados del territorio de referencia (Liguria) de un sistema de organización del trabajo que buscaba armonizar la presencia de los trabajadores y de las trabajadoras en el lugar de trabajo con la necesidad de atender diariamente a sus núcleos familiares. El nuevo esquema organizativo consistió en la división del cuadro orgánico de cada tienda en grupos homogéneos de individuos llamados "islas". En función de horas de presencia consideradas como necesarias por la empresa, los miembros de cada "isla" se organizaron y decidieron por sí mismos su horario de trabajo para de este modo conciliar sus exigencias individuales con las de los demás miembros de la "isla".

–*Proyecto "madres flexibles"*– Este proyecto se destinó en principio a dos mujeres que se habían reincorporado a su puesto de trabajo después de la maternidad o con hijos de edad hasta los ocho años. Preveía la activación de dos emplazamientos de tele-trabajo en el domicilio de las mismas y el desarrollo de la prestación laboral, según dicha modalidad, por un tiempo igual al 50% del horario laboral. Las dos trabajadoras se comprometieron a prestar el 50% de las horas restantes en la empresa siendo libres para decidir la realización de esas horas en determinados días o bien distribuirlas a lo largo de toda la semana.

–*Proyecto "Mary Poppins"*– A través del empleo de una "*baby-sitter* a domicilio", este proyecto ofrecía a las trabajadoras madres y a los trabajadores padres la oportunidad de gestionar de una manera eficaz la cuestión del trabajo en la oficina en horario de tarde, así como el problema que les causaba la suspensión de la actividad escolar en las épocas festivas. La cuestión del trabajo en horario de tarde, de hecho, plantea el doble problema de encontrar personal cualificado para la asistencia de los hijos además de los recursos económicos necesarios para cubrir el total de horas de

la tarde. Gracias a este proyecto, los trabajadores podían disponer de los servicios de *babysitting* en casa, ofrecidos por una sociedad cooperativa que opera en el sector y con su propia organización de *baby sitter*, educadores de infancia y operadores socio-asistenciales.

–*Proyecto flexibilidad*– Este proyecto preveía la introducción de un "banco de horas para la flexibilidad en el horario empresarial". Se traduce en la activación de un reloj para controlar el horario de entrada y salida del trabajador. Cada mes un coordinador de la empresa efectúa el recuento de las horas debidas y de las horas a crédito de cada trabajador y trabajadora. Para introducir la nueva organización del trabajo se preveían dos acciones: una asamblea destinada al uso del horario flexible y asambleas mensuales para el seguimiento de la iniciativa, además de la introducción de una procedimiento empresarial por medio del cual los jefes de sección se ocupaban de la realización del proyecto, a través de la distribución de las tareas.

–*Medidas para el apoyo de la maternidad y de la paternidad*– El proyecto se articuló en una sola fase y preveía la realización de la prestación laboral en horario continuado en vez del horario repartido previsto por el contrato. Se establecía el control mensual de la iniciativa para evaluar el impacto positivo de la acción sobre el entorno familiar.

Los proyectos de letra b) se refieren fundamentalmente a la formación tras los permisos parentales. Un ejemplo, es el proyecto llevado a cabo por *Auchan S.p.A.* de San Rocco al Porto (provincia de Lodi) por medio del cual se introducen acciones formativas de apoyo que han tenido en cuenta las dificultades que supone el regreso al puesto de trabajo tras la maternidad. La madre necesita una nueva definición de su presencia en el lugar de trabajo habida cuenta de las nuevas exigencias familiares y personales. El proyecto buscaba favorecer que las trabajadoras implicadas en el proyecto mantuvieran reuniones y discutieran en grupos de ocho personas sobre sus necesidades (si bien se preveía igualmente el seguimiento individual en los casos en los que el mismo sea necesario). El objetivo de estos encuentros era el de diseñar un plan de formación dirigido a actualizar los conocimientos técnicos en el trabajo (como por ejemplo sobre las normas relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación familiar o a introducir una perspectiva de género en la organización del trabajo).

Otro ejemplo de proyecto de letra b)[201] ha sido realizado por ATAC S.pA. de Roma, una empresa del sector del transporte con una fuerte presencia masculina y que se ha acercado a la problemática de la conciliación para facilitar el regreso de las trabajadoras con permiso de maternidad a su puesto de trabajo. La iniciativa -destinada a doce trabajadoras de la mencionada empresa- tenía en cuenta tanto al aspecto personal (trataba de facilitar y bajar el nivel de estrés debido al regreso de la trabajadora a su puesto de trabajo), como al aspecto técnico-empresarial (trataba de colmar las eventuales lagunas en la formación como consecuencia de la ausencia de la trabajadora). Entre los muchos efectos positivos que produjo este proyecto, cabe mencionar la disminución del nivel de ansiedad de las trabajadoras (por separación, por prestaciones) y el fuerte crecimiento en términos de eficacia y eficiencia empresarial.

–*Proyecto "work life"*– La iniciativa preveía la planificación de un recorrido profesional para enlazar los trabajadores que disfrutaban de un permiso de maternidad o parental y la empresa. Tal relación se efectuó, en un primer momento, mediante el envío de información general sobre las actividades de la empresa (IKEA) y, más tarde, a través de una fase de formación en la empresa. La información se enviaba a todos los dependientes que disfrutaban de un permiso y se refería al curso de las actividades de su departamento o sede durante su ausencia. Al mismo tiempo, se elegía a una persona de la empresa para que hiciera las veces de enlace entre el trabajador o trabajadora

201 Las sintesis son tomadas de *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia* cit. pp. 165 ss.

y la empresa y se encargara de mantener informado al trabajador o a la trabajadora durante todo el permiso. Dicha persona elaboraba informes con una periodicidad diversa, dependiendo de las funciones que desempeñara la persona a la que se informaba. Por otra parte, el proyecto preveía un período de formación para facilitar el regreso del trabajador o trabajadora en cuestión a su puesto de trabajo. La misma se desarrolla según la modalidad "*on the job"* y durante el horario laboral, incluso mediante actividades de grupo. Los planes de formación variaban según la posición profesional y el papel que desempeñaba el trabajador o la trabajadora en cuestión. Cada dependiente, a su vuelta al trabajo, debía reflexionar sobre su propio plan formativo así como sobre las cuestiones que habían sido tratadas a lo largo de la formación en su departamento o servicio.

–*Proyecto "dulce vuelta al trabajo"*– Esta acción presenta tres iniciativas distintas:

- La primera se basaba en la formación a distancia y se refería al plan de actualización de las competencias de las trabajadoras que regresaban a la empresa tras el permiso de maternidad. Se preveía la realización de *CDs*, con regularidad diaria, relativos a los procedimientos, a la burocracia, a las novedades normativas y procedimientos útiles para el desarrollo de las actividades empresariales;
- La segunda se refería al plan de actualización y tenía lugar en el lugar de trabajo y durante las horas elegidas por la trabajadora para así permitirle conciliar el tiempo laboral con el tiempo de cuidado;
- La tercera se refería al control y evaluación del proyecto en marcha y consistía en el control "in itinere" así como la evaluación final sobre el impacto de las acciones ejecutadas.

–*Proyecto "¡bienvenido al trabajo!"*– Esta acción suponía la creación de un "consejero para la conciliación entre trabajo y vida familiar" encargado de velar por las relaciones de la empresa con los trabajadores y las trabajadoras durante su ausencia así como de supervisar el regreso del trabajador a su puesto de trabajo, organizando reuniones de bienvenida para definir el plan específico de actualización profesional a seguir con el apoyo de un "tutor de regreso" que asistiría a las personas para facilitar su reintegración. El programa de formación prevía una etapa de formación preliminar (común a todos los trabajadores) para informar sobre los cambios que se han producido durante la ausencia del trabajador o trabajadora; así como módulos de actualización profesional propios de cada sector productivo. Por último, preveía la realización de un *vademecum* – accesible a todo el personal de la empresa- formado por una guía práctica con la normativa y los procedimientos a seguir para pedir los permisos de maternidad y paternidad así como las referencias necesarias para pedir mayor información.

Con referencia a los proyectos de letra c),[202] cabe destacar el proyecto realizado por el empresario de la sociedad "Installazione e Manutenzione Impianti Elettrici" de Génova, por tratarse del primer proyecto de esta categoría, consistente en la sustitución parcial del empresario durante ciertos días de la semana. El motivo alegado por el empresario era la necesidad de ocuparse de la integración escolar de su hija de dos años. El proyecto buscaba conciliar las necesidades del cuidado familiar del padre -trabajador autónomo- con las de su mujer –profesora- teniendo en cuenta los problemas que planteaba la gestión de su actividad laboral en el sector artesanal. En particular, se trataba de evitar que la madre tuviera que renunciar a su propia carrera o actividad laboral para cuidar de los hijos. La finalidad perseguida –la integración y el seguimiento escolar de la niña- así como la posibilidad de dedicar más tiempo a la familia y a la hija- se lograron de este modo sin que la actividad laboral del empresario sufriera perjuicio alguno provocado por su ausencia.

202 Las sintesis son tomadas de *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*, *op.cit.* pp. 180 y ss.

–Proyecto para la sustitución del empresario trabajador autónomo para cuidar a tres hijos– La sustitución parcial del empresario, socio colectivo de la empresa proponente, tuvo lugar mediante la inserción en la empresa de una trabajadora autónoma por un período de dos años. Entre las funciones desempeñadas por la suplente se encontraban: el establecimiento de relaciones profesionales con los clientes, el seguimiento de la formación profesional de un aprendiz, la apertura y el cierre de los locales y la coordinación de las actividades laborales con otro socio titular. El tiempo dedicado diariamente a la sustitución se limitó en todo caso a ocho horas de las dieciocho previstas por la actividad comercial en cuestión.

–Proyecto para la sustitución del empresario por un trabajador autónomo para el cuidado de un anciano– Este proyecto preveía la sustitución de la empresaria por parte de una trabajadora autónoma durante cuatro horas diarias y por un período de 24 meses. Tal solución permitió que la empresaria continuara su propia actividad empresarial y, al mismo tiempo, asistir al familiar necesitado. El acuerdo entre la empresaria y su suplente preveía el desarrollo de las funciones empresariales propias de la titular así como otras funciones más propias de gestión, tales como las relaciones profesionales con los clientes, la formación de los aprendices, la apertura y cierre de los locales y la coordinación de las actividades laborales con otro socio titular. El seguimiento de esta iniciativa la realizó la Provincia de Pisa que ha puesto en funcionamiento un plan experimental dirigido a la creación de una red de apoyo a la contratación en los casos de acciones positivas dirigidas a la flexibilidad horaria.

El proyecto se divide en cinco acciones distintas[203]:

1. La introducción de flexibilidad en el horario de entrada al trabajo para todo el personal a través de la posibilidad de retrasar la llegada a su puesto de trabajo hasta una hora y media, con la posibilidad de recuperar la eventual prestación diaria que falte a lo largo del mes en curso;
2. La introducción de flexibilidad en el horario de entrada para todo el personal (non staff) hasta una hora, la posibilidad de recuperar la eventual prestación diaria que falte a lo largo de la semana sucesiva;
3. La posibilidad de pedir horario anual concentrado dirigida a todo el personal contratado *part-time* con hijos menores de 8 o 12 años en caso de acogimiento temporal o adopción;
4. La introducción del "banco de horas" a petición del personal contratado a tiempo completo y con hijos menores de 8 o 12 años en caso de acogimiento temporal o adopción;
5. La institución de un "Percorso mamma" que, a través de la sensibilización de los directivos, se dirigía a dar difusión a los derechos de la trabajadora, la pre-integración y la reintegración, para que acompañen a la trabajadora madre cuando vuelva al trabajo.

–Proyecto "Basic care"-conciliar el trabajo y la vida personal y familiar de las madres– La iniciativa propuesta se concretaba en varias tipologías de acciones y preveía una variedad de instrumentos dirigidos a la conciliación del tiempo de trabajo con el de cuidado:

– El "*part-time* reversible" del que disfrutaron once mujeres con importantes responsabilidades de cuidado (hijos de 0 a 3 años). El proyecto permitía extender del 2% hasta el 4% el umbral máximo para conceder el *part-time* al personal en plantilla por motivos familiares. Esta fórmula se aplicó a los casos de regreso a la empresa después del permiso parental y por un período de un año.

203 Las sintesis son tomadas de *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia* cit. pp. 201 ss.

- El servicio de transporte de los hijos e hijas de las dependientes se estableció como servicio de transporte desde la escuela hasta el lugar de trabajo para las personas que así lo pidieran. Además de este servicio, se puso a disposición de los trabajadores y de las trabajadoras un servicio de acogida para niños en función de sus edades, disponible hasta el término de la jornada laboral de los padres (servicio de *baby-parking* y actividades lúdico-motrices para los más pequeños, aulas estudio, laboratorios, espacios para jugar/practicar deporte para los mayores).
- La ventanilla "Basic Care" dedicada a la prestación de servicios de conciliación para encauzar los factores que acompañan a las necesidades de cuidado (p.e la concertación de citas para la realización de exámenes médicos a favor de las personas que se encuentran en condición de dependencia).
- El banco de horas constituye un instrumento de flexibilidad adicional a las modalidades de prestación del trabajo, a disposición de todo el personal, ya se encuentre contratado a tiempo pleno o *part-time*.
- El servicio de apoyo psicológico a disposición de las trabajadoras madres que regresaban al trabajo para superar la separación temporal del hijo.

IV. PRINCIPALES FORMAS CONTRACTUALES FLEXIBLES

Otro de los instrumentos concebidos para satisfacer las exigencias de conciliación entre vida personal, familiar y laboral lo constituyen los contratos de trabajo que introducen formas de flexibilidad horaria. De hecho, la misma letra a) del artículo 9 L. 53/2000 prevé incentivos y subvenciones a favor de los proyectos que permitan a los trabajadores beneficiarse de alguna forma de flexibilidad en términos de horario y organización laboral. Referiremos a continuación las principales formas contractuales flexibles.

IV.1. TRABAJO COMPARTIDO O JOB- SHARING

Tipología contractual: el contrato de trabajo compartido supone que dos trabajadores asuman la misma obligación laboral siendo personal y siendo directamente responsables de la ejecución de la misma en su totalidad, siempre que las partes no acuerden otra cosa.

Modalidad de prestación: los trabajadores pueden decidir sustituirse -discrecionalmente y en cualquier momento- así como hacer cambios relativos al horario de trabajo, siempre que no existan otros acuerdos o disposiciones específicas en los convenios colectivos. Por el contrario, quedan prohibidas las eventuales sustituciones por parte de terceros en caso de imposibilidad de uno o de ambos trabajadores co-obligados, a menos que el empleador no haya prestado su previo consentimiento.

Condiciones de contrato: el contrato de trabajo, estipulado en forma escrita, indicará el porcentaje y la franja temporal en la que se desarrollará el trabajo diario, semanal, mensual o anual asignado a cada uno de los trabajadores y trabajadoras; el lugar de trabajo; el tratamiento económico y normativo correspondiente a cada uno de los trabajadores, así como las eventuales medidas de seguridad relativas al tipo de actividad desempeñada.

Extinción de la obligación laboral: La dimisión o el despido de uno de los dos trabajadores, siempre que no exista acuerdo contrario entre las partes, extinguirá el vínculo contractual. El empleador puede de todas formas pedir al otro trabajador su disponibilidad para la ejecución parcial o integral de la obligación laboral. Si el trabajador o la trabajadora acepta, el contrato de trabajo compartido se convierte en un contrato ordinario de trabajo dependiente.

Disciplina aplicable: La regulación del trabajo repartido depende del convenio colectivo en cuestión. A falta de convenios colectivos y de prestaciones a favor de un empleador, se aplicará la normativa general aplicable al trabajo dependiente *part-time*.

Tratamiento económico: el trabajador no debe recibir, para las mismas actividades desempeñadas, un tratamiento económico que sea globalmente menos favorable con respecto a un trabajador de igual nivel. El importe de la retribución total y de los componentes individuales se reparte en función de la prestación laboral efectivamente ejecutada.

Tratamiento normativo y asistencial: El tiempo de vacaciones, de los tratamientos por enfermedad, accidentes laborales, enfermedades profesionales y permisos parentales, serán proporcionales a la prestación laboral efectivamente ejecutada. Por lo que se refiere a los seguros generales y obligatorios por invalidez, ancianidad e indemnización por enfermedad y las demás prestaciones asistenciales con sus relativas contribuciones, estos trabajadores se asimilan a los que realizan *part-time*.

Referencias normativas: Legge n. 276 del 2003, art. 41- 45.

IV.2. TELE-TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Proyectos de tele-trabajo: Con el objetivo de racionalizar la organización del trabajo, se concede a las administraciones públicas la posibilidad de disfrutar de formas de trabajo a distancia. Con esta finalidad, se prevén proyectos específicos en los que se indican los objetivos, las actividades que deberán ser efectuadas, las modalidades de prestación, las tecnologías y los sistemas de apoyo que deberán utilizarse, las tipologías profesionales y el número de dependientes implicados, los tiempos, los criterios de seguimiento y de actualización, las modificaciones organizacionales consideradas necesarias, los costes y los beneficios directos e indirectos, los recursos financieros de las intervenciones de formación y de modernización necesarias para desarrollar las capacidades de adaptación de los trabajadores dependientes a las condiciones ambientales cambiantes, tecnológicas y de proceso.

Lugar y modalidades de la prestación laboral: La prestación de tele-trabajo se efectúa en un lugar (diferente de la oficina) donde sea posible ejecutar la prestación. Normalmente el trabajador o trabajadora recurre a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación que permiten mantener el contacto con la administración en cuestión. La prestación puede ser realizada en el domicilio del empleado, a condición de que se trate de un ambiente de trabajo que haya sido evaluado previamente como tal por la administración y que responda a la normativa general relativa a la prevención y seguridad de los usuarios domésticos. Los dependientes pueden volver -si así lo desean- a la sede originaria del trabajo aunque no antes de que haya pasado un período de tiempo determinado y establecido por el proyecto.

Gastos de instalación y de gestión: el emplazamiento de tele-trabajo (y que presupone la puesta a disposición del trabajador y de la trabajadora del equipamiento y los programas informáticos necesarios para el desarrollo de la actividad) habrá de ser instalado y testado por la adminis-

tración. Correrán a cargo de la administración tanto los gastos de instalación como los gastos de manutención y gestión de los sistemas de apoyo al trabajador.

Tratamiento económico y normativo: El acuerdo colectivo adapta la disciplina económica y normativa de las específicas modalidades de prestación en función de las diferentes tipologías de tele-trabajo, garantizando en todo caso un tratamiento equivalente al de los dependientes empleados en la sede de la administración pública y, en particular, la adecuada protección de la salud y de la seguridad en el trabajo. A falta de una normativa específica en los convenios colectivos, las normas a aplicar a la disciplina serán objeto de participación sindical y serán aplicados por el jefe de la unidad en cuestión. La asignación al tele-trabajo debe efectuarse con el mismo salario que el trabajo en sede y no debe afectar en ningún modo a las expectativas de promoción profesional ni económica del empleado.

Referencias normativas: Legge n. 191/1998, art. 4; Dpr n. 70/1999

IV.3. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Tipología de contrato: El contrato de trabajo *part-time*, en contraposición al contrato de trabajo a tiempo completo, da lugar a una relación laboral cuyo horario se establece en el contrato individual y resulta inferior al horario normal.

Tipologías de part-time: el *part-time* se admite en las formas horizontal, vertical, cíclico (variación del *part-time* vertical) y mixto (combinación de ambas modalidades).

Forma de contrato: Es preciso estipular el contrato por escrito, indicando exactamente la duración de la prestación laboral y su desarrollo temporal diario, semanal, mensual y anual. La ausencia de la forma escrita o de la indicación de la duración exacta de la prestación puede causar, a instancia del trabajador o trabajadora, la declaración judicial que se certifique la existencia de una relación laboral a tiempo completo. Si la omisión se refiere, por el contrario, a la determinación del horario, el juez decidirá la tipología de las prestaciones en base a los convenios colectivos o en ausencia de estos últimos evaluando sobre la base de la equidad y teniendo en cuenta las responsabilidades familiares o la circunstancia de que el trabajador o trabajadora esté realizando otra actividad laboral, así como las exigencias del empleador. Al trabajador le corresponde, en ambos casos, una indemnización por los daños, además de la retribución debida por el período previo a la sentencia.

Voluntariedad del part-time: la negativa por parte del trabajador o trabajadora a convertir su relación laboral a tiempo completo en una relación laboral a tiempo parcial y viceversa no constituye un motivo justificado de despido.

Trabajo extraordinario: el trabajo extraordinario se permite en el caso de *part-time* vertical o mixto. A tales casos se aplica la misma normativa prevista para el trabajo extraordinario en las relaciones laborales a tiempo completo

Trabajo suplementario: el trabajo suplementario es posible en el *part-time* horizontal, pero siempre que no esté previsto por el convenio colectivo, será preciso el consentimiento del trabajador o de la trabajadora(su rechazo no podrá constituir un motivo justificado de despido). El número máximo de horas suplementarias ejecutables, las causas del despido, así como las consecuencias debidas a la superación de las horas de trabajo adicional permitido por el convenio colectivo, se establecen por acuerdo. Los contratos colectivos pueden, además, prever un aumento de la retribución horaria debida al trabajo suplementario desarrollado.

Cambios en los turnos de trabajo (cláusulas flexibles): en el contrato de trabajo se debe indicar la duración de la prestación laboral y su colocación temporal diaria, semanal, mensual y anual. En cualquier caso, el trabajador o trabajadora y el empleador pueden acordar por escrito, incluso durante el desarrollo del contrato de trabajo, la inserción de cláusulas que permitan al empleador modificar la franja horaria de la prestación inicialmente pactada y, en caso de *part-time* vertical o mixto, de aumentar también la duración, siempre que medie el previo aviso del trabajador al menos de dos días antes. La negativa a suscribir el pacto no constituye un motivo justificado de despido. Las prestaciones flexibles atribuyen al trabajador el derecho a recibir compensaciones en la medida y según las formas establecidas por los convenios colectivos, a los cuales se reenvía el establecimiento de condiciones, modalidades y posibilidades de variación. Hay que destacar que el trabajador tiene derecho a la indemnización por daño, en caso de violación por parte del empleador de lo establecido con referencia a las prestaciones flexibles y elásticas.

Derecho al part-time: los trabajadores y trabajadoras afectados por patologías oncológicas que causan una disminución de la capacidad laboral, pueden pedir la conversión del trabajo a tiempo completo en *part-time* (reversible). En otros casos, el empleador debe comunicar las nuevas contrataciones a los dependientes full-time ocupados en unidades de producción ubicadas en la misma ciudad, asignados a las mismas tareas o a tareas equivalentes y tomar en cuenta las demás posibles peticiones de conversión a tiempo parcial. Tales trabajadores y trabajadoras se beneficiarán preferentemente del derecho a transformar el *part-time* a full-time sólo cuando así haya sido previsto por el contrato individual. En cuanto a la transformación del full-time en *part-time*, se requiere en todos los casos el acuerdo escrito entre las partes, convalidado por la Dirección Provincial del Trabajo competente.

Tratamiento económico: La retribución global, la retribución hábil, las indemnizaciones por enfermedad, accidente, enfermedad profesional, indemnización de maternidad y desempleo serán proporcionales al horario de trabajo.

Tratamiento normativo y providencial: el trabajador *part-time* no tiene que ser destinatario de un tratamiento menos favorable con respecto a cualquier trabajador full-time del mismo nivel. El trabajador *part-time* se equipara por tanto al trabajador full-time en lo que se refiere a la duración del período de prueba, a la conservación del empleo por enfermedad, accidente, enfermedad profesional (excepto el *part-time* vertical donde los convenios colectivos pueden modular la duración), a la abstención facultativa y obligatoria por maternidad, a las fiestas, a los derechos sindicales y a las protecciones y a la movilidad. En la aplicación de las normas jurídicas y colectivas relativas a las dimensiones de la empresa, los trabajadores y trabajadoras *part-time* se contabilizan en función de los horarios que efectúan.

Referencias normativas: D. Lgs n. 61/2000; D. Lgs n. 100/2001; D. Lgs n. 276/2003

V. LOS SERVICIOS EDUCATIVOS PARA LA PRIMERA INFANCIA

Si observamos las políticas estatales relativas a la primera infancia, especialmente los compromisos económicos asumidos, podemos distinguir cuatro fases diferentes:

1. Intervención intensiva (desde el 1972 hasta el 1976 en aplicación de la L.6.12.1971 n. 1044 "Plano quinquenal para la institución de guarderías infantiles municipales con la ayuda del Estado") y otras subvenciones (solo aplicables en el año 1977), para completar el plan establecido;

2. Ausencia que se prolonga desde el 1978 hasta el 1996, excepto para la integración de las guarderías infantiles en las categorías de los servicios públicos puestos a disposición mediante petición individual y con la consiguiente co-participación económica de las familias en lo que respecta a los costos del servicio, con fuertes diferencias entre una ciudad y otra;
3. Entre el 2000 y el 2003 se producen acciones destinadas a instituir fondos para la creación y la gestión de las guarderías infantiles así como las micro-guarderías en los lugares de trabajo (derogados por la Corte Constitucional por considerarlos constitucionalmente ilegítimos).
4. En 2007 se aprueba un plano trienal extraordinario para el desarrollo del sistema territorial integrado de los servicios socio-educativos en el que participan las guarderías infantiles, los servicios de integración (según las modalidades estructurales, el acceso, la atención y el funcionamiento) y los servicios innovadores en los lugares de trabajo, en las familias (art. 1, co. 1259, L. 27-12-2006 n. 296 *Disposiciones para la formación del balance anual y plurianual del Estado* (Ley financiera 2007)). Los objetivos se destacan en el texto de la Ley: "para favorecer el logro antes del 2010, del objetivo común de la cobertura territorial del 33% fijado por el Consejo Europeo de Lisboa del 23-24 de marzo de 2000 y de atenuar los desequilibrios existentes en las diferentes áreas del país". Para lograr esa finalidad se autoriza un gasto de 100 millones de euros para el año 2007, de 170 millones de euros para el año 2008 y de 100 millones de euros para el año 2009. El plan extraordinario de intervención se dirige a favorecer la creación de una red integrada, extendida, cualificada y diferenciada de servicios socio-educativos para la primera infancia en todo el territorio nacional a fin de promover el bienestar y el desarrollo de los niños y niñas, el apoyo al papel educativo de los padres y madres y la conciliación entre los tiempos laboral y de cuidado. Las Regiones, las Provincias autónomas y los entes locales, ejecutan el plan para ampliar y gestionar los servicios socio-educativos a través del aumento de los puestos disponibles a cobertura de la demanda de los mismos.

Puesto que los servicios educativos de 0 a 2 años se encuentran entre las materias de competencia compartida, existen acuerdos y entendimientos entre Estado, regiones y entes locales. Más concretamente, el acuerdo firmado el 27 de junio de 2007 –en el que se establecen los criterios de distribución del "Fondo para las políticas de la familia"- establece que las Regiones, las Provincias autónomas y los Entes locales deben participar de igual manera en la financiación del plan mediante una cantidad que no sea inferior al 30% de los recursos repartidos en base al entendimiento mismo.

La ausencia por un período de 20 años del Estado en lo que respecta a la financiación de los servicios de 0 a 2 años, así como la falta de determinación en cuanto a los niveles esenciales de prestación de esos servicios, son factores que han causado una evidente carencia en el ámbito nacional. Tal carencia ha sido, sin embargo, suplida por la gestión exitosa de los gobiernos regionales más voluntariosos y en condiciones favorables. Algunos de los resultados a destacar son:

- Existencia de veintiún sistemas locales con una regulación distinta, en particular por lo que concierne los requisitos estructurales y organizativos;
- Una oferta diversificada entre las Regiones –existe una gran falta de homogeneidad en las oportunidades de acceso a los servicios y consiguientemente importantes desigualdades en relación a la residencia, el disfrute del derecho a la educación a partir de la niñez, diferentes oportunidades para integrar y permanecer en el mundo del trabajo– especialmente para las madres-;
- Creciente pluralidad de denominaciones.

La Regiones asumen con carácter prioritario las tareas y responsabilidades de dirección, sostén económico y de gestión del sistema de servicios de 0 a 2 años.

La Ley 285/97, relativa a las "Disposiciones para la promoción de los derechos de oportunidad de la infancia y de la adolescencia", contiene una referencia explícita a las necesidades relacionadas con la conciliación.

Objetivos: aplicación de iniciativas en el ámbito nacional, regional y local para favorecer la promoción de los derechos, de la calidad de vida, el desarrollo y la socialización de la infancia y de la adolescencia.

Sujetos ejecutores: Entes Locales.

Beneficiarios finales: Menores.

Recursos: para la financiación de las intervenciones, la ley instauró, en la Presidencia del Consejo de los Ministros, el Fondo nacional para la infancia y la adolescencia. Gracias a este Fondo las regiones podrán crear sus propios fondos regionales para integrar el Fondo nacional, cuya dotación, a partir del año 2007, se determina anualmente en la Ley financiera.

Modalidad de financiación: Los gobiernos locales aprueban, a través de acuerdos de programación, planos territoriales de intervención por no más de 3 años y que han de articularse en proyectos inmediatamente ejecutables. Los planos de intervención se transmiten a las regiones las cuales, a su vez, los aprueban y financian en función de las cuotas del Fondo que estén a disposición.

Línea de intervención: potenciación y creación de servicios de cuidado y de asistencia a la persona y a la familia.

a) *Servicios socio-educativos experimentales para la primera infancia (artículo 5):* se trata de servicios que no sustituyen a los de la guardería infantil pero que pueden ser organizados por las propias familias, por las asociaciones y por los grupos. Más concretamente:

b) Servicios con características educativas, lúdicas, culturales y de agregación social de los niños desde 0 hasta 3 años, que prevean la presencia de padres, familiares o adultos que diariamente se ocupen de su cuidado.

c) Servicios con características educativas y lúdicas para el cuidado de los niños desde los 18 meses hasta los 3 años, por un período de tiempo que no supere las 5 horas al día, sin servicios de comedor y descanso de tarde.

Servicios recreativos para el tiempo libre (art.6): se trata de servicios para promover la participación de menores en experiencias de agregación y para permitir el desarrollo de habilidades para la socialización y de integración en la escuela y en la vida familiar. Los servicios vienen efectuados por operadores educativos con específica competencia profesional.

VI. LA REGLAMENTACIÓN DE LOS TIEMPOS URBANOS Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN

En los últimos años el legislador ha prestado atención particular a la regulación de las oficinas públicas y de los comercios por lo que concierne los horarios de apertura y cierre, a la vista de su relevancia para el desarrollo de las actividades diarias de la colectividad.

Parece evidente que la regulación de los "tiempos urbanos", expresión con la que nos referimos no sólo a los horarios de las oficinas públicas y de los comercios sino también de los transportes, debe relacionarse con las exigencias de conciliación de las mujeres trabajadoras. En tales casos la cuestión de la "doble presencia" en el trabajo y en la familia se encuentra ulteriormente agravada debido a las condiciones de un contexto muy poco favorable para la conciliación.

Es por ello que la asunción de responsabilidades concretas por parte de los entes locales dirigidas a regular las políticas temporales constituye un apoyo útil a la ocupación femenina y, en general, un factor que aporta mejoras a las condiciones de vida tanto de los hombres como de las mujeres.

– L. 53/2000 "Disposiciones para sostener la maternidad y la paternidad, para el derecho al cuidado, la formación y para la coordinación de los tiempos urbanos"

El objetivo que persigue esta legislación es la coordinación de los horarios urbanos y la promoción del uso del tiempo a fines de solidaridad social. La articulación de los horarios de apertura al público de los servicios tienen que respetar las exigencias de los ciudadanos que viven, trabajan y utilizan el territorio de referencia.

Sujetos ejecutores: Entes Locales y organismos del tercer sector.

Beneficiarios finales: ciudadanos.

Recursos: las intervenciones se concretan en función de los recursos disponibles en el "fondo para la armonización de los tiempos urbanos". La distribución de dichos recursos la efectúa la Comisión interministerial para la programación económica (CIPE).

Tipologías de intervención:

Realización a nivel municipal de Planos Territoriales de horarios (PTO), desarrollados en proyectos, incluso experimentales, relativos al funcionamiento, a la coordinación y a la armonización entre los varios sistemas de horario adoptados por los servicios urbanos (comercios, servicios públicos, centros de formación, servicios culturales y del tiempo libre, transporte). Por lo que concierne a los horarios de apertura al público de los servicios de la administración pública, el plan puede establecer modalidades y desarrollos diferenciados así como la informatización de los servicios en cuestión para garantizar la prestación de estas actividades también durante las horas de cierre.

Creación de los "bancos del tiempo", es decir, asociaciones destinadas a favorecer el intercambio de servicios de vecindad, simplificar el uso de los servicios de la ciudad y otras iniciativas a cargo de individuos o grupos de ciudadanos que quieran prestar parte de su propio tiempo por motivos solidarios y de mutuo interés, sin contraprestación pecuniaria a cambio.

Modalidad de realización: las directrices del PTO las elabora el alcalde del municipio una vez consultadas las administraciones públicas, los interlocutores sociales y las asociaciones de familias. Por su parte, los proyectos son objeto de control a través de la creación de una mesa de concertación a tal efecto. Los ayuntamientos con más de 30.000 habitantes han de nombrar una persona que será responsable en materia de tiempos y horarios (*Ufficio Tempi*). Los ayuntamientos con población inferior a los 30.000 habitantes pueden establecer esa misma oficina conjuntamente. Respecto a los "bancos del tiempo", los entes locales, además de promover iniciativas pueden adherirse a las mismas estipulando acuerdos que prevén intercambios de tiempo destinados a la realización de acciones de ayuda recíproca a favor de los ciudadanos particulares o de la comunidad local, pueden poner a disposición de los ciudadanos locales o prestar servicios para constituirlos.

Modalidad de financiación: las regiones dictan los criterios y las modalidades para conceder a los ayuntamientos la financiación necesaria para la adopción del PTO y la constitución de los "bancos del tiempo". Una vez que han sido aprobados por parte del consejo municipal, los PTO se comunican a las regiones que los transmiten a la Comisión Interministerial para la programación económica (CIPE), indicándole el orden de prioridades.

Prioridad de financiación: se da prioridad a la financiación de iniciativas conjuntas de los ayuntamientos con población inferior a los 30.000 habitantes, a los proyectos presentados por los ayuntamientos que hayan activado formas específicas de coordinación y de cooperación con otros entes locales para desarrollar planes específicos de armonización de los horarios de los servicios con muchos usuarios y, por fin, acciones en cooperación con sujetos públicos y los actores sociales.

Como ejemplo, nos referimos a la normativa de aplicación actualmente vigente en la Región de Lombardía (L. 53/2000 Lombardía).

– L. R. 28/2004 "Políticas regionales para la coordinación y la administración de los tiempos en las ciudades"

El objetivo es aplicar la Ley 53/2000 para promover en el ámbito regional la coordinación y la administración de los tiempos y de los horarios urbanos, apoyar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la calidad de vida, a través de la conciliación de los tiempos del trabajo, de relación, de cuidado parental, de formación y el tiempo dedicado a las propias necesidades.

Ejecutores: los Ayuntamientos, siempre que respeten los criterios y directrices establecidos por la administración regional y provincial, preparan y aprueban los planes territoriales de horarios (PTO) y preparan las gestiones necesarias para su aplicación (para aplicar dichos los planos se necesitan contribuciones regionales).

Beneficiarios finales: ciudadanos.

Criterios generales de coordinación y de administración de los tiempos y de los horarios: los criterios generales a los que se deben adaptar los ayuntamientos para llevar a cabo la coordinación y la administración de los horarios de los servicios públicos, de los comercios, de los transportes, de las actividades socio-sanitarias, de formación, de educación, culturales, turísticas, y de entretenimiento son:

a) Favorecer de manera sostenible la movilidad de las personas y de los bienes para mejorar la viabilidad y la calidad medioambiental, incluso a través del uso de formas de movilidad alternativas al coche privado;

b) Permitir la accesibilidad y la utilización temporal de los servicios públicos y privados, promoviendo la coordinación entre horarios y ubicaciones de los servicios y aumentando la pluralidad de la oferta.

c) Recalificar los espacios urbanos en aras de mejorar los "circuitos de socialización" así como estimular los planes de movilidad teniendo en cuenta los usos de la jornada diaria en las diferentes etapas de la vida.

d) Coordinar los horarios de los servicios en el territorio con el sistema de horarios laborales dentro de las empresas y de los entes; promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer a fin de favorecer el equilibrio entre las responsabilidades familiares y las profesionales para lograr una mejor distribución de esas responsabilidades en el marco de la familia.

e) Incentivar el uso del tiempo para fines de recíproca solidaridad e interés, favoreciendo la constitución de los "bancos del tiempo".

Ámbitos de intervención:

- Preparación de planos territoriales de horarios (PTO) a nivel municipal, articulados en políticas y proyectos que pueden ser experimentales o de aplicación progresiva;
- Promoción de actividades de información y de comunicación para mejorar los conocimientos científicos y especializados en materia de políticas temporales y de horarios; promoción de cursos de formación especializada, de calificación o de recalificación destinados a los operadores y al personal implicado en la planificación y en la actuación de planos territoriales de horarios y de difusión de buenas prácticas.

Modalidad de realización de los PTO: en la preparación de los planos territoriales de los horarios participan actores sociales e institucionales, públicos y privados, especialmente implicados en materia de políticas relacionadas con la ordenación temporal, incluso los organismos que apoyan políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los respectivos territorios de referencia.

Tipología de los proyectos a financiar en el marco de los PTO:

a) Proyectos que, a través de políticas de ordenación temporal, contribuyan a reducir las emisiones de gases contaminantes en los transportes;

b) Proyectos para armonizar los horarios de los servicios públicos y privados con los horarios laborales;

c) Proyectos que favorezcan el acceso a la información y a los servicios de la administración pública, también mediante la simplificación de los procedimientos y la introducción de servicios informatizados y conectados a la red;

d) Proyectos para la aplicación de los planos territoriales de los horarios insertados en los instrumentos de programación previstos por la L.R. n. 2/2003;

e) Proyectos para promover y constituir los "bancos del tiempo", asociaciones que favorezcan el uso del tiempo para fines de recíproca solidaridad y de interés:

f) Proyectos que pueden ser reconducidos a las áreas de acción que se especifiquen en los concursos anuales de acceso a los recursos, de acuerdo con las directrices de la programación regional;

g) Cualesquiera otros proyectos que cumplan los requisitos previstos y que sean promovidos por alguno de los sujetos que tienen prioridad en la financiación.

Modalidad de financiación: los ayuntamientos de la Región Lombarda que deseen definir un proyecto que se dirija a la preparación o aplicación de un plano territorial de ordenación temporal, pueden presentar solicitud de subvención de forma individual o asociarse con otros ayuntamientos con este objetivo. La Región concede a los ayuntamientos las subvenciones a través de la preparación de una convocatoria anual donde se indican las tipologías contractuales admisibles, las modalidades y los requisitos para la presentación de las solicitudes. Para el análisis y la evaluación de las solicitudes de subvención se instituye una comisión específica a tales efectos.

Prioridad en la financiación: la Ley 28/2004 da prioridad a la financiación de las iniciativas conjuntas de ayuntamientos con población no superior a los 30.000 habitantes; a los municipios que hayan puesto en práctica formas de coordinación y de cooperación con otros entes locales para

la aplicación de planes de armonización específicos y que se refieran a los horarios de los servicios con un gran número de usuarios y, por fin, las intervenciones llevadas a cabo en aplicación de convenios con los sujetos públicos y los actores sociales.

Recursos: para la concesión de las subvenciones se recurre a los recursos estatales transferidos de conformidad con la Ley 53/2000.

VII. ACCIONES A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN PROMOVIDAS POR LAS REGIONES: EL CASO DE LA REGIÓN LOMBARDA

La familia y el mercado del trabajo constituyen una cuestión central en Italia también desde el punto de vista de los problemas que plantea la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Las dificultades que se derivan del cuidado de los hijos e hijas y de los familiares dependientes, las responsabilidades que se derivan de la atención de hijos, ancianos y personas con necesidades especiales, la injusta distribución del trabajo doméstico entre hombre y mujer constituyen verdaderos obstáculos al desarrollo de proyectos de vida personal y profesionales especialmente para las mujeres. Estos factores representan por tanto un freno a la participación femenina activa en el mundo del trabajo. De ahí la necesidad de proyectar y llevar a cabo medidas positivas de conciliación que introduzcan servicios específicos en el territorio.

Las intervenciones que se presentan se refieren al territorio lombardo. Se trata de acciones que tienen por objetivo identificar las tipologías de acciones que se dirigen a satisfacer las necesidades de conciliación entre tiempo laboral y el tiempo para el cuidado, a través de los instrumentos normativos existentes en Italia y en sus regiones.

Varios son los instrumentos normativos y programáticos utilizados. Una contribución fundamental para realizar las iniciativas individuales y recogidas vino de la mano de la mencionada L. 53/2000, pensada, entre otras cosas, para establecer el equilibrio entre el tiempo laboral y de cuidado en el marco de la relación laboral. Paralelamente, también las dos leyes de la Región Lombardía han supuesto una contribución significativa: la Ley n.23 del 1999 para incentivar los servicios públicos a favor de la familia y la Ley n. 28 de 2004 para coordinar y administrar los tiempos urbanos.

Destaca igualmente la contribución para realizar las mencionadas intervenciones ofrecida por el Fondo Social Europeo (2000-2006) que ha situado el tema de la conciliación entre vida familiar y laboral en el centro de sus intervenciones en apoyo de la igualdad de oportunidades ya sea por la Medida E1 de los Programas Operacionales Regionales, o bien sea por la iniciativa Comunitaria "*Equal*".

VII.1 NORMATIVA APLICABLE

VII.1.A ACCIONES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EX L. R. 23/1999 "POLÍTICAS REGIONALES PARA LA FAMILIA"(MODIFICADA POR L.R. DEL 28.3.2000, N. 19 Y L.R. 2.2.2001, N. 3)

Se prevé la adopción de iniciativas innovadoras por parte de asociaciones y organizaciones del tercer sector (preferiblemente con la participación de los ayuntamientos) para efectuar progra-

mas de formación profesional femenina. Se da prioridad a la actualización y reconversión profesional, con miras a facilitar la reintegración laboral tras la interrupción de la actividad laboral debido a maternidad y/o por causa del cuidado de cualquier miembro del núcleo familiar.

Beneficiarias: mujeres con necesidades de reintegración laboral post-maternidad.

Modalidad de financiación: la Junta Regional aprueba anualmente las modalidades operacionales para la preparación de la convocatoria de co-financiación de las intervenciones a realizar de conformidad con la Ley. Cada año, la convocatoria identifica entre los ámbitos específicos de intervención, aquellos que son financiables, así como los criterios que han de cumplirse para ser considerados admisible un proyecto, y los procedimientos y las modalidades a seguir en su presentación.

VII.1.B. POLÍTICAS PARA LA FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL EX L. R. 23 /1999

Se establecen igualmente iniciativas experimentales para favorecer la conclusión de acuerdos entre las organizaciones empresariales y los sindicatos que permitan la suspensión de la actividad laboral por motivos de asistencia y cuidado a los hijos e hijas y a los familiares.

Áreas de intervención: promoción del servicio público y privado a favor de la persona y de la familia, potenciación de los servicios socio-educativos, ayudas financieras y promoción del asociacionismo familiar.

Destinatarios: núcleos familiares, empresas, asociaciones familiares, organizaciones de la sociedad civil.

Beneficiarios finales: familias.

Línea de intervención a): potenciación y creación de los servicios de cuidado y asistencia al particular y a la familia.

Servicios socio-educativos; se financian iniciativas innovadoras hechas por asociaciones y organizaciones del tercer sector (se da preferencia a la participación de los ayuntamientos) y específicamente:

- Formas de auto-organización y mutualidad familiares como los "*nidi famiglia*" (guarderías familiares), promovidas y autogestionadas por las familias usuarias;
- Potenciación de las guarderías infantiles, incluso mediante la participación de los sujetos que gestionen esos servicios;
- Realización de estructuras y soportes técnico-organizativos para realizar actividades lúdicas y educativas para la niñez;
- Organización de servicio de guardería infantil en la sede de las empresas públicas y privadas para cuidar a los hijos o hijas de los trabajadores y trabajadoras (previo acuerdo con la empresa en cuestión)
- Activación de espacios de agregación educativa – recreativos para los menores, con atención destinada a las capitales de provincia;
- Difusión, en lugares públicos, de listas de personas cualificadas y disponibles para cuidar a los menores a domicilio;

– Creación de redes primarias de solidaridad y cooperación entre las familias para el cuidado de los menores, de los ancianos, de los minusválidos, a través de la prestación de contribuciones para integrar las cuotas anualmente pagadas por cada miembro de las asociaciones de ayuda recíproca (organizaciones que favorecen el intercambio, entre miembros de prestaciones inherentes al trabajo doméstico y al cuidado familiar), bancos del tiempo (formas de organización a través de las cuales las personas que pueden ofrecer gratuitamente parte de su tiempo para hacer actividades de voluntariado, se organizan en relación con esos sujetos y esas familias en condiciones de necesidad);

– Iniciativas de sensibilización y formación a disposición de las familias.

Modalidades operacionales: se prevé expresamente que en el marco de esas iniciativas los servicios socio-educativos destinados a la primera infancia deben llevarse a cabo a través de modalidades organizativas flexibles para responder a las exigencias de las familias, con especial atención a las familias numerosas y monoparentales.

Modalidades de financiación: la Junta Regional anualmente establece las modalidades operacionales para la preparación de un concurso público para la co-financiación de las intervenciones a realizar de conformidad con la Ley. En el concurso público se incluirán los criterios para la subvención y las reglas relativas a los procedimientos y a las modalidades que sirven para presentar los proyectos.

VII.1.C. POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL EX L. R. 22/2006 "EL MERCADO LABORAL EN LOMBARDÍA", ART. 22

Se prevé el apoyo a acciones sistemáticas para la inserción y la permanencia en el empleo por parte de las mujeres y la promoción, incluso a través del uso de *voucher* y otros incentivos económicos:

– Planes empresariales y territoriales para redefinir los horarios de trabajo, los horarios urbanos y de los esquemas de organización laboral, también mediante el *part-time*, el tele-trabajo en aras de conciliación;

– Medidas a favor de las personas, particularmente las mujeres, que vuelven a entrar en el mercado del trabajo tras largos períodos de ausencia debida al cuidado familiar, también mediante el contrato de introducción al trabajo;

– Acciones positivas para favorecer el recurso a los permisos parentales;

– Acciones de orientación y de información para facilitar el uso de incentivos para realizar acciones positivas relativas a la flexibilidad establecidas por el art. 9 de la L. 53/2000;

– Acciones positivas para superar las disparidades de acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, así como acciones concretas de reducción de la diferencia entre el índice de ocupación masculina y el de ocupación femenina.

Beneficiarios: empresas y trabajadores/as.

Cobertura financiera: para la financiación de las intervenciones se instituye un "Fondo Regional para las políticas activas", formado por los fondos nacionales vinculados a las políticas activas, los recursos regionales y los recursos comunitarios de programación 2007-2013.

ACCIONES

Las prácticas recogidas y seleccionadas, según su representatividad territorial en las provincias lombardas, han sido divididas en tres macro-tipologías de intervención. Cada una de ellas se refiere a las posibles acciones que, en el marco del tema de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, pueden ser llevadas a cabo:

1. Apoyo a la conciliación en el marco de la relación laboral.
2. Medidas y servicios para el cuidado y la asistencia de la persona y la familia.
3. Regulación de los tiempos en las ciudades y organización de los servicios con fines conciliadores.

Se trata de macro-tipologías que definen adecuadamente las distintas posibilidades de intervención que ofrece la normativa existente. Algunos de los proyectos seleccionados, de hecho, hacen referencia a más de una tipología, puesto que acogen diversas acciones destinadas a sujetos diferentes y realizadas en ámbitos diferentes (por ejemplo en ámbito empresarial o en ámbito territorial); la elección de una determinada macro-categoría es una consecuencia de las prioridades políticas.

VII.2. APOYO A LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Algunas de las intervenciones más representativas realizadas en los últimos años en Lombardía en lo que respecta a la primera macro-tipología son:

– Intervenciones para la protección y el apoyo a la maternidad y a la paternidad (como, por ejemplo, la creación de guarderías infantiles en las empresas y entre empresas) para satisfacer las necesidades del cuidado de los niños y niñas;

– Intervenciones para promover los permisos parentales para incentivar la distribución de las responsabilidades entre hombres y mujeres;

– Planes de acogida al regreso al trabajo después de la maternidad o de los permisos parentales para facilitar la adaptación en el trabajo mediante fórmulas que favorezcan la conciliación familiar.

Se han seleccionado igualmente acciones relacionadas con la adopción de nuevos modelos organizativos y de flexibilidad horaria que prescinden del papel de padres de los dependientes. Se trata de acciones que tienen por objetivo armonizar los tiempos de vida y los tiempos laborales de hombres y mujeres que experimentan dificultades en el cuidado de familiares no autosuficientes y/o minusválidos. Sin embargo, las acciones no se dirigen directamente a los/las dependientes sino a las empresas; su objetivo es sensibilizar a las empresas sobre las necesidades de conciliar los tiempos en los lugares de trabajo y apoyarlas en la preparación y aplicación de acciones con este objetivo.

– "Agenda dei territori per la conciliazione": el proyecto, realizado en los territorios de Varese, Milano, Como, Lecco y Brescia. Entre las acciones previstas se encuentran las siguientes: la realización de actividades de conciliación en la empresa ("paquete de regreso" después del permiso parental); el desarrollo de actividades de promoción de las empresas que apoyan las políticas de conciliación (planes de marketing y de integración en la empresa de gerentes para los servicios de personal); la creación de foros territoriales (para el debate y la planificación en los que participan

todos los actores socio-económicos territoriales). La amplia red de sujetos implicados en el proyecto da un gran valor al mismo, pues favorece la difusión en el ámbito territorial en cuestión de una cultura que tiene en cuenta la conciliación, así como la transferencia de buenas prácticas en esta materia.

– "Asilo Nido Aziendale Gamma Croma": el proyecto ha realizado una guardería infantil con capacidad de hasta 36 niños y tiene por beneficiarios a los trabajadores y trabajadoras dependientes de la empresa Gamma Croma. La modalidad de funcionamiento es innovadora porque responde a las necesidades específicas de los trabajadores, en particular de los que trabajan en la unidad de producción sobre la base de dos turnos (el servicio se encuentra activo a partir de las 5.30 de mañana y hasta las 21.30). El proyecto, además, contribuye a la mejora de la oferta de estructuras para la infancia en el territorio: el 47% de los puestos disponibles está reservado a los niños del territorio, tal y como se prevé en el acuerdo firmado entre la empresa y el ayuntamiento de Vaiano Cremasco.

– "Con tempo": el proyecto ha sido efectuado para crear una red entre ciudades y potenciar o construir Centros de recursos y los Centros locales de igualdad de carácter público, para favorecer el nivel de participación de las mujeres en el trabajo y mejorar las condiciones de conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares. Así, en las provincias de Pavia, Lodi, Cremona y Mantova se activaron experimentalmente unos servicios e iniciativas destinadas a favorecer a la familia: servicios de información y de orientación sobre las oportunidades a disposición, para disfrutar en el territorio de medidas para conciliar familia y trabajo; servicios destinados a usuarios/ciudadanos específicos y a trabajadoras empleadas (servicios para las mujeres en condición de incomodidad social y laboral, participación de las familias y de los progenitores de procedencia extra-comunitaria); servicios dirigidos a las empresas públicas y privadas, destinados al soporte de la planificación de acciones para lograr la conciliación en los lugares de trabajo (proyectos de guarderías inter-empresariales) y servicios de acompañamiento y de apoyo individual.

– "Demetra": el proyecto se dirige a promover la presencia femenina en el mercado laboral y se concreta mediante el desarrollo experimental en diversos territorios de una multitud de acciones (Milano, Rozzano, San Donato Milanese, Bergamo, Como, Cantù, Cremona). El proyecto que todavía se encuentra en fase de realización, se ha experimentado en la provincia de Bergamo con resultados muy positivos. En particular, se han llevado a cabo acciones de sensibilización dirigidas a las pequeñas y medianas empresas sobre temas de la igualdad de oportunidades y de la conciliación de los tiempos, mediante la promoción de la L. 53/2000 así como acciones destinadas a favorecer la creación de nuevos servicios para la infancia (0-3 años).

– "Isola Auchan": el proyecto "isla" del hipermercado Auchan de S. Rocco al Porto (Lodi) ha propuesto un sistema organizativo que establece el uso de la flexibilidad horaria para permitir a los dependientes mejorar la gestión de su tiempo libre. La isla es un equipo formado por un grupo de cajeros con necesidades complementarias. El equipo fija sus turnos atendiendo a las necesidades personales y de conciliación de cada uno, pero asegurando al mismo tiempo a la empresa la cobertura de las horas establecidas. Un aspecto a destacar es el que sean las propias destinatarias las que participan en la organización de sus propios tiempos así como la relación de colaboración que surge entre los compañeros en el estudio de soluciones compartidas de coordinación. El proyecto, además, ofrece a los dependientes la facultad de beneficiarse de los períodos de acogida positiva y apoyo a la reincorporación tras la maternidad y permisos parentales para facilitar la adaptación al ambiente laboral.

– "Sportello Emporio per le donne": la ventanilla "Emporio" de Como es un servicio que ofrece a las mujeres con problemas de conciliación información y orientación así como asistencia técnica dirigida a simplificar la construcción de un proyecto profesional y un plan operacional o para orientarlas profesionalmente. El objetivo perseguido es ofrecer un servicio que ayude a las mujeres a buscar oportunidades profesionales de fácil gestión en términos de armonización de los tiempos de

trabajo con las exigencias familiares. El elemento innovador de la "ventanilla" supone el seguimiento continuado que se hace del usuario.

– "Vi.o.la": el proyecto se dirige al mercado laboral femenino de Brescia y consiste en la realización de estudios sobre las circunstancias de la ocupación femenina y sobre el elemento cultural en las diferencias de género. Se ha traducido en la aplicación de acciones positivas destinadas a conciliar los tiempos de vida y de trabajo y a ayudar a las empresas en la identificación de los instrumentos de flexibilización aptos para conciliar las exigencias productivas con las exigencias del mercado ocupacional femenino. Estas acciones, que han tenido por destinatarias a un amplio número de mujeres con dificultades de conciliación, se han concretado en la realización de un nuevo esquema de organización, el esquema "isla" dentro del Auchan de Roncadelle; servicios a la persona como el plan de inclusión sostenible de la mujer extranjera con hijos y la "*lista de baby sitter*" para ofrecer a las familias servicios de cuidado a cargo de personal cualificado.

VII.3. MEDIDAS Y SERVICIOS PARA EL CUIDADO Y LA ASISTENCIA A LA PERSONA Y A LA FAMILIA

Dentro de esta categoría se incluyen: las intervenciones dirigidas a la creación o a la mejora de los servicios destinados al cuidado de los hijos, de los ancianos y de los minusválidos; las acciones de presentación de los servicios que se encuentran en el territorio y el análisis de las exigencias de las mujeres y de las familias para conocer las necesidades de la población cuando los servicios tradicionales ya no responden de manera eficaz; acciones que ofrecen servicios innovadores, para usuarios específicos, con flexibilidad horaria más amplia o particulares modalidades de gestión; acciones en el sistema regional para el establecimiento de ventanillas para la difusión de la información sobre los servicios activos en el territorio o ventanillas/servicios de intermediación entre demanda y oferta del cuidado y de la asistencia.

– **Con más tiempo:** se trata de una experiencia que procede de un proyecto anterior, "Con tempo", y que se sostiene en la voluntad de continuar experimentando nuevas fórmulas en los servicios locales conciliativos, además de consolidar una red establecida entre diversas ciudades. La experiencia se ha realizado en las provincias de Pavia, Lodi, Mantova y Cremona y han tenido por objeto a las mujeres que, por diversos motivos (renta, horarios de trabajo desfavorables, etc.) no pueden beneficiarse de los servicios ya disponibles en su territorio. Los servicios ofrecidos son muy variados: servicios de cuidado gratuito de menores con la ayuda de voluntarios y/o baby-sitter, acompañamiento, despacho de prácticas burocráticas, servicios de información, acciones de orientación de las madres y de los padres. Sobre la base de este proyecto se ha creado además la Agencia para la Conciliación, apoyada por la Red de las Administraciones Públicas y otros *partners* privados (que ha permitido la activación de otra red paralela donde se comparten experiencias, competencias y sinergias útiles para la puesta en marcha de servicios innovadores y experimentales en el territorio en cuestión).

– **Favola (Famiglia Vita Organizzazione Lavoro):** el proyecto consiste en el desarrollo de metodologías para evaluar el impacto de los servicios sobre las familias con miras a realizar el mapa de los servicios que funcionan en el territorio y un análisis de las necesidades de los beneficiarios y, más concretamente, de las familias con hijos o hijas en edad preescolar, así como un sistema informativo que permite recoger, gestionar y analizar la información relativa a las familias de la ciudad de Milán. Esas actividades permiten al Ayuntamiento de Milán una mayor programación de las actividades y un uso más eficiente de los recursos para intervenir donde sea necesario para apoyar la conciliación entre las exigencias familiares y laborales en particular de las mujeres que tienen dificultades para mantenerse en el mercado laboral a causa de las necesidades de cuidado particulares.

– **Il pozzo dei desideri delle donne – Banca del tempo di Como:** el "Banco del tiempo" de Como tiene el objetivo de poner en contacto a las personas que están dispuestas a intercambiar servicios y prestaciones, permitiendo así a quienes lo soliciten beneficiarse de este servicio gratuitamente. El banco se dirige igualmente a usuarios masculinos, aunque se caracteriza por prestar una especial atención a las exigencias de la población femenina. El "Banco del tiempo" tiene una finalidad doble: por un lado, favorecer las relaciones entre las personas y, por otro, aumentar el tiempo libre de las mujeres, ayudándolas a conciliar vida familiar y laboral. Las actividades de intercambio se refieren sobre todo a la asistencia de carácter no sanitario a los ancianos (por ejemplo el acompañamiento, la compañía, el despacho de comisiones, paseos); pero también pueden consistir en otras actividades como la conversación en lenguas extranjeras, clases de informática y otras actividades relacionadas al intercambio del saber.

– **Network, el sistema para los servicios de cuidado y asistencia a domicilio:** el trabajo de asistencia familiar, desempeñado preferentemente por mujeres extranjeras, está transformándose en un fenómeno cada día más importante, porque, a causa del progresivo envejecimiento de la población, beneficia a un número cada vez más grande de familias. El proyecto ha generado en los territorios de Vimercate, Trezzo y Monza un sistema dirigido a facilitar un punto de encuentro entre la oferta y demanda de los servicios de cuidado domiciliar, a través de la activación de ventanillas específicamente destinadas a las cuidadoras y a las "tatas". El servicio beneficia a las familias con menores y ancianos a cargo así como a las mujeres extranjeras dispuestas a realizar actividades de asistencia familiar cualificada. En el mismo participan una amplia red de sujetos públicos y privados que operan en el marco de la formación, del trabajo y de los servicios a la persona.

– **Nido 2:** NIDO 2 es la continuación del proyecto NIDO 1 dirigido a promover acciones de conciliación entre vida privada y vida laboral en Milán, reforzando la presencia femenina en cargos y sectores en los cuales se hallan infra-representadas. En particular, se ha instituido un servicio de información, una página *web* para la difusión de la información, la presentación de las competencias de los operadores de los servicios para la infancia y actividades de formación dirigidas al personal cualificado del sector de la infancia, dirigido también a incrementar el empresariado femenino. También ha sido efectuado un estudio de factibilidad para abrir un nuevo servicio en el que se integren las guarderías infantiles existentes, dirigido a los niños desde 1 hasta 3 años, concebido para ofrecer a las familias un espacio donde compartir y confrontar experiencias.

– **Servicio cuidadoras:** el proyecto ha sido realizado en el territorio lombardo y más concretamente en las provincias de Bergamo, Sondrio, Varese, Cremona y Milán. Se trata de un servicio de intermediación de mano de obra, concebido para las familias y los trabajadores -italianos y extranjeros- que estén interesados en trabajar en el sector del cuidado domiciliar. Se han previsto y activado nueve "ventanillas cuidadoras" que prestan un servicio de cuidado para los ancianos no autosuficientes, los niños y los minusválidos cuyos destinatarios son las familias con dificultades de asistencia, en particular, las mujeres que a menudo son las que atienden las tareas de cuidado y de asistencia. Las ventanillas tienen el mérito de ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, además de información, formación y mediación. Además son un punto de referencia para las familias, contribuyendo al mismo tiempo, al desarrollo de un mercado laboral normalizado.

– ***Piedibus*, ciudad de Lecco:** el proyecto "Piedibus", iniciado en el año escolar 2003-2004 se encuentra actualmente en su cuarto año de realización. Interviene sobre la cuestión de la movilidad de los niños y niñas, tanto desde el punto de vista social como desde el punto de vista medioambiental, a través de la creación de un servicio de "acompañamiento" a la escuela. Los "Piedibus", de hecho, son grupos de niños acompañados por 2 ó 3 adultos que dirigen hasta el instituto por un camino peatonal. El servicio trata por un lado, de responder a la necesidad manifestada por los niños y niñas de salir y vivir su propia ciudad por cuenta propia, moviéndose

autónomamente al menos en su barrio y, por otro, a la necesidad de las familias de organizar la movilidad de los hijos a través de un servicio gratuito de acompañamiento escuela-casa y casa-escuela que permita una gestión óptima de los tiempos de cuidado y de trabajo.

– **Varese in rete:** el proyecto incluye varias actividades para mejorar la información, el acceso y la participación de las mujeres en el mercado laboral, con miras a promover en las empresas una cultura que supere los comportamientos discriminatorios con respecto a las trabajadoras en apoyo del empresariado femenino y para favorecer la armonización de los tiempos laborales con los del cuidado familiar. La ventanilla virtual, el "Cercaservizi" (encuentro entre demanda y oferta), se encuentra en la página inicial del sitio de la Provincia de Varese y se ha creado para solucionar adecuadamente los problemas del cuidado de los ciudadanos. Un elemento a destacar es la ampliación de la Red para la Igualdad de Oportunidades, constituida por la provincia de Varese y por otros sujetos privados, que ofrece una oportunidad para la confrontación y el trabajo común en el territorio para favorecer la ocupación femenina y crear instrumentos específicos de apoyo.

VII.4. REGLAMENTACIÓN DE LOS TIEMPOS URBANOS Y ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN (L.R. 28 OCTUBRE 2004, N. 28)

Las intervenciones más significativas de las acciones realizadas para armonizar los horarios de los servicios públicos dirigidos a las familias y preparar instrumentos especiales en este sentido (Planes Territoriales de horarios aprobados por las administraciones municipales de ciudades con más de 30.000 habitantes), responden a la exigencia de conjugar los tiempos dedicados a las actividades de tipo laboral, familiar, social y económico. Además, debe subrayarse cómo algunas de las actividades previstas pretenden lograr una doble conciliación, dado que se han realizado esquemas de flexibilización de los horarios y de calificación de los servicios donde se satisfacen tanto las necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores públicos como las de los usuarios/ciudadanos.

– Tiempo al tiempo de las familias: este proyecto identifica algunas soluciones organizativas que se dirigen a mejorar la calidad de los servicios dirigidos a los ciudadanos (mayor flexibilidad horaria, acceso a la información, valorización de los servicios de proximidad) y actualmentemente, para responder a las exigencias de conciliación entre tiempos laborales y tiempos familiares de los/las dependientes del Ayuntamiento de Brescia. Se ha creado una mesa donde participarán los representantes de los dependientes, la comisión para la igualdad de oportunidades, las asociaciones de los consumidores y los representantes de la administración. Posteriormente se firmó un Protocolo de entendimiento para armonizar los horarios de las oficinas con las exigencias de los usuarios y de los dependientes. Por fin, se ha programado la creación del "Banco de las horas" a favor de los dependientes que, a su vez, permite la institución del "Día del ciudadano" (el jueves), es decir, una jornada durante la cual las ventanillas municipales se encuentran abiertas con horario continuado hasta las 18 horas para la atención de las familias, de manera que los ciudadanos dispongan de más tiempo para beneficiarse de estos servicios.

– El tiempo de las mujeres: el proyecto se compone de acciones experimentales e instrumentos operacionales y se refiere a la transferencia en el contexto local de las buenas prácticas obtenidas en el ámbito tanto nacional como internacional. Se ha activado en el territorio en cuestión una estructura operacional permanente para favorecer la aplicación de instrumentos legislativos que permitan la conciliación y el acceso de las mujeres al mercado laboral, para acercar la administración local a las políticas del tiempo dirigidas a las empresas y el sector de los servicios. En particular, las acciones experimentales ya activadas han tenido que ver con la aplicación de servicios innovadores de transporte (como por ejemplo, el taxi colectivo); el diseño de un modelo para la calificación profesional de la figura de la "cuidadora" así como la institución de un registro público a tales efectos;

la aplicación de un modelo de flexibilidad horaria y de calificación de los servicios del Ayuntamiento de Cesano Maderno con el objetivo de la doble conciliación entre las exigencias de los trabajadores dependientes y las de los usuarios.

VIII. ANEXO A: DEFINICIONES

A continuación se definen las siguientes tipologías de servicios sociales: guarderías infantiles, micro guarderías, guarderías infantiles empresariales, centros para la primera infancia, centros recreativos diurnos, centros de agregación juvenil, centros diurnos para minusválidos, centros socio-educativos, servicios de formación a la autonomía:

Guarderías infantiles: se trata de servicios sociales y educativos que tienen en cuenta la etapa de crecimiento en la que el niño tiene la necesidad de establecer relaciones con los demás. Son servicios diurnos -públicos o privados- de capacidad variable (desde 11 hasta un máximo de 60 niños a partir de los tres meses de edad y hasta los tres años), que persiguen objetivos educacionales y sociales. La consecución de tales objetivos se asegura de manera continuada gracias a la presencia de personal cualificado en tales estructuras que pueden ser incluso empresariales (guarderías infantiles empresariales) y donde se garantizan servicios de almuerzo y de descanso.

Micro guarderías: se trata de servicios diurnos -públicos o privados- promovidos y gestionados por asociaciones de familias, con capacidad máxima de 10 niños entre los tres meses y los tres años de edad, que persiguen objetivos educacionales y sociales, asegurados de forma contínua gracias a personal cualificado, en estructuras, incluso empresariales (micro guarderías infantiles empresariales).

Guarderías empresariales: se trata de estructuras creadas en los lugares de trabajo o en sus cercanías para favorecer la conciliación entre las exigencias familiares y profesionales de los trabajadores con hijos. Esas estructuras reservan a los hijos e hijas de los dependientes de las empresas en cuestión una cuota de puestos disponibles superior al 50%. La capacidad máxima prevista por esas estructuras es de 10 niños.

Guarderías-familia: se trata de guarderías domiciliares, que persiguen objetivos educacionales y sociales con una capacidad máxima de 5 niños (entre 0 y 3 años). La actividad que se desempeña sin ánimo de lucro es promovida por las familias de usuarios y asociaciones familiares que eligen el modelo educativo y de gestión que consideran más oportuno en relación a su identidad individual, cultural y religiosa. Las guarderías-familia representan una alternativa al servicio ofrecido por la guardería infantil tradicional. Estos servicios prevén el recurso a educadores cualificados que ponen a disposición sus domicilios para acoger hasta cinco niños durante la jornada, según las necesidades de las familias interesadas. Las guarderías-familia requieren una autorización para su funcionamiento, sustituida por la declaración de inicio actividad (DIA) que debe ser enviada al Ayuntamiento en el que se ubica el servicio.

Centros para la primera infancia: son estructuras semejantes a las guarderías infantiles que ofrecen un servicio temporal de asistencia educativa y de socialización. Acogen de modo discontinuo a niños entre 0 y 3 años en número no superior a 30. En ocasiones está prevista la presencia de los padres y/o adultos por un máximo de 4 horas consecutivas fuera del horario de las comidas principales. Esos servicios prevén la presencia del educador. Algunos ejemplos los constituyen: los espacios niños donde se acogen por algunas horas y algunos días

semanales niños entre 1 y 3 años de edad. El objetivo perseguido es que los niños experimenten de manera gradual la separación de la familia; los "centros para niños y progenitores" donde se ofrece a los niños un espacio para socializar y probar las primeros momentos de autonomía a través del alejamiento gradual de los adultos que les acompañan, ofreciendo al mismo tiempo a las familias un lugar de encuentro, socialización y recreo.

Centros recreativos diurnos: son centros de recreación que acogen a los menores durante el verano –al menos por un período de un mes– para que puedan desarrollar actividades de recreo y de tiempo libre. Normalmente se apoyan en estructuras preexistentes, utilizadas durante el año en otras maneras (p.e. escuelas), su finalidad es el desarrollo de actividades recreativas y de tiempo libre dirigidas a los menores que en las vacaciones se quedan en el lugar de residencia. Los servicios se destinan a los menores de entre 5 y 14 años. Pueden también ser admitidos los niños de edad inferior a los 5 años y los menores de 14 y 16 años siempre que el programa de las actividades, el personal y los equipamientos así lo permitan. La admisión en los centros es posible a solicitud de la familia o de los servicios sociales locales. Los centros funcionan durante los días laborales al menos durante 7 horas y generalmente garantizan la comida.

IX. ANEXO B: PREMIO "FAMIGLIA-LAVORO"

El premio Famiglia-Lavoro es un concurso para el reconocimiento de las mejores experiencias relativas a la conciliación familia-trabajo en las empresas lombardas y en las administraciones públicas. Concebido y promovido a partir del 2009 por la Región de Lombardía y ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società de la Universidad Católica del Sagrado Corazón de Milán), el premio se concede anualmente.

1. Finalidad del concurso

- Dar a conocer las públicas administraciones y las empresas "profit" lombardas que hayan destacado por sus ideas y proyectos destinados a conciliar la vida familiar y laboral entre sus propios dependientes o la colectividad.
- Incentivar la participación de los actores interesados en un plan de formación para profundizar en estas temáticas.
- Acompañarles en su proceso de crecimiento hacia una planificación más consciente y de alto nivel.
- Incentivar las prácticas y las políticas de conciliación familia-trabajo en Lombardía.

2. Requisitos para presentarse al premio

Pueden participar, presentando sus proyectos, las empresas profit pequeñas, medias y grandes y las sociedades multinacionales que tengan por lo menos una sede en Lombardía. Los proyectos presentados deberán centrarse en el tema de la conciliación y deberán ser puestos en marcha en la empresa.

3. Categorías de concurso dedicadas a las empresas

Las categorías por las cuales se avaluarán los proyectos son las siguientes:

– Mejor sistema integrado de conciliación
– Mejor proyecto dedicado a los hijos y a los familiares ancianos de los empleados
– Mejor red de cooperación para la conciliación
– Mejor programa de integración de los dependientes en el proyecto
– Mejor proyecto realizado por una pequeña-mediana empresa.

Se adjudicarán también unas menciones especiales.

A partir de la edición 2009, pueden también participar las siguientes administraciones públicas de la Región de Lombardía:

– Entes Locales o Ayuntamientos, Grupos de Ayuntamientos, Provincias, Comunidades Montanas.
– Empresas Sanitarias Locales, Empresas Hospitalarias, Empresas de Servicios para las personas.
– Empresas Especiales y Sociedades de capitales con capital público local dominante, (sólo si han sido designadas como tales por los Entes Locales).

Los proyectos presentados deberán tener como tema la conciliación familia-trabajo, programas concretos realizados o suficientemente avanzados para permitr evaluar sus rasgos innovadores, su eficacia y sus beneficios.

4. Criterios de selección y jurado

Los proyectos que compiten vendrán evaluados por un equipo de profesores, asesores, expertos del sector y figuras institucionales relevantes según los siguientes criterios de selección:

– Coherencia del proyecto con las exigencias del personal.
– Participación y papel activo de los empleados en las diferentes fases del proyecto.
– Eficacia, valor y contenido innovador del proyecto.
– Satisfacción e impacto del proyecto con respecto a la mejora de las relaciones internas y externas, del clima empresarial y del bienestar de los dependientes, etc.

Será también tomada en consideración la creación de una red de "partenariado" destinada al desarrollo del proyecto de conciliación.

5. Premios

Se ofrecerá a las empresas y administraciones públicas vencedoras un plan de formación en la empresa, además de la posibilidad de entrar en el grupo experimental sobre la conciliación familia-trabajo en Lombardía. Los proyectos vencedores suelen obtener una gran visibilidad y suelen recogidos como casos de estudio en la revista "Famiglia-Lavoro" que se publica en Lombardía.

X. BIBLIOGRAFÍA Y PÁGINAS *WEB* DE INTERÉS

Borelli, *Famiglie e lavori. Le misure a sostegno del reddito come strumento di soddisfazione dei bisogni di riconciliazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2009, n. 1;

Calafà, *L'art. 9 della legge n. 53/2000: la conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in *I nuovi congedi*, 2001;

Costantini, *Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione fra lavoro e vita familiare: un rapporto difficile*, in *Lavoro e Diritto*, 2009, n. 1;

Ferrante, *Art. 9. Misure a sostegno della flessibilità di orario* , in *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, a cura di M. Napoli, M. Magnani, E. Balboni, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001.

Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex articolo 9 legge 53/2000), a cura di G. Natoli, Quaderni SPINN, n. 12;

Niccolai, *Orario di lavoro e resto della vita*, in *Lavoro e Diritto*, 2009, n. 1;

Tinti, *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lavoro e Diritto*, 2009, n. 1.

www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it

http://www.borsalavorolombardia.net/portal/page?_pageid=67,69489&_dad=portal&_schema=PORTAL

http://www.perledonne.it/aziende_family_friendly.html

http://www.equalagenda.it/content/documenti/default.asp?id=11

http://www.buoniesempi.it/search.aspx?be=1. Thesaurus delle azioni di sistema e delle esperienze di innovazione. Utilizzando il box Cerca un'esperienza e compilandolo con la parola conciliazione, la banca dati produrrà una lista di progetti legati al tema ricercato.

http://www.donne.toscana.it/htm/equal/elenco.htm

http://www.equalitalia.it/

http://www.ialemiliaromagna.it/congedi/download/ricerca_congedi.pdf

http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53.aspx

http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/nidi_aziendali.pdf

http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/prandini_tarroni.pdf

http://www.briefcaseproject.eu/

http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita/crspo/dwd/organizzazione_lavoro_flessibilita_co.pdf

http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/393/Buone_Prassi.html

http://www.form-azione.it/pariopportunita/conciliazione_progetti.htm

http://progettotempo.comune.fi.it/pdf/conciliazionepertutti.pdf

http://progettotempo.comune.fi.it/pdf/reportitalia.pdf

http://tempoaltempo.carpidiem.it/

http://www.tempopermettendo.info/index.php

LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BÉLGICA: PANORAMA Y EVALUACIÓN

Joris Ghysels

I. INTRODUCCIÓN

En Bélgica las medidas para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral constan de tres tipos. Primero, existen varias posibilidades para interrumpir la carrera profesional por causa de responsabilidades de cuidado de menores, personas mayores u otras que requieren un cuidado especial. Segundo, los gobiernos belgas invierten una parte considerable de su presupuesto en la subvención de la guardería infantil, por lo cual merece de nuestra atención. Finalmente, cabe destacar que para una verdadera conciliación de la vida personal, familiar y laboral no basta crear derechos de interrupción de la carrera profesional y acceso general a la guardería infantil, sino que se requiere una serie de medidas adicionales que incrementan la efectividad de las primeras. Ejemplos de las últimas son campañas para incentivar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas y medidas para incentivar a las empresas a flexibilizar el horario laboral en función de las necesidades de las familias. Al tratarse de medidas auxiliares, no dedicaremos mucha atención a ellas en este texto. A continuación sí detallaremos en que consisten las políticas claves: las medidas para interrumpir la carrera profesional y la guardería infantil en Bélgica. Describiremos su diseño, su funcionamiento y los retos que presentan para el futuro.

II. INTERRUPCIONES DE LA CARRERA PROFESIONAL

II.1. INTRODUCCIÓN

En Bélgica se distinguen dos clases de interrupciones: una clase general y una clase de permisos temáticos, los cuales son condicionales a una situación particular. Son el permiso de paternidad, vinculado al hecho de ser padre o madre de un recién nacido, el permiso por atención a personas enfermas, que se limita al círculo familiar, y el permiso paliativo para dar atención a personas con enfermedades incurables quienes se encuentran en la última fase de su vida. En ambas clases de interrupción de la carrera profesional se ha creado la posibilidad de organizar la interrupción a tiempo completo o a tiempo parcial. Común a estos sistemas es también el hecho que el estatuto de interrupción de la carrera, garantiza a los usuarios, su contrato de empleo y la reintegración a su empleo anterior después de finalizar el período de interrupción. A continuación discutiremos en detalle el sistema general ('crédito de tiempo') y el permiso de paternidad, los cuales son los de mayor éxito.

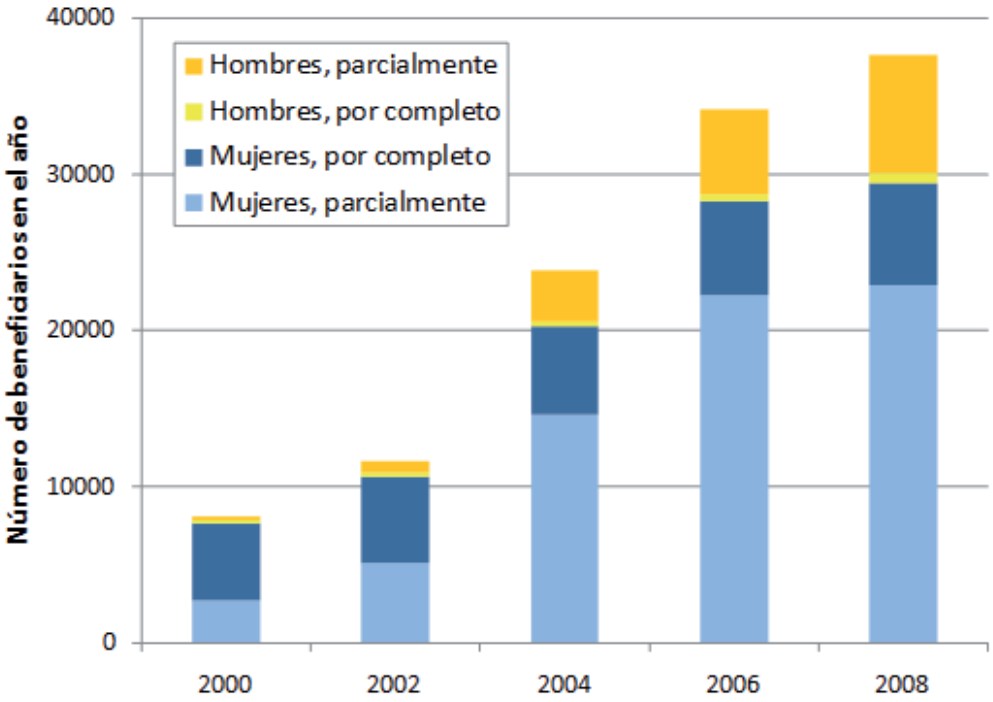
II.2. EL PERMISO DE PATERNIDAD

El permiso de paternidad funciona como un derecho de madres y padres a dejar su puesto de trabajo durante un período de 3 meses hasta que su hijo o hija alcance la edad de 12 años. La perso-

na empleadora no puede negar la interrupción a sus empleados. Únicamente podría posponerla en función de las necesidades de la organización del trabajo en su empresa. El permiso se puede usar a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de una interrupción parcial el período máximo se extiende proporcionalmente. Significa que se puede prorrogar el período efectivo del permiso hasta los 15 meses en el caso de una reducción del horario en un día a la semana (la reducción mínima). El permiso de paternidad se compensa con un montante fijo de 726,85 € al mes (reducción a tiempo completo), al cual la región de Flandes añade un montante de 175,56€ de estímulo específico para los empleados que trabajan en la región (montantes de 2008, sector privado[204]).

El Gráfico 1 refleja como el uso de este tipo de permiso ha evolucionado en los últimos años. Se evidencian dos tendencias importantes. Primero, consta un incremento muy importante, que se realiza completamente a través del uso parcial del sistema. El uso a tiempo completo[205] es estable, pero el uso a tiempo parcial sigue en alza. Aparentemente, mucha gente prefiere mantener un vínculo activo con su empleo. Existen varias explicaciones para este comportamiento.

Gráfico 1. Evolución del uso del permiso de paternidad en Bélgica



Fuente 1: Datos administrativos del RVA (Cálculos del autor)

Se puede hacer así para facilitar la reincorporación al empleo después de la interrupción, para limitar las consecuencias financieras de la interrupción (pérdida de ingresos laborales), para obtener un periodo más largo de interrupción o porque se quiere compartir el cuidado del hijo o hija con otras personas, p.ej. la pareja o los abuelos. El incremento del uso masculino del permiso por paternidad puede ser testigo de esta última razón de uso.

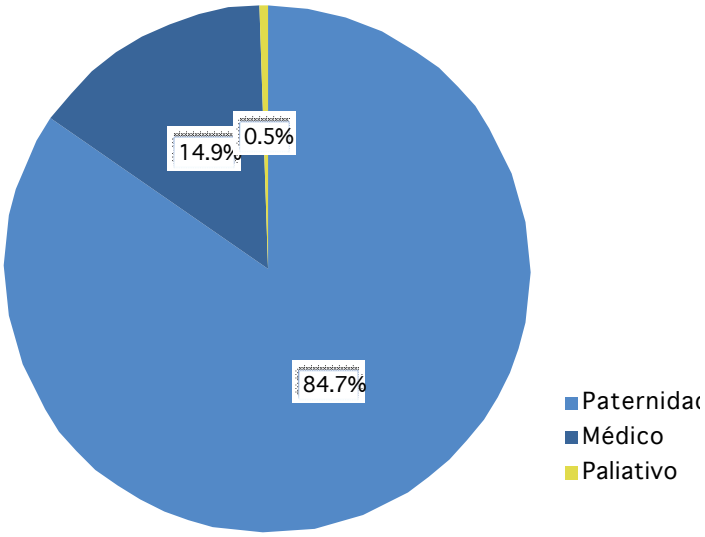
204 Existen sistemas separados pero parecidos para los funcionarios públicos y para los empleados del sector médico-social.

205 Se tendría que formular como 'interrupción por el completo del tiempo laboral contratado'. Es decir que se refiere a una interrupción total, incluso de personas que son contratados para empleos a tiempo parcial.

Refleja a la vez la segunda tendencia. La participación masculina en el sistema es limitada, aunque está en alza. En el año 2000 solo el 5% de los usuarios fueron hombres, mientras que en el año 2008 los hombres alcanzaron el 22%. Depende del optimismo del lector valorar el último porcentaje como un éxito o no, pero consta que el sistema se mantiene como muy femenino.

Como referencia a la clase total de interrupciones condicionales, el Gráfico 2 muestra la distribución del total de beneficiarios de los permisos temáticos en el año 2008. Es evidente que el permiso de paternidad es dominante, pero también es importante el permiso para atender a los familiares enfermos. De menor importancia numérica es la tercera opción, el permiso paliativo. Cabe mencionar que las tendencias de alza y de dominio femenino también se observan en los otros tipos de permisos temáticos (datos no mostrados).

Gráfico 2. Distribución de los permisos temáticos en el año 2008



Fuente 2: Datos Administrativos del RVA (cálculos del autor)

II.3. EL CRÉDITO DE TIEMPO

La segunda clase de medidas que merece nuestra atención se llama 'crédito de tiempo'. Es un sistema de interrupción de la carrera profesional que no requiere de paternidad. Más bien es un derecho de los empleados que pueden usar en cualquier momento de su carrera. En el sector privado, el derecho consiste en un crédito de un año[206], mientras que en el sector público el crédito se extiende hasta un total de 6 años (72 meses).[207] Del mismo modo que en el caso del permiso de paternidad, el crédito de tiempo puede usarse a tiempo completo o a tiempo parcial, aunque un uso a tiempo parcial no implica una extensión del período total, como sí es el caso del permiso de

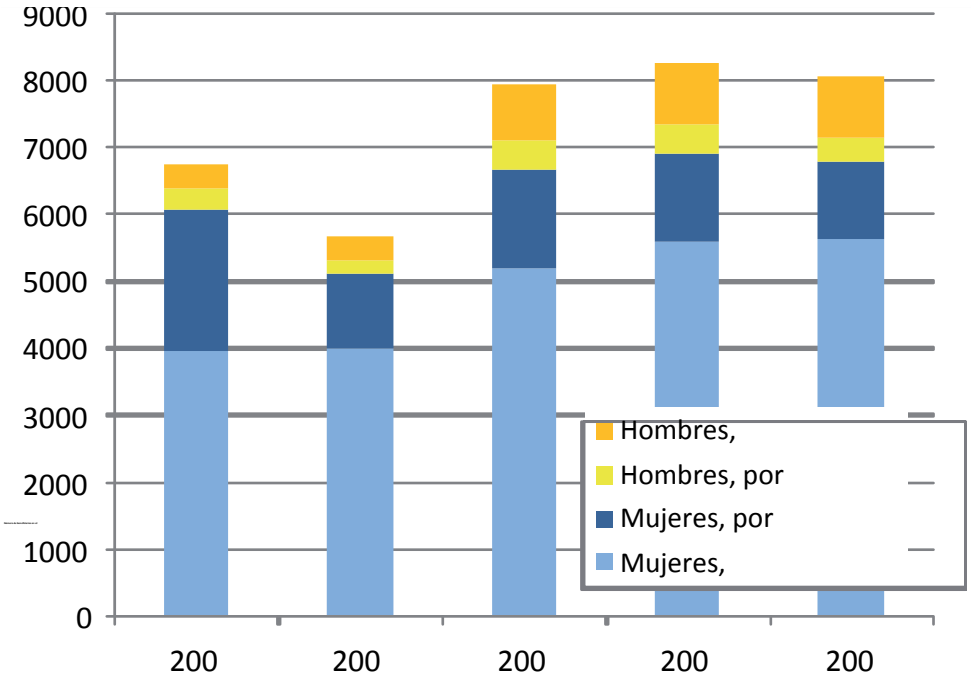
206 Se permite a los sectores económicos alargar este período hasta 5 años (acuerdos sectoriales entre empleados y empleadores), pero de hecho existen pocas extensiones.

207 Técnicamente, en el sector público se mantuvo el sistema de interrupción de carrera original ("loopbaanonderbreking", traducción literaria: interrupción de la carrera profesional). Antes del año 2002, también existía en el sector privado con un máximo de cinco años. Sin embargo tenía rasgos diferentes del sistema actual porque originaba una situación de desempleo masivo por lo cual obligaba a los empleadores sustituir el empleado en interrupción por un desempleado. En la práctica esta obligación significaba un impedimento importante al uso del sistema.

paternidad. La compensación por la pérdida de ingresos laborales en este sistema es menor que en el sistema del permiso de paternidad. Oscila entre 444,39 y 592,52 mensuales (reducción a tiempo completo), dependiendo en la antigüedad profesional.[208]

Cabe destacar que este sistema de crédito de tiempo suele usarse por los hombres al final de su carrera(de hecho adelantan la jubilación, muchas veces a tiempo parcial), mientras que la mayoría de las mujeres lo usan para posponer el regreso al empleo después del parto (típicamente después de usar el permiso de paternidad). Últimamente se han elaborado reglas específicas para personas mayores de 50 años para favorecer el uso del crédito de tiempo de forma parcial, para frenar el uso del sistema de jubilación adelantada. Sin embargo, no discutimos estas reglas en detalle porque rebasan el objeto de nuestro análisis.

Gráfico 3. Evolución del uso del Crédito Tiempo (por género y tipo)



Como consecuencia de las diferentes reglas, las estadísticas diferencian entre beneficiarios menores de 50 años y los mayores de 50. El cuadro refleja los beneficiarios menores de 50 años, porque son ellos quienes más frecuentemente utilizan el sistema para conciliar su vida personal, familiar y laboral. Como en el caso de los permisos temáticos, se puede observar que el sistema se usa mayoritariamente por mujeres, que el uso parcial es muy exitoso y que la proporción de los hombres que hacen uso de ello se está incrementando. Mientras que en el año 2000 sólo el 10 % de los beneficiarios fueron hombres, en el año 2008 su fracción había crecido al 16 %.

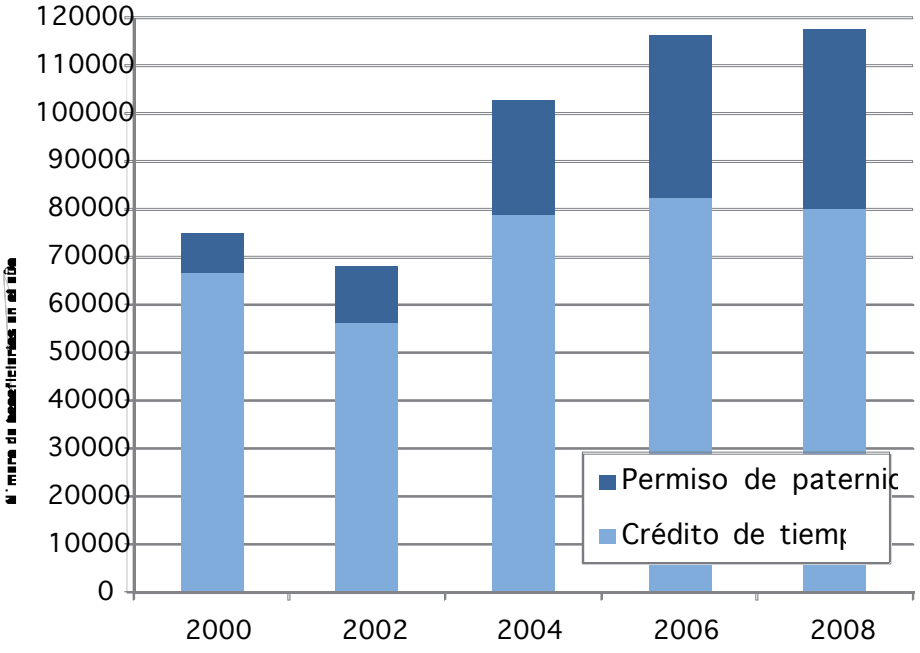
208 En la región Flandes los padres pueden obtener un subsidio adicional que es de 175,76 mensual, si pueden mostrar que interrumpen su carrera para cuidar a sus hijos (o relativos enfermos). El período máximo de este subsidio adicional es de un año en toda la vida.

II.4 COMPARACIÓN Y EVALUACIÓN

Concluimos esta sección con un gráfico que une los datos de ambos sistemas de interrupción de la carrera profesional. El Gráfico 4 contrasta la importancia relativa de los sistemas. A pesar del incremento notable de los últimos años, el permiso de paternidad se mantiene como sistema relativamente menor. Esto se explica básicamente por la diferencia de su duración, que hace que en cualquier momento haya más beneficiarios del sistema de crédito de tiempo que del relativo al permiso de paternidad. Además, el primero no impone condiciones, por lo que se puede usar en cualquier momento de la vida y por cualquier razón.

En principio un empleado podría pedir interrupción de su carrera profesional para hacer un viaje por el mundo con su pareja, pero en la práctica la mayor parte de los beneficiarios tiene objetivos más prácticos. Un estudio entre beneficiarios y beneficiarias en el año 2004 revela que tanto entre hombres como entre mujeres el cuidado de sus hijos e hijas es el motivo más mencionado para su interrupción (Desmet, Glorieux en Vandeweyer, 2007:8).[209]

Gráfico 4.Comparación de las interrupciones de la carrera profesional por tipo de permiso



Fuente 1: datos administrativos del RVA (cálculos del autor)

No cabe duda que, tanto el permiso de paternidad como el sistema de crédito de tiempo, están siendo usados para aliviar el conflicto entre la vida personal, familiar y laboral. El éxito de los permisos a tiempo parcial indica que es importante ofrecer cierta flexibilidad en las medidas de interrupción de la carrera. Desde el punto de vista de la igualdad de género, la baja participación de los hombres es preocupante, sin embargo, además de las reticencias culturales, la compensación fija podría resultar un mayor obstáculo para hombres que para mujeres. En general los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres. Por lo que, una interrupción de la carrera por parte del hombre

209 De los menores de 50 años que interrumpen su carrera parcialmente el 73% de las mujeres y el 49% de los hombres mencionan que intentan tener más tiempo para sus hijos durante su interrupción de carrera.

le cuesta más al hogar que una interrupción por parte de la mujer. En consecuencia, un sistema de compensaciones relativas al salario individual podría mejorar la balanza de género. O al menos daría argumentos económicos a favor de una división equilibrada de las interrupciones de carrera, mientras que actualmente, tanto la cultura, como los incentivos económicos favorecen un mayor peso de las mujeres en el tiempo dedicado a los hijos e hijas.

III. LA GUARDERÍA INFANTIL

III.1. INTRODUCCIÓN

Históricamente las medidas para sostener la interrupción de la carrera profesional son recientes. Fueron introducidas a finales de los años 70, tras una primera ola de ingreso femenino en el mercado laboral, en un momento de crisis, de desempleo, con el fin de usar el deseo de una interrupción de su carrera de ciertos empleados (madres básicamente) a favor de los desempleados y desempleadas. Por eso, inicialmente las medidas de interrupción de la carrera tenían reglas estrictas de mantenimiento del lugar de trabajo y de reemplazo por un empleado temporal.[210] No es hasta la introducción del permiso de paternidad cuando el primer enfoque de las medidas de interrupción de la carrera pasó a ser el de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Los esfuerzos públicos para la guardería infantil datan de tiempo atrás. Las primeras iniciativas de guardería en función de la conciliación se llevaron a cabo después de la segunda guerra mundial. Con la federalización del estado belga en los años 80 del siglo XX, las políticas de bienestar pasaron al nivel de las comunidades lingüísticas, por lo que existen dos administraciones responsables. En este texto nos centraremos en la comunidad de lengua neerlandesa (Flandes), por ser la comunidad más numerosa en Bélgica (60% de los habitantes) y porque las diferencias entre las comunidades son menores comparadas con la práctica en otros países europeos.

III.2. PANORAMA DE LA GUARDERÍA INFANTÍL EN FLANDES

El gobierno de la comunidad flamenca creó hace veinticinco años un ente autónomo que se llama 'Kind en Gezin' (*'Niño y Familia', N y F*) para atender a las necesidades de los niños y niñas y de las familias con hijos e hijas jóvenes. Concretamente desarrolla actividades relacionadas con la prevención, la coordinación y supervisión de la guardería infantil, la asistencia a las familias en la educación familiar y los derechos de los niños y niñas. Se centra en el bienestar de éstos con particular atención a los años pre-escolares, aunque también efectúa acciones para menores de más avanzada edad, por ejemplo la guardería antes y después del horario escolar o en períodos de vacaciones o la asistencia a los progenitores en la educación.

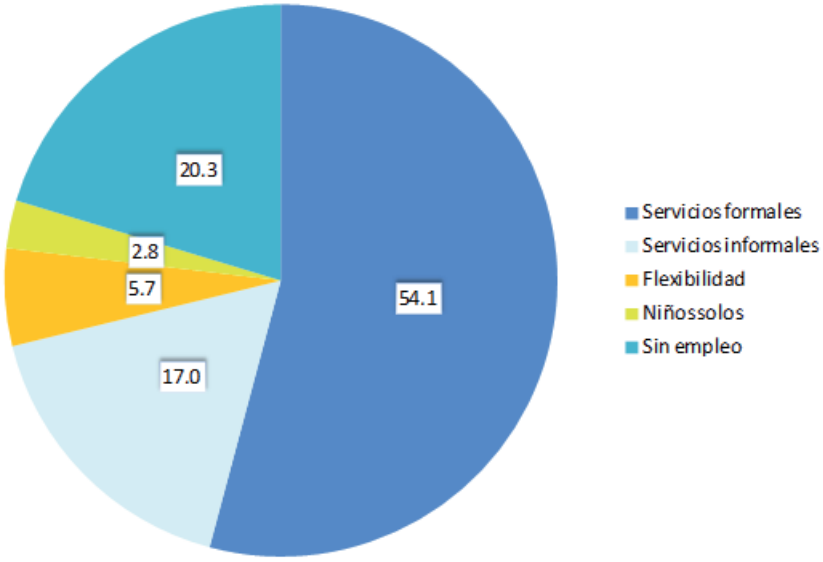
En Bélgica, el sistema escolar ofrece sus servicios a menores a partir de la edad de dos años y medio. De forma no-obligatoria éstos pueden cursar la enseñanza preescolar durante tres o cuatro años y pasan a la enseñanza primaria en el mes de septiembre del año que alcanzan la edad de seis años. A los seis años empieza la escolaridad obligatoria que dura hasta la edad de 18 años. Sin

210 Véase para una discusión de sistemas de interrupción de la carrera en varios países europeos: Moss y Deven (1999).

embargo, casi todos los niños y niñas participan en la enseñanza preescolar, por lo que a la edad de tres años más del 95% de éstos asiste a clase de enseñanza preescolar (Kind en Gezin, 2009:135). Normalmente, el horario de preescolar es de las ocho y media de la mañana hasta las tres y media de la tarde. Por eso, muchos padres y madres necesitan servicios de guardería entre las tres y media y el fin de su jornada laboral. Sin embargo, la mayor demanda de guardería infantil proviene de niños menores de dos años y medio, porque muchos padres con niños de esta edad están activos en el mercado laboral y requieren de servicios de guardería durante todo el día.

Un estudio sobre la organización del cuidado de los hijos e hijas, en el curso escolar 2004-2005, indica que gran parte (71%) de los padres con un hijo o hija menor de tres años utiliza servicios de guardería en una semana laboral normal (Ghysels y Debacker, 2007). Cabe destacar que se trata mayoritariamente de servicios de guardería de tipo formal, supervisados por la administración 'N y F' (véase gráfico 5), pero que el sector informal (o sea: abuelos y otros familiares, vecinos, etc.) también es importante. Asimismo, el gráfico revela que el uso del cuidado por personas ajenas al hogar no es del todo generalizado, ni siquiera entre los padres empleados. El 6% de los padres con hijos e hijas menores organiza su horario laboral de tal forma que no requiere de servicios de guardería y el 3% recurre a otros familiares en el hogar para el cuidado de sus hijos, mientras está trabajando (p.ej. hijos mayores). Finalmente, sigue siendo importante el porcentaje de hogares (20%) en los cuales, por lo menos uno de los progenitores no tiene un empleo y puede hacerse cargo de los menores.

Gráfico 5. La organización del cuidado de los hijos en Flandes (2005)

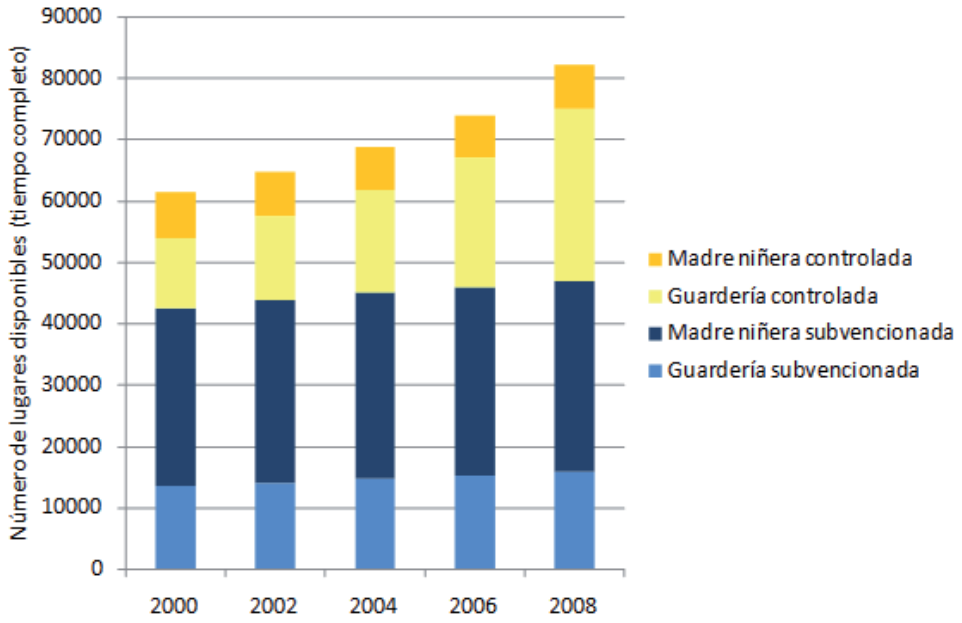


Fuente 5: Ghysels y Debacker (2007:57)

Aún dentro del sector de los servicios formales supervisados por 'N y F' existen tipos de cuidado muy diferentes. La primera diferencia, muy importante, surge del modo de financiación del servicio. Hay servicios subvencionados por el estado (a través de 'N y F') y servicios que no son subvencionados, sino simplemente supervisados (con licencia de funcionamiento). Con el tiempo, el peso que aparenta el sector subvencionado dentro de la oferta de guarderías está disminuyendo. Entre el año 2000 y el año 2008, por ejemplo, su peso se contrajo del 69% al 57%. El gráfico 6 demuestra, sin embargo, que esta contracción relativa no se debe a una reducción de la oferta subvencionada (más bien creció ligeramente, con el 10% entre 2000 y 2008), sino que el sector no-subvencionado ha crecido más rápidamente (con el 87% en el mismo período).

Asimismo, cabe destacar que la denominación "no-subvencionado" solamente refleja la ausencia de subsidios del organismo comunitario 'N y F'. No equivale a iniciativas empresariales que obtengan ganancias considerables con la oferta comercial de servicios de guardería. En realidad hay muy pocas guarderías privadas de gran escala. La mayoría de las iniciativas privadas con fines lucrativos son pequeñas empresas con dos o tres empleados que ofrecen entre 8 y 22 plazas de cuidado (Misplon, Hedebouw y Pacolet,2004). Además, ciertas autoridades municipales, escuelas públicas y organismos sociales sin fines lucrativos se han esforzado en crear guarderías, por lo que pueden existir subvenciones descentralizadas.

Gráfico 6 Composición de la oferta de lugares de guardería



Fuente 6: Informes anuales "N y F" (cálculos del autor)

Una segunda diferencia de tipos de servicios de cuidado de menores, se refiere a la escala del servicio y la forma de organización. Algo más de la mitad (54% en 2008) de la oferta se realiza en centros dedicados al cuidado de menores (guarderías), mientras que la otra parte (46% en 2008) se realiza en hogares privados. Algunas madres (muy pocas veces son padres) reciben hasta ocho niños en su hogar. De esta forma combinan sus tareas del hogar con un empleo independiente.

Históricamente, el porcentaje que suponía el cuidado en hogares privados era mayor (p.ej. aún el 59% en el año 2000), pero a lo largo del tiempo la ambivalencia del estatuto social de una 'madre niñera' independiente, pero a la vez subvencionada, se consideró cada vez más como problemática. Legalmente la madre es una trabajadora independiente, pero con la introducción de reglas de funcionamiento, una subvención estatal y la coordinación a través de un servicio municipal, las 'madres niñeras' sienten que están perdiendo su verdadera independencia. Como consecuencia de algunos conflictos jurídicos en los cuales los jueces sentenciaron que hubo caso de independencia ficticia, el gobierno belga creó un estatuto social especial para las 'madres niñeras' y el gobierno comunitario flamenco se hizo cargo de las contribuciones a la seguridad social para las 'madres niñeras', de modo que ahora su trabajo les crea derechos sociales. Sin embargo, la cantidad de la subvención por cada menor de una 'madre niñera' es menor que el de una guardería, por lo que el ingreso mensual que pueda ganar una 'madre niñera' es menor que en cualquier otro empleo. Obviamente, esta situación combinada con la generalización del empleo femenino, ha producido que sea imposible incrementar la oferta de lugares de cuidado en este sector.

Cabe destacar que no existen requerimientos educativos para estas 'madres niñeras', por lo que 'N y F' se esfuerzan en ofrecerles muchas posibilidades de formación para garantizar un cierto nivel de calidad del servicio. Además, se creó todo un marco legal de requerimientos arquitectónicos y de mobiliario, de modo que la licencia de 'N y F' garantiza la calidad física del servicio. Cabe mencionar que la ausencia de requerimientos educativos para las 'madres niñeras' relativa a las exigencias educativas explícitas para las guarderías, no implica que todos los padres y madres de familia prefieran las guarderías sobre el cuidado en hogares privados. Más bien, existe diversidad en sus preferencias. Algunos, valoran la profesionalidad de las guarderías, mientras que otros optan por la escala reducida del cuidado en un hogar y el ambiente parecido al hogar familiar. Para el Estado, la preferencia es más clara. La subvención de una plaza en un hogar es claramente menos cara que en una guardería. En consecuencia, los ministros responsables se han esforzado en mejorar la situación social de las 'madres niñeras' y nunca han querido incrementar las normas de calidad para las 'madres niñeras' por temor de ahuyentar posibles interesados en el oficio.

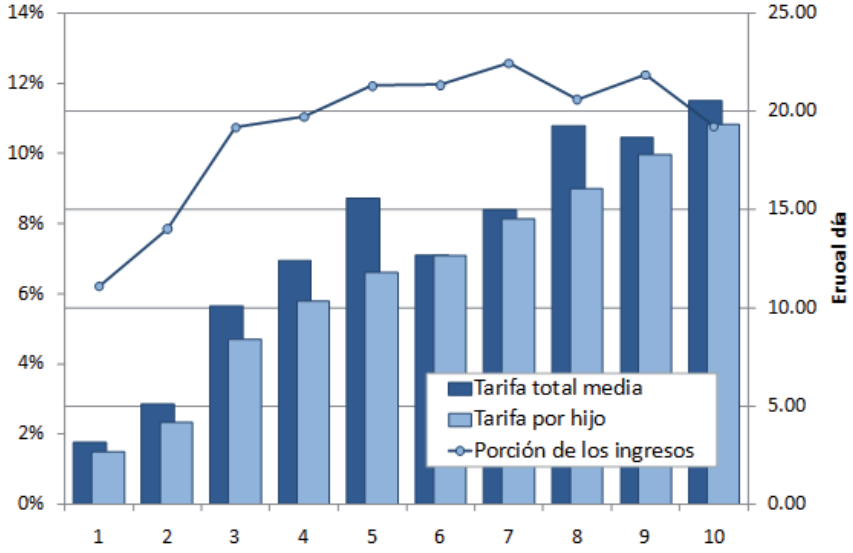
III.3. PRECIO DE LA GUARDERÍA

Para los padres y madres de familia existe una diferencia económica importante entre el sector subvencionado y el otro. En el sector subvencionado los padres pagan una tarifa que depende del nivel de sus ingresos tributarios y oscila entre 1,42 y 25,35 € por un día completo (hasta 12 horas, montantes de 2009). En el año 2008, una familia promedia pagaba 13 € al día (Kind en Gezin,2009). Al contrario, en el sector no-subvencionado las tarifas son libres y muy pocas veces menores de 15 € al día. Entonces, para gran parte de los padres es muy beneficioso encontrar un lugar en el sector subvencionado.

El Gráfico 7 refleja además que la estructura tarifaria es particularmente beneficiosa para los hogares con menores ingresos. El gráfico es el resultado de una simulación de la tarifa para diez familias que representan la situación promedia en diez capas de ingresos en la población de hogares con niños y niñas menores de tres años en la comunidad flamenca (datos del año 2005).

Las barras en azul claro indican como sube la tarifa con los ingresos tributarios de los padres y madres. La línea en el gráfico manifiesta que todas las familias pagan básicamente la misma proporción de sus ingresos (tributarios), a excepción del 20% de los hogares con menores ingresos. A ellos la estructura tarifaria les concede rebajas importantes.

Gráfico 7 Simulación de la distribución de la tarifa de guardería sobre la población (deciles de ingresos tributarios , Flandes 2005)



Fuente 7: Cálculo del autor sobre datos de EU-SILC 2005

Sin embargo, el Gráfico 7 no refleja más que una indicación de lo que es la tarifa típica en varias capas de la población. En la realidad el costo para los hogares depende también del número de hijos que tiene en guardería y del grado de su uso (tiempo completo, parcial o sin uso). Las barras en azul oscuro del gráfico indican, por ejemplo, que en el quinto grupo de ingresos, los hogares tienen, de media, más hijos, por lo que su coste promedio por un día de guardería será mayor que en otros grupos con menos hijos (menores de tres). Volveremos a esta cuestión en la siguiente sección, en la cual evaluamos el efecto real de la política de guardería infantil en Flandes.

Para finalizar la discusión financiera, cabe mencionar que los esfuerzos públicos para la guardería infantil no se limitan a la coordinación y subvención que acabamos de describir. Además de estas políticas directas, el estado belga también ofrece ventajas tributarias a los padres de familia que utilizan servicios de guardería. Esto supone que los padres pueden deducir de sus ingresos tributarios hasta 11,20 € por día y por niño de gastos de guardería. Basta tener facturas de servicios controlados por 'N y F', que sean subvencionados o no-subvencionados. Significa que los progenitores recobran parte de sus gastos a través de la reducción de sus impuestos personales. La tasa de recuperación depende del nivel de ingresos, y es mayor cuanto mayores sean los ingresos ya que se realiza sobre la tarifa tributaria marginal. De esta forma, la recuperación tributaria compensa parte del gravamen económico de la tarifa de guardería en el sector subvencionado, por lo que las tarifas netas no incrementan tan claramente los ingresos de los hogares como sugiere la estructura tarifaria de 'N y F' (Ghysels y Van Lancker, 2009).

III.4 EVALUACIÓN

¿Qué valoración merecen los servicios de guardería en Flandes? Si realizamos una comparativa a nivel internacional están haciéndolo bien. La oferta de los servicios formales que discutimos anteriormente, equivale al 35% del número de niños y niñas menores de tres años, y más del 50% de los mismos hace uso (a tiempo completo o parcial) de los servicios en una semana normal. Por eso la comunidad flamenca cumple ya con el objetivo de lograr un uso efectivo del 33% de los ni-

ños para el año 2010, un objetivo acordado en la cumbre europea de 2002 en Barcelona (Kind en Gezin,2009:135).

Sin embargo, entre los padres y madres flamencos no existe la impresión de que la oferta actual sea insuficientel. Un estudio del proceso de búsqueda de una plaza o lugar de cuidado en el año 2007 (MAS,2007) indica que el 10% de los padres se quedan sin encontrar una solución después de seis meses de búsqueda. En la práctica, la mayoría de los padres inician su proceso de búsqueda una vez conocen el embarazo y de esta forma logran garantizarse un espacio 12 meses después, es decir después del nacimiento y el periodo de subsidio de nacimiento de la madre.

Más preocupante aún es la observación de que la falta de servicios de guardería no se distribuye aleatoriamente sobre la población. Entre las madres solteras es el 36% y entre las madres con un bajo nivel educativo (sin finalizar secundaria) el 22% que no encuentra un lugar. Por eso, no sorprende que el 60% de las madres con bajos ingresos declaró en el año 2005 que quisieran trabajar fuera de casa, pero que no hallaron como organizarse (Ghysels y Van Lancker, 2009). Lógicamente esto no refleja solamente un problema de los servicios de guardería, pero no cabe duda que una extensión de la oferta ayudaría a resolver el problema.

Asimismo es preocupante que en la última década el incremento de la oferta se ha realizado principalmente fuera del sector subvencionado. Dentro del sector subvencionado los padres y madres con bajos ingresos pueden contar con tarifas ajustadas a sus ingresos. En el otro sector, sin embargo, se enfrentan a tarifas que casi igualan sus ingresos. Por eso el gobierno flamenco inició en febrero del 2009 una medida para ampliar la cobertura de su sistema tarifario al sector no-subvencionado, compensando las iniciativas por las pérdidas que la introducción de la tarifa les causara. Al igual que con las 'madres niñeras' introduce una ambivalencia, dando subvenciones completas a ciertas iniciativas de guardería y compensaciones de pérdidas a otras. Mientras que básicamente ofrecen los mismos servicios, ciertas guarderías reciben de tal forma 58 por día por niño y otras 25 por día por niño. Hasta ahora (mediados del 2009) no parece ser una medida muy exitosa y además parece que probablemente termine en los juzgados.

Básicamente, está claro que en el marco actual de la organización del cuidado de los niños menores de tres años en Flandes el acceso a un lugar con tarifas vinculadas a los ingresos del hogar es el punto clave. Los desempleados no pueden aceptar empleos si a la vez tienen que esperar un año antes de poder contar con un lugar en la guardería infantil. Tampoco es probable que una madre con bajo nivel educativo acepte un empleo si los gastos de guardería le cuestan casi todo sus ingresos. Una inversión pública adicional será indispensable.

IV. CONCLUSIÓN

En esta aportación describimos las políticas del estado belga mediante las que sostiene la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En efecto, en Bélgica las políticas ofrecen varias opciones a las familias. Si el padre y la madre prefieren ambos mantener un alto grado de inclusión en el mercado laboral, se les ofrece un abanico de servicios en guarderías, hogares o centros especializados, de forma estable o intermitente. Si, al contrario, los progenitores prefieren que uno de ellos se retire del mercado laboral, se le garantiza un ingreso básico y el regreso al empleo original por un cierto período, que –dependiendo del sector y de la fórmula- puede ser de entre tres meses y seis años.

Lamentablemente, en la realidad la libertad para escoger las opciones no se realiza de forma tan amplia. No todos los empleadores son muy favorables a la flexibilidad. A veces se ejerce presión implícita o hasta explícita a los empleados por no reivindicar su derecho a la interrupción de la carrera profesional. Se cree que esta presión, añadida al desequilibrio económico y a las diferentes expectativas sociales de padres y madres, complican a los padres la verdadera libertad de interrupción de la carrera. El resultado es una tasa de participación masculina bastante menor que la participación femenina.

Asimismo existen problemas en el sector de la guardería infantil. Es evidente que los gobiernos federales y comunitarios hacen grandes esfuerzos por crear una oferta de guardería que sea amplia y asequible a todos. Sin embargo, en la realidad no basta la oferta de lugares de guardería por lo que existen listas de espera. En consecuencia los hogares de menores ingresos experimentan grandes dificultades para encontrar una guardería con precios asequibles a su poder adquisitivo. Por ende existen diferencias en el uso de la guardería infantil que no se deben a preferencias de los padres, sino a su origen social.

En conclusión, la creación de verdaderas opciones libres para los padres y madres en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral requiere de grandes esfuerzos públicos, sobre todo si se idea y pretende una inclusión de todas las capas sociales y una participación equilibrada de hombres y mujeres. Por suerte, ya existe una gran experiencia en varios países europeos, lo que da lugar a una serie de sugerencias. Esperamos que el presente texto ofrezca al lector unas ideas claras sobre el enfoque en Bélgica, iluminando las respectivas ventajas y puntos débiles.

FUENTES DE INFORMACIÓN

PUBLICACIONES

DESMET, B. GLORIEUX, I. y VANDEWEYER, J., *Het gezin of het maatschappelijk middenveld: welke rol nemen loopbaanonderbrekers op na het wegvallen van arbeid?* (TOR2007/54), Universidad Libre de Bruselas, Bruselas, 2007, 75 p.

GHYSELS, J. y DEBACKER, M., *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Acco, Lovaina, 2007, 283 p.

GHYSELS, J. y VAN LANCKER, W., *Het Matteüseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen*, CSB, Amberes, 2009, 21 p.

KIND EN GEZIN, *Het Kind in Vlaanderen 2008*, Kind en Gezin, Bruselas, 2009, 198 p.

MAS, *Analyse van het zoekproces van ouders naar een voorschoolse kinderopvangplaats*, Market Analysis & Synthesis, Lovaina, 2007

MISPLON, S. HEDEBOUW, G. y PACOLET, J., *Financiële leefbaarheid van de minicrèches*, HIVA, Lovaina, 2004, 169 p.

MOSS, P. y DEVEN, F., *Parental leave: progress or pitfall?* CBGS, Bruselas, 1999, 364 p.

SITIOS WEB (en Neerlandés y Francés, a veces con síntesis en Inglés):

Administración de la seguridad social: www.socialsecurity.fgov.be

Administración de los beneficios de desempleo y de interrupciones de la carrera: www.rva.be

Administración para el niño y la familia: www.kindengezin.be

Estadísticas demográficas: www.statbel.fgov.be

MEDIDAS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN FRANCIA: ESPECIAL REFERENCIA A LA CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL

Sophie Bridier

I. INTRODUCCIÓN

En Francia, la situación de la mujer es "excepcional". Éstas son activas y, con una media de dos hijos por mujer, Francia se coloca en el primer lugar del ranking de los países europeos".[211]

¿Cómo explicar este fenómeno? ¿Cuáles son las medidas tomadas por los poderes públicos para animar a las mujeres a continuar con su actividad laboral después de tener un hijo? ¿Estas medidas sólo sirven para las mujeres? ¿Son eficaces?

La posibilidad de organizar el horario laboral y elegir el lugar dónde se trabaja, unido a los permisos familiares por maternidad, hacen que los hombres y las mujeres francesas dispongan del tiempo de descanso necesario para poder ocuparse de su familia. ¿Es esto un peligro para la continuidad de su carrera profesional?

El Estado participa en la puesta en marcha de estructuras de acogida como guarderías o de ayudas económicas para el cuidado de los niños y niñas. ¿Los padres y madres trabajadores se benefician así de una libertad real para poder seguir con su actividad profesional sin poner en peligro sus responsabilidades familiares?

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es tenida en cuenta también por las mismas empresas. ¿Qué hace el Estado para incitar a las empresas francesas a respetar la vida familiar de sus trabajadores?

Este estudio intenta responder de manera sintética a estas cuestiones. El objeto del análisis no es el de describir las acciones realizadas por las empresas, ni tampoco el de interrogarse sobre la puesta en marcha del programa europeo Equal en Francia. El análisis se centra en la intervención de los poderes públicos franceses para resolver la problemática de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

211 Articulation des temps de vie, sommaire et présentation interactive, ministère du travail, 2009, http://www.travail-solidarité.gouv.fr/espaces/femmes-egalité/

II. LA ACOMODACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO Y DEL LUGAR DEL MISMO A LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA

II.1. LA DISTRIBUCIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

II.1.A EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL[212]

La reducción de la jornada laboral es una de las medidas a las que el trabajador y la trabajadora puede recurrir para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Está recogido en la tercera parte del código del trabajo (Libro Primero, Título II, Capítulo III, sección 1).

Se puede trabajar a tiempo parcial a petición del trabajador o trabajadora, es decir, trabajar menos horas de lo considerado como legal (35 horas por semana) o como convencional según lo que diga la empresa. [213] La empresa está obligada a aceptar la demanda de la persona empleada cuando la reducción de jornada constituya un derecho para ésta, por ejemplo, cuando pide el permiso de maternidad para cuidar de su hijo. En este caso se conjugaría el permiso de maternidad con el empleo a tiempo parcial. De la misma forma, el trabajador puede rechazar la proposición por parte de la empresa de un cambio en la distribución del horario de trabajo, incluso si esta posibilidad estuviese contemplada en el contrato. Para ello, el trabajador o la trabajadora deberá justificar la no compatibilidad de éste nuevo horario con sus "obligaciones familiares imperiosas"[214].

El tiempo parcial se puede contar por semanas (por ejemplo, 20 horas a la semana en vez de 35), o por meses (por ejemplo 130 horas). También podrá organizarse anualmente (menos de 1607 horas al año), cuando la reducción de jornada se pida por razones familiares.[215] La empresa concederá uno o dos periodos al año en los cuales el empleado no trabajaría y que serán, como mínimo, de una semana.

Durante los períodos de trabajo, el empleado o la empleada tendrá el mismo horario que aquellos que se rigen por la duración normal del tiempo de trabajo o lo establecido por la empresa. Solamente las horas trabajadas al año determinarán el tiempo parcial.[216]

La persona contratada a tiempo parcial debe beneficiarse de los mismos derechos que aquellas empleadas a tiempo completo. De esta forma, su remuneración será igual, en proporción, a la de los empleados a tiempo completo que tengan un empleo equivalente y una misma cualificación[217]. La antigüedad se calculará de la misma forma que si trabajara a tiempo completo.[218]

212 Le travail à temps partiel, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p. 176.
213 Artículo L 3123-1 del Código de Trabajo francés
214 Artículo L 3123-24 del Código de Trabajo francés
215 Artículo L 3123-7 del Código de Trabajo francés
216 Véase *ut supra*.
217 Artículo L 3123-10 del Código de Trabajo francés.
218 Artículo L 3123-12 del Código de Trabajo francés; le contrat de travail à temps partiel, fiches pratiques, ministère du travail, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-travail-temps-partiel.html

II.1.B CONVENIO DE FORFAIT[219]

Los convenios de forfait* permiten a la persona asalariada organizar sus horas de trabajo para poder articular vida personal, familiar y laboral. Se trata de determinar un forfait de horas trabajadas por semana, por mes o por año, lo cual se encuentra organizado en la tercera parte del código del trabajo(libro I, Título II, Capítulo 1º, Sección 4).

Los forfait semanales o mensuales pueden aplicarse al conjunto de trabajadores y trabajadoras de una empresa, formen parte de la plantilla o no, en base a un acuerdo colectivo o a un convenio individual. El forfait anual[220], por su parte, puede aplicarse a los trabajadores y trabajadoras en plantilla o a aquellos con autonomía real para modular su horario. Es necesario que un convenio colectivo de empresa o de establecimiento o un convenio o acuerdo del sector lo prevea. Es igualmente posible establecer un forfait anual contando los días de trabajo efectuados. Esta posibilidad se aplicaría a los mismos trabajadores que en el párrafo anterior[221] y resultará también necesario que un acuerdo colectivo lo prevea. El forfait no puede sobrepasar los 235 días de trabajo al año.

El artículo L 3121-46 del Código del Trabajo precisa que se debe plantear una reunión entre la empresa y el asalariado o asalariada para abordar la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Críticas

La redistribución del horario de trabajo y, sobre todo, la posibilidad de recurrir al tiempo parcial, son las bazas de las mujeres francesas. Ahora bien, aún siendo cierto que estas medidas permiten articular vida personal, familiar y laboral, el tiempo parcial no es un modo de conciliación suficiente.

Según una encuesta realizada por el INSEE, en 2007 una media de 35,9% de las mujeres que vivían en pareja con al menos un niño o niña tenían un empleo a tiempo parcial. Este porcentaje desciende al 27,3% cuando se trata de mujeres sin pareja con al menos un hijo o hija a su cargo. Por el contrario, entre los hombres que vivían en pareja con al menos un menor, sólo un 3,1% disponía de un trabajo a tiempo parcial, pasando a un 4,8% para aquellos que no tenían pareja.

Padres y madres trabajando a tiempo parcial, según la distribución de las horas de trabajo-2007

En %	MUJERES		HOMBRES	
Cantidad de horas a la semana de media	En pareja	Sin pareja	En pareja	Sin pareja
Menos de 15 horas	4.1	3.7	0.4	n.s
De 15 a 29 horas	19.5	14.6	1.6	n.s
30 horas o más	12.3	9.0	1.0	n.s
Desconocido	0.0	0.1	0.0	n.s
Todos	35.9	27.3	3.1	4.8
Efectivo (en miles)	1 956	305	196	12

219 Le contrat de travail à temps partiel, fiches pratiques, ministère du travail, la documentation française, Paris, 2009, p. 193
220 Artículo L 3121-42 del Código de Trabajo francés.
221 Artículo L 3121-43 del Código de Trabajo francés.
* Forfait: un forfait en este contexto es un número de horas concreto.

Esta encuesta revela que el tiempo parcial es sobre todo una medida a la que recurren las mujeres, especialmente aquellas que tienen pareja, para conciliar su vida personal, familiar y laboral.

La justificación de este análisis se confirma cuando vemos las razones que los trabajadores y trabajadoras exponen para pasar a trabajar a tiempo parcial. La mayoría de las mujeres declaran haber tomado la decisión para poder ocuparse de sus hijos, hijas o de otro miembro de su familia (35,4% de las mujeres trabajando a tiempo parcial en 2005). Por el contrario, para los hombres no suele ser una opción y el hecho de que trabajen a tiempo parcial se debe normalmente a no haber encontrado un trabajo a tiempo completo (37% de los hombres trabajando a tiempo parcial en 2005).[222]

Sin embargo, el pasar a trabajar a tiempo parcial no sólo permite disponer de más tiempo libre para conciliar la vida personal, familiar y laboral, también tiene su parte negativa. Tal y como explica Geneviève Bel en su informe sobre las mujeres que se enfrentan al trabajo a tiempo parcial, y que fue presentado al Consejo Económico y Social, "el tiempo parcial (….) es (…) siempre sinónimo de menor desarrollo de la carrera profesional y a menudo supone una mayor dependencia financiera de tu pareja, lo que acarrea dificultades en el caso de separación"[223]. La elección de desarrollar la carrera profesional se queda normalmente en manos del hombre.

Por lo tanto, el tiempo parcial está lejos de ser una medida de conciliación de vida personal, familiar y laboral, ya que no permite a las mujeres realizarse profesionalmente y puede que tampoco socialmente, creando dependencia de la pareja. Contribuiría además a incrementar la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad moderna. Por otra parte, en algunos sectores como el comercio, el tiempo parcial es a menudo impuesto por la empresa. Se organizan horarios atípicos que hacen imposible conciliar vida personal, familiar y laboral.[224]

Para tomar conciencia del efecto nefasto del trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación, podríamos observar la evolución de las políticas públicas de los últimos años sobre la reducción de las horas de trabajo. Hasta la ley Aubry II de las 35 horas, se fomentaba el tiempo parcial. De hecho, hasta el 2002, existían exoneraciones fiscales para aquellos que elegían trabajar a tiempo parcial. Desde entonces, los poderes públicos dejaron de utilizar medidas fiscales para incitar a las reducciones de jornada laboral[225]y el pasar a tiempo parcial no ha sido fomentado nunca más.

Sin embargo, conviene matizar estas conclusiones. En una encuesta publicada en 2007, la DARES demuestra que para algunas mujeres el tiempo parcial puede ser sinónimo de una conciliación de vida personal, familiar y laboral satisfactoria.[226] Si tenemos en cuenta la suposición de que el trabajo a tiempo parcial es elegido con el fin de educar a los hijos e hijas, disponiendo de un trabajo estable con horarios fijos y sin trabajar el fin de semana, el estudio revela que hay un sector de padres satisfechos. En 2005, un 35% de trabajadores a tiempo parcial se consideraban satisfechos. Se trata sobre todo de mujeres que trabajaban en la administración pública o en el sector bancario, donde el trabajo a tiempo parcial puede tener las mismas características que la jornada completa.

222 De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années, synthèses informations, DARES, septembre 2007, n°39.7, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/PS_TP_no1.pdf

223 Les femmes face au travail à temps partiel, avis et rapport du Conseil économique et social, Geneviève Bel, 26 février 2008, p. 63.

224 Articuler vie professionnelle et vie personnelle, Equal français 2001-2004, les cahiers racines, Rachel Silvera, Nadja Buseyne et Vicki Donlevy-Gomes, Paris, 2004, p. 26.

225 Véase *ut supra*.

226 Six figures de l'emploi à temps partiel, synthèses informations, DARES, septembre 2007, n° 39.4, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/PS_TP_no2.pdf

Descripción	Variables activas sobrerrepresentadas en la clase (Características de los contratos a tiempo parcial)*	Variables suplementarias sobrerrepresentadas en la clase (Características de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial)*
El trabajo a tiempo parcial para ocuparse de sus hijos: empleos estables con horarios fijos e ininterrumpidos, sin trabajar de noche, ni el domingo, en la administración pública y en los bancos: 31% de los empleos a tiempo parcial	No trabajo de noche Contratos a tiempo indeterminado No trabajo el domingo Algunos días por semana 30 horas o más a la semana De 21 a menos de 30 hora a la semana No trabajo el sábado Horarios regulares Cinco días a la semana	Trabajar a tiempo parcial para ocuparse de los niños o para disponer de tiempo libre Satisfechas de su horario de trabajo. En pareja y trabajando a tiempo completo De 30 a 49 años Categorías sociales: administrativos, profesiones intermedias o empleados en la administración pública Mujeres Sectores: administración, otras actividades Dos hijos Trabajando para una sola empresa Empresa: Estado Profesiones: administrativos de categoría B en la administración pública, técnicos/as, administrativos en una empresa, administrativos de categoría C en la administración pública, secretarias, empleados en la administración, contables y financieros, asistentes maternales.

Campo: conjunto de los empleados a tiempo parcial.

Fuente: Encuesta Empleo continuado 2005, Insee

– Las variables activas se utilizan para diferenciar las clases. Las variables suplementarias no contribuyen a la diferenciación pero ilustran el contenido de las clases. Las unas y las otras están presentes por orden descendente de sobrerrepresentación en la clase en relación al conjunto de la población.

– Lectura: a los empleados y empleadas que pertenecen a esta clase (tiempo parcial) se les distingue sobretodo por no trabajar por la noche. En el nivel de las variables activas, el 100 % del conjunto de los empleados a tiempo parcial están en ese caso frente el 79 % del conjunto de los asalariados a tiempo completo.

II.1.C. EL TRABAJO NOCTURNO[227]

Se consideran trabajadores o trabajadoras nocturnos aquellas personas que trabajan al menos 3 horas durante el periodo nocturno (de 21h a 6h), dos veces por semana, o una cantidad mínima de horas de noche, contadas durante un periodo de referencia.

El recurso del trabajador o de la trabajadora a trabajar por la noche debe ser excepcional. Los horarios de noche se implantan a través de convenios o acuerdos colectivos. Estos convenios se componen de medidas dirigidas a facilitar la actividad laboral nocturna del empleado y el ejercicio de sus responsabilidades familiares.

227 Le travail de nuit, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p 186.

Se llegaron a unos acuerdos para permitir a las mujeres que trabajaban por la noche cambiar su puesto durante el embarazo o permiso de maternidad. De la misma forma, el código del trabajo prevé la protección de las mujeres que trabajan por la noche cuando se quedan embarazadas. (Del artículo L 1225-9 al L 1225-11 del Código del Trabajo)

Por lo tanto, la empleada que se queda embarazada o aquella que acaba de dar a luz, puede pedir a la empresa un cambio de puesto para trabajar durante el día. Se quedaría en ese puesto durante el embarazo y, en el caso del permiso por maternidad, durante un mes desde la vuelta al trabajo, para lo cual será necesario que un médico constate por escrito que el trabajo de noche es incompatible con su estado. El cambio de puesto no conlleva en ningún caso una disminución del salario.

En el caso de que la empresa no dispusiera de un puesto de trabajo diurno, habría una suspensión del contrato de trabajo durante el permiso de maternidad y el periodo complementario de un mes. A cambio, se ofrece una remuneración en forma de subsidio, procedente de la seguridad social y una indemnización complementaria.

Críticas

Si por trabajar de noche se debe recurrir a medidas para que las mujeres puedan disfrutar de los beneficios propios del periodo de embarazo y del de maternidad, no debe de ser un horario de trabajo que concilie vida personal, familiar y laboral.

Para empezar, el trabajador nocturno suele ser hombre (En 2005, el 10,3% de los hombres afirmaban trabajar habitualmente por la noche, contra el 4,1% de las mujeres, según una encuesta sobre las condiciones laborales realizada por la DARES). En una sociedad en la cual son las mujeres las que asumen todas las responsabilidades familiares de la pareja, esta precisión nos otorga un primer indicio. El hecho de que pocas mujeres elijan trabajar por la noche, nos demuestra que esta distribución del horario no es una medida que permita conciliar vida personal, familiar y laboral.

I. El trabajo por la noche según el género-2005
(Porcentajes %)

Sexo		Efectivo (en miles)	Proporción* de empleados que trabajan durante la noche:		
			Habitualmente	A veces	Nunca
Mujeres	2005	10 530	4.1	3.8	92.2
Hombres	2005	11 720	10.3	11.6	78.1
Juntos	2005	22 251	7.3	7.9	84.8

Fuente: Encuesta Condiciones de trabajo.

* La repartición se hace sin tener en cuenta las respuestas en blanco para facilitar la comparación

Sin embargo, el número de mujeres con trabajos nocturnos está aumentando, según un estudio publicado en octubre del 2005 por la DARES. El número de mujeres que recurrieron al trabajo de noche aumentó entre 1990 y 2002 en cuatro puntos[228], teniendo en cuenta solamente los trabajos realizados entre las 00h00 y las 5h00.

228 Travail de nuit et du soir depuis 10 ans, Synthèses informations, DARES, octobre 2005, n° 40.02, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Travail-nuit-progression-plus-rapide-pour-les-femmes.pdf

La cantidad de horas trabajadas durante la noche obligan al empleado, en la mayoría de los casos, a vivir con otro ritmo de vida diferente al de su familia, ya que normalmente las actividades se realizan durante el día. Además, la mayoría de las veces el trabajo nocturno (entre las 00h00 y las 5h00) se acumula a unos horarios variables o a una actividad en fin de semana, convirtiendo la conciliación, aún si cabe, más difícil, como nos muestra el estudio DARES publicado en 2005.[229]

El trabajo de noche se acumula con el trabajo de fin de semana.
(Porcentajes %)

	Empleados que trabajan por la noche	Empleados que no trabajan por la noche	Todos
Trabajando el sábado			
Hombres	83,7	38,3	47,2
Mujeres	90,1	41,1	44,2
Trabajando el domingo			
Hombres	69,4	15,6	26,4
Mujeres	81,6	18,8	23,2

Fuente: Encuesta empleo 2002, Insee.

Vemos por lo tanto que el trabajo nocturno, tan poco elegido por las mujeres, se asocia normalmente a otras formas de trabajo con horarios atípicos y no constituye un modo de organizar satisfactoriamente la vida profesional ni de conciliar las responsabilidades familiares.

II.2. EL TRABAJO DESDE CASA O TELETRABAJO[230]

Hoy en día el teletrabajo se ha hecho posible gracias a las nuevas tecnologías de la información y a las telecomunicaciones y se ha convertido en una forma de trabajo que permite a los empleados y empleadas poder compaginar su vida personal, familiar y laboral.

En Francia, el teletrabajo está regido por la séptima parte del Código del Trabajo, en el libro IV, y en concreto el Artículo L 7412-1 del Código del Trabajo lo ha definido. Con este sistema, una persona que trabaja en casa lo puede hacer para una o varias empresas. El código menciona además que de esta forma el empleado o empleada puede hacerse cargo de los menores a su cargo. El teletrabajo se ejerce de manera pendular, es decir, alternando los días en los que el trabajador o la trabajadora va a la oficina con los días en los que trabaja en casa.[231]

No se considera trabajador desde casa aquel que lo hace por su cuenta como autónomo. Esta precisión es importante, ya que la cualificación de trabajador desde casa permite a los empleados beneficiarse de los mismos derechos que el resto de empleados de la empresa.

No es necesario que la empresa tenga un convenio para poner en marcha el teletrabajo. Se puede decidir según el Acuerdo Nacional Interprofesional sobre el Teletrabajo del 19 de julio del

229 *Véase ut supra.*

230 Le télétravail, synthèse documentaire, Centre de documentation Economie-Finance, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/cedef/synthese/technologies-information/teletravail.htm

231 Sous quelle forme le télétravail peut-il être exercé ?, Lamy social, 2009, n°6037.

2005[232] o bien solamente establecer las modalidades de teletrabajo de las personas empleadas. En cualquier caso, no se pueden contravenir ciertas disposiciones del acuerdo nacional, concretamente aquellas relativas a:

- la definición del teletrabajo (artículo 1)
- el principio de voluntariedad así como el derecho del empleado o empleada a rechazar este tipo de empleo o a solicitarlo
- la igualdad de tratamiento entre los trabajadores desde casa y aquellos que trabajan en las instalaciones de la empresa (artículo 4), así como a la igualdad salarial.
- y a la organización del trabajo desde casa (artículo 9), así como al respeto de la empresa a la legislación que concierne el tiempo de trabajo legal y las horas de descanso.

La empresa debe también pagar las horas extraordinarias que realiza el trabajador en casa. El Código del Trabajo prevé incluso una presunción de rebasamiento de las horas de trabajo legales, en beneficio de los trabajadores desde casa. (Artículo L 7422-9 del código del trabajo). Cuando el plazo para realizar un trabajo o tarea concedida es superior a las 8 horas por día legales, el empleado puede alegar horas suplementarias que la empresa deberá de abonarle.

Críticas

El derecho francés parece organizar de manera satisfactoria el trabajo en casa o teletrabajo.

Sin embargo constatamos que el teletrabajo es, en la mayoría de los casos, cosa de hombres (En 2004. 1% de los hombres declaraban trabajar de manera fija en casa, contra el 0,9% de las mujeres. 1,7% de los hombres afirmaban trabajar en casa por alternancia, contra el 0,4%).[233]

El porcentaje de las mujeres que trabajan desde casa no varía en función del número de hijos que tiene a su cargo, según un estudio realizado en 2004 por la DARES.[234] Según Thomas Coutrot, "Esto parece invalidar la hipótesis, a veces avanzada, según la cual las mujeres elegirían el trabajo desde casa para conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar".[235]

Pero el teletrabajo conlleva una flexibilidad que se traduce a menudo en la elección de horarios que serían atípicos para ese trabajo. Son más numerosos los empleados desde casa que trabajan durante la noche o durante el fin de semana, que aquellos que lo hacen en las oficinas de la empresa. Ahora bien, la realización de horarios atípicos tampoco permite una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral. El trabajo de noche tampoco parece la mejor medida para hacerlo.

II.3. LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD Y LOS FAMILIARES

El derecho francés cuenta con numerosos permisos que pueden ser solicitados por el trabajador o la trabajadora para ocuparse de sus hijos e hijas. Los encontramos en la primera (Libro II, Título II, capítulo V) y en la tercera parte del código del trabajo (Libro I, Título IV, capítulo II).

232 Accord national interprofessionnel sur le télétravail, 19 juillet 2005, étendu par l'arrêté du 30 mai 2006 et modifié le 15 juin 2006, http://www.medef.fr/medias/upload/81554_FICHIER.pdf

233 Le télétravail en France, premières synthèses, DARES, décembre 2004, n°51.3, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200412_n-51-3_teletravail-en-france.pdf

234 Véase *ut supra*.

235 Véase *ut supra*.

II.3.A. EL PERMISO DE MATERNIDAD O POR ADOPCIÓN[236]

La empleada de una empresa se beneficia de una serie de días de permiso durante el embarazo así como después de dar a luz.

La duración de éstos permisos de maternidad se organizan de la siguiente manera:[237]
(en semanas)

	Antes de dar a luz (permiso prenatal)	Después de dar a luz (permiso postnatal)	Total
Caso general			
1er o 2º nacimiento	6	10	16
3er nacimiento	8	18	26
Nacimiento de gemelos	12	22	34
Nacimiento simultáneo de más de dos hijos	24	22	46

Fuente: Ministerio de trabajo

El permiso por adopción está abierto tanto a las empleadas como a los empleados. En caso de adopción, el asalariado puede faltar al trabajo durante:[238]

- 10 semanas,
- 18 semanas si el número de hijos en la familia es de tres o más,
- 22 semanas en caso de adopción múltiple.
- En el caso de que dos trabajadores vayan a adoptar, el permiso se puede prolongar 11 días si se adopta un hijo o 18 días si la adopción es múltiple. El permiso se repartiría entre el padre y la madre, pero pueden ser demandados de manera simultánea.[239]

El permiso de adopción empieza como pronto el séptimo día anterior a la llegada del hijo a la familia (domingo y días festivos incluidos).

Cuando el permiso de maternidad se termina, la empleada tiene el derecho de coger directamente sus vacaciones anuales pagadas y el periodo de vacaciones pagadas definidos normalmente por el acuerdo colectivo de la empresa o por la empresa misma. Lo mismo sucedería en caso de adopción.

Durante el permiso de maternidad, y según ciertas condiciones[240], las mujeres pueden solicitar unas indemnizaciones diarias de la Seguridad Social, ya que el contrato se suspende temporalmente y por lo tanto el trabajador no cobra.[241] La indemnización mínima en 2009 es de 8,64 por día. En caso de adopción también se finaliza temporalmente el contrato.[242]

236 Grossesse, maternité et adoption, fiches pratiques, ministère du travail,http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/grossesse-maternite-adoption.html
237 Artículo L 1225-17, L 1225-18, L 1225-19 del Código de Trabajo francés.
238 Artículo L 1225-37 del Código de Trabajo francés.
239 Artículo L 1225-40 del Código de Trabajo francés.
240 Indemnités journalières des salariés, service-public.fr le portail de l'administration française, http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F207.xhtml
241 Artículo L 1225-24 del Código de Trabajo francés.
242 Artículo L 1225-38 del Código de Trabajo francés.

Cuando el permiso de maternidad se acaba, la trabajadora debe volver a su puesto de trabajo anterior o a uno similar con una remuneración, al menos, igual a la precedente.[243] Se puede solicitar una entrevista dedicada a la orientación profesional.[244] Lo mismo se aplicaría en el caso de adopción.[245]

II.3.B. EL PERMISO DE MATERNIDAD POSTNATAL O DE ADOPCIÓN[246]

Tras el nacimiento de un hijo o hija, el Estado Francés otorga tres días de permiso al empleado, al igual que aquel que adopta un hijo puede disfrutar igualmente de este permiso.[247] Para las mujeres, este permiso no puede acumularse al de maternidad, mientras que para los hombres, sin embargo, estos días sí pueden añadirse al permiso de paternidad que han disfrutado durante el periodo de embarazo de su mujer. El convenio colectivo de la empresa puede alargar éste periodo post-nacimiento.

El hecho de acogerse a éste permiso no conlleva una disminución del salario del empleado ni se descontarán tampoco las vacaciones anuales que cada trabajador o trabajadora tiene.[248]

II.3.C EL PERMISO DE PATERNIDAD[249]

El empleado que se convierte en padre puede pedir un permiso de paternidad[250] desde el 1 de enero del 2002. Éste permiso está abierto también a los parados y a aquellos que están haciendo prácticas en formación continua. La duración de éste permiso va desde los 11 días (cuando nace un sólo hijo) a los 18 días (en caso de varios hijos), sábado, domingo y días festivos inclusive y puede acumularse al permiso después del nacimiento o de la adopción.

El permiso de paternidad se coge durante los 4 meses después del nacimiento del hijo (se podrían añadir 4 meses suplementarios como periodo en el caso de hospitalización del hijo o fallecimiento de la madre)[251]

El permiso de paternidad conlleva la suspensión del contrato del trabajador, que no tiene derecho a ninguna remuneración. Sin embargo, el padre puede pedir también indemnizaciones diarias a la seguridad social, acordadas[252] y calculadas de la misma forma que a las mujeres. Por lo tanto, como ya hemos dicho anteriormente, estas indemnizaciones son, como mínimo, de 8,64 € al día, produciéndose el mismo caso para los padres en paro. Aquellos que hagan prácticas en formación profesional continua podrán percibir una remuneración equivalente al 90% de su salario de prácticas.

243 Artículo L 1225-25 del Código de Trabajo francés.
244 Artículo L 1225-27 del Código de Trabajo francés.
245 Artículo L 1225-43 del Código de Trabajo francés.
246 Les congés pour évènements familiaux, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p. 441
247 Artículo L 3142-1 del Código de Trabajo francés.
248 Artículo L 3142-2 del Código de Trabajo francés.
249 Le congé de paternité, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p 451.
250 Artículo L 1225-35 y L 1225-36 del Código de Trabajo francés.
251 Artículo D 1225-8 del Código de Trabajo francés.
252 Artículo L 331-8 del Código de la Seguridad Social francés.

Cuando su permiso termine, el empleado deberá volver a su puesto de trabajo anterior o a otro similar con un salario equivalente.

II.3.D. EL PERMISO DE MATERNIDAD Y/O DE PATERNIDAD EDUCATIVO[253]

Tras el nacimiento o la adopción de un hijo menor de 16 años, el empleado tiene derecho a un permiso educativo. Puede interrumpir su actividad laboral o reducirla, y todo después de haber disfrutado del permiso de maternidad o del de adopción. Si el trabajador decide pedir el permiso completo, su contrato de trabajo será interrumpido mientras dure el permiso. Si decide elegir trabajar a tiempo parcial y coger el permiso, deberá trabajar al menos 16 horas por semana.[254] El trabajador que se acoja a este permiso educativo no podrá ejercer ninguna otra actividad laboral, exceptuando la de asistente materno.

El permiso educativo durará inicialmente un año, renovable dos veces hasta los 3 años. Cuando se recurre a este permiso tras una adopción, la duración no excederá los 3 años desde la llegada del niño a la familia. Si el niño tiene más de 3 años, será como máximo de un año, siempre y cuando el niño no tenga más de 16 años. En cualquier caso, este permiso podría prolongarse un año en caso de enfermedad, accidente o discapacidad severa del niño, aunque sea adoptado.[255]

Este permiso está abierto a mujeres y a hombres, a condición de que demuestren una antigüedad de más de un año en la empresa antes de que nazca el niño o niña.[256] Es un derecho del trabajador y de la trabajadora, y la empresa no puede oponerse.

El permiso educativo no está remunerado. El empleado podrá beneficiarse del Complemento de libre elección de actividad (CLCA), designado por la Caja de subsidios familiares (CAF) si cumple las condiciones requeridas. La CLCA se concede también al trabajador que conserva su empleo a tiempo parcial.

La cantidad de dinero que otorga el CLCA varia en función del mantenimiento del empleo (puede ir desde los 139,53 as los 552,11 al mes)y dependiendo del número de hijos e hijas a cargo del empleado (desde 6 meses, si el empleado tiene un sólo hijo, hasta 3 años si la persona tiene dos o más hijos a su cargo).

Cuando el permiso educativo termina, como en los anteriores casos el trabajador o la trabajadora volverán a su antiguo puesto de trabajo o a otro similar con una remuneración al menos equivalente.[257] Tiene derecho a una reunión con su empleador o empleadora para abordar la orientación profesional y, además, podría beneficiarse de unos cursos de formación. En relación al cálculo de la antigüedad que le pudiera corresponder y de las ventajas que ésta le pudiera aportar, se tendrá en cuenta para el cómputo la mitad de la duración total del permiso educativo.[258] Sin embargo existen convenios laborales que pueden ser más favorables al trabajador o trabajadora, según su sector.

253 Le congé parental d'éducation, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p. 454
254 Artículo L 1225-47 del Código de Trabajo francés.
255 Artículo L 1225-48 y L 1225-49 del Código de Trabajo francés.
256 Artículo L 1225-47 del Código de Trabajo francés.
257 Artículo L 1225-55 del Código de Trabajo francés.
258 Artículo L 1225-54 del Código de Trabajo francés.

II.3.E. PERMISOS POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS E HIJAS[259]

El derecho laboral permite al asalariado o asalariada ausentarse de su trabajo cuando sus hijos o hijas están enfermos. El trabajador, hombre o mujer, puede ausentarse tres días al año para cuidar a sus hijos cuando están enfermos o cuando han sufrido un accidente, si estos tienen menos de 16 años. Si el hijo tiene menos de un año o si tiene tres hijos menores de 16 años en esta situación, son cinco los días de permiso anuales.[260]

Sin embargo, estos días de permiso no son remunerados. El acuerdo colectivo que se aplica en la empresa podría no obstante prever una remuneración, así como días de permiso suplementarios.

Cuando un hijo, siempre que figure dentro de las prestaciones familiares, se pone enfermo, tiene una discapacidad o tiene un accidente grave y se hace indispensable la presencia de un familiar a su lado que le cuide, el trabajador puede pedir un permiso de presencia familiar.[261] El empleado dispondría de una "cuenta de crédito de días" con 310 días trabajados (14 meses), para ser utilizados a lo largo de 3 años como máximo. En función de las necesidades de los hijos o hijas enfermos, los empleados y empleadas organizarán sus días de trabajo y de permiso. El periodo durante el cual el empleado o la empleada se beneficiarán de este tipo de permiso quedará establecido por un médico, que lo renovará cada 6 meses.[262]

No se exige una cierta antigüedad para poder pedir el permiso de presencia familiar y está abierto además a los parados y a los trabajadores sin salario.

El contrato de trabajo se suspenderá durante el permiso y el empleado no recibirá su salario a no ser que el acuerdo colectivo de su sector así lo suscriba. En algunos casos, si se cumplen ciertas condiciones[263], el trabajador puede pedir el subsidio diario por presencia familiar (AJPP) que asigna la CAF. El AJPP variará dependiendo de si el trabajador tiene o no pareja (41,17 € al día si vive en pareja y 48,92 € si no lo hace).

Cuando el permiso se acabe, el trabajador y la trabajadora recuperarán su empleo habitual o uno similar con un salario al menos equivalente. A la hora de calcular la antigüedad se contará la mitad de este periodo.

Crítica

Los padres y madres pueden pedir numerosos permisos, remunerados o fomentados por los poderes públicos, para poder interrumpir su actividad profesional y dedicarle tiempo a su vida familiar. Sin embargo estos permisos pueden igualmente frenar la carrera del trabajador o trabajadora que los solicita.

El análisis de los permisos que hemos visto, el de maternidad o el de adopción, el educativo o el de presencia familiar, lo confirman. Si en la mayoría de los casos el código del trabajo prevé que

259 Les congés pour enfant malade, guide pratique du droit du travail, la documentation française, Paris, 2009, p. 447.

260 Artículo L 1225-61 del Código de Trabajo francés.

261 Artículo L 1225-62 y D 1225-16 del Código de Trabajo francés.

262 Véase *ut supra* y en el artículo D 1225-17 del Código de Trabajo francés.

263 Allocation journalière de présence parentale, service-public.fr le portail de l'administration française, http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15132.xhtml?&n=Famille&l=N19805&n=Enfant&l=N127&n=Allocations%20destin%C3%A9es%20aux%20familles&l=N156&n=Autres%20allocations%20destin%C3%A9es%20aux%20parents%20et%20changement%20de%20situation&l=N446

el trabajador pueda disponer de su empleo al finalizar el permiso, el derecho francés no tiene en cuenta la evolución de la carrera profesional que se hubiera producido de no haberla interrumpido por estos permisos.

En este sentido, se han ido añadiendo algunos puntos al régimen jurídico del permiso de maternidad. El permiso de maternidad, que puede llegar a las 46 semanas, "se traduce a menudo por un punto de ruptura en el desarrollo de la carrera de las mujeres en términos de evolución profesional, especialmente en lo que afecta a los aumentos de salario. Con el objetivo de remediar esta situación, la ley del 23 de marzo del 2006 "relativa a la igualdad salarial entre mujeres y hombres", puso en marcha una garantía de "reajuste salarial" a beneficio del trabajador/a con permiso de maternidad".[264] El reajuste salarial también se aplica en el permiso por adopción.

Este ajuste funciona de la siguiente manera: Cuando el empleado vuelve a su empresa al finalizar el permiso de maternidad o de adopción y se da el caso de que se ha aumentado el salario a los trabajadores y trabajadoras que han permanecido en su puesto, se le aplicará el mismo aumento que a sus compañeros.[265]

El reajuste salarial sin embargo no está previsto para los permisos educativos o para los de presencia familiar y si al finalizar el permiso por maternidad el empleado decide pedir el permiso educativo, el reajuste salarial se efectuará teniendo en cuenta solamente la duración del permiso por maternidad. El reajuste se realizará cuando la trabajadora vuelva al puesto de trabajo definitivamente después del permiso educativo.

La cantidad y las modalidades de ingreso de las indemnizaciones percibidas a lo largo de los permisos pueden disuadir al trabajador a retomar su actividad profesional. Por ejemplo, el hecho de que la CLCA no se reduzca en función del número de hijos, sino que se perciba durante más tiempo cuando el empleado tiene más de dos hijos a su cargo, puede incitar al empleado a preferir percibir la indemnización, interrumpir su trabajo y quedarse en casa para ocuparse de su familia.

Ahora bien, después de tres años de interrupción de la actividad profesional, se tiende a pensar que el empleado, que es normalmente mujer[266], no será capaz de hacer avanzar su carrera profesional tal y como lo han hecho aquellos que se han quedado. En este sentido, Geneviève Bel estima que:

> "La retirada temporal del mercado del trabajo se paga (…) caro, ya que se observa que, a un nivel de formación comparable, las mujeres que se han beneficiado de la Indemnización familiar educativa (que se conoce hoy como CLCA) hasta que su hijo tuviera 3 años, y son de nuevo activas, ocupan puestos que exigen menos cualificación y que tienen condiciones de trabajo menos favorables (además de tiempos parciales cortos o de CDD) que las de aquellas personas que se han quedado en su puesto de trabajo".[267]

En este sentido, la Unión de las Familias estima en un estudio que "el efecto de una interrupción de dos años de una carrera se traduce en una pobre evolución de la remuneración, cuyo coste

264 Grossesse, maternité et adoption, fiches pratiques, ministère du travail,http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/grossesse-maternite-adoption.html

265 Artículo L 1225-26 del Código de Trabajo francés.

266 En 2005 97% des bénéficiaires du CLCA étaient des femmes selon une enquête de la DRESS. Et « le renoncement, partiel ou complet, à l'activité professionnelle à l'occasion d'une naissance reste quasi exclusivement le fait des mères ». Les bénéficiaires du CLCA: une diversité de profils, DRESS, Aout 2006, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er510/er510.pdf

267 Les femmes face au travail à temps partiel, avis et rapport du Conseil économique et social, Geneviève Bel, 26 février 2008, p. 56.

se estima en 27.000 (CEPREMAD 2008). Una mujer no puede desarrollar una carrera si su vida laboral se interrumpe dos veces durante largos periodos".[268]

Los permisos de larga duración pueden por lo tanto constituir un freno a la carrera de la persona que lo solicita, no permitiendo de esta forma llevar a cabo una verdadera conciliación.

De todas formas, parece que los legisladores han querido animar a los empleados y empleadas con tres hijos o más a retornar rápidamente a su actividad profesional. Hoy en día se puede elegir entre recibir, la CLCA durante 3 años o el complemento opcional de libre elección de actividad (COLCA), que es un aumento de la indemnización (de 611,59 € a 789,84 € al mes en 2009) pero concedido solamente durante un año.[269] Esta medida incitaría al empleado a limitar el periodo durante el cual renunciaría a su vida laboral. Éste permiso de duración reducido y la remuneración tendrían unos efectos menos negativos en la evolución de la carrera profesional del trabajador y, por lo tanto, constituiría un instrumento que posibilita la conciliación entre vida familiar y profesional. La posibilidad de percibir el CLCA mientras que la persona asalariada trabaja a tiempo parcial, también va en el mismo sentido.[270]

De este modo, para que los permisos relacionados con el embarazo, la maternidad o la educación de los niños que nacen o que se adoptan pueda asegurar una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, convendría, como así lo preconizaban los CAHIERES RACINES en 2004, que las "medidas más coercitivas para incitar más a los padres y madres a solicitarlos" se pongan en marcha. Sería positivo que "la remuneración (fuera) mayor y (se concediera) en periodos más cortos"[271].

III. LAS DIFERENTES OFERTAS DE CUIDADO DE LOS NIÑOS

Existen en Francia diferentes sistemas que ayudan a los padres y madres a cuidar de sus hijos. Guarderías colectivas, guarderías infantiles, jardines de infancia, establecimientos multi-acogida o asistentes maternales y otras posibilidades que se ofrecen a los padres que desean conciliar actividad profesional y familiar.

III.1. LA OFERTA COLECTIVA[272]

En Francia existen numerosos establecimientos, gestionados principalmente por las administraciones locales o los ayuntamientos, que acogen a niños desde 0 a 6 años. Los niños y niñas menores de 3 años pueden ir a las guarderías (20-60 plazas), y de 3 a 6 años a los llamados jardines

268 Etudes disponibles sur le congé parental rémunéré, Union des familles, collation de Dominique MARCILHACY, passage issu du rapport Tabarot, février 2009, http://www.uniondesfamilles.org/conge-parental-etudes-disponibles.pdf

269 Complément optionnel du libre choix d'activité, prestation d'accueil du jeune enfant, CAF, http://www.caf.fr/wps/portal/particuliers/catalogue/metropole/paje; service-public.fr le portail de l'administration française, http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15110.xhtml?&n=Famille&l=N19805&n=Enfant&l=N127&n=Allocations%20destin%C3%A9es%20aux%20familles&l=N156&n=Allocations%20de%20naissance%20et%20d%27adoption&l=N167

270 «La possibilité d'utiliser l'APE à temps partiel et de façon limité pénalise nettement moins [les] mères », Les femmes face au travail à temps partiel, avis et rapport du Conseil économique et social, Geneviève Bel, 26 février 2008, p. 42.

271 Articuler vie professionnelle et vie personnelle, Equal français 2001-2004, les cahiers racines, Rachel Silvera, Nadja Buseyne et Vicki Donlevy-Gomes, Paris, 2004, p. 43.

272 L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007, études et résultats, DRESS, février 2009, n° 681, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er681.pdf

de infancia (hasta 80 plazas), servicios que les acogen de manera regular (horario fijo). Recurrir a estas guarderías supone a las familias un ahorro o una deducción del 50% del total del coste. Sin embargo, las guarderías infantiles ofrecen acoger a los niños y niñas menores de 6 años de manera ocasional (20-60 plazas). Los establecimientos multiacogida permiten asegurar un servicio regular a la vez que polivalente (20-100 plazas) y las administraciones locales gestionan guarderías familiares que reagrupan a asistentes maternos certificados por el Estado. Éstos asistentes acogen a los niños y niñas en su domicilio o trabajan desde uno de los establecimientos públicos.

Según un estudio de la DRESS, Francia disponía en 2007 de más de 10.000 establecimientos para acoger a los niños y el "número de establecimientos y el número de plazas han aumentado".

III.2 CUIDADO PERSONAL[273]

Los padres y madres prefieren a veces confiar a su hijo a un asistente materno certificado que lo acoge en su casa, en vez de recurrir a las guarderías colectivas. Pueden incluso preferir recurrir a una cuidadora simple (sin título) que va a su domicilio. El niño evoluciona de manera diferente al estar en contacto con menos niños o estando solo, y se asegura una mayor atención.

Los progenitores con hijos o hijas menores de 6 años tienen el derecho, bajo algunos condicionantes, a una prestación llamada complemento de libre elección de modo de guarda (CMG) concedido por la CAF[274]. El CMG corresponde al conjunto de cotizaciones sociales que se deben después de la contratación de la asistencia materna y cubre una parte de su salario (varia en función de los recursos de los padres y de la edad de los niños. Puede variar, sin tener en cuenta el pago de las cotizaciones sociales, desde 222,78 € por el cuidado de un niño de 3 a 6 años y el recurso de una asistente materna, hasta 807,55 € por cuidar a un niño o niña de menos de 3 años y el recurso del cuidado a domicilio). En caso de cuidado a domicilio, la familia recibe el CMG independientemente del número de hijos que se cuiden.

Este modo de cuidar a los niños y niñas permite a los padres beneficiarse de reducciones o de deducciones (50% del total de gastos por una asistente materna o el cuidado de un niño a domicilio).

Críticas

En este caso la crítica alcanza a los modos de cuidado de los niños y niñas menores de 3 años, ya que la responsabilidad de los padres debería de ser mayor, y normalmente conlleva un parón en la actividad profesional.

El Estado anima al cuidado de los bebes proponiendo diversos servicios públicos y ofreciendo deducciones o participando, con la ayuda del CMG, en el pago del cuidado individual del niño. Los poderes públicos fomentan de esta forma la decisión de los padres de no parar su actividad laboral y por lo tanto fomentan la conciliación.

La estadística muestra que los niños menores de 3 años son cuidados principalmente por sus padres (64% en 2007 para los niños sin escolarizar, según un estudio de la DRESS), o por algún

273 Les dépenses pour la garde des jeunes enfants, études et résultats, DRESS, juin 2009, n° 695, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er695.pdf

274 Complément libre choix du mode de garde, service-public.fr le portail de l'administration française, http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F345.xhtml?&n=Famille&l=N19805&n=Enfant&l=N127&n=Allocations%20destin%C3%A9es%20aux%20familles&l=N156&n=Aides%20%C3%A0%20la%20garde%20d%27enfant&l=N157

miembro de su familia (4% según el mismo estudio)[275]. En este caso, y como ya hemos visto anteriormente, son las mujeres quienes piden el permiso de maternidad para asegurar su responsabilidad familiar. Éste hecho puede frenar su progresión profesional.

Sin embargo los niños y niñas pueden ir a la escuela desde los dos años, dejando así a su madre la libertad de poder dedicarse a su trabajo. En 2007 168.000 niños fueron a los parvularios.[276]

A pesar de ésta posibilidad, el 18% de los padres prefiere confiar a su niño a un asistente materno certificado en vez de llevar a su niño a una guardería colectiva.[277] Este tipo de guarda es más flexible para el trabajador que lo solicita. Éste servicio puede ser demandado solamente algunos días entre semana, se pueden decidir horarios y disponer de una ayuda extra si el niño cae enfermo. Los padres también lo eligen probablemente porque tienen en cuenta que el niño recibe una atención individualizada.

La política familiar desarrollada por los poderes públicos franceses, con ayuda de las prestaciones y de las diferentes deducciones ofrecidas, permite que el coste de la asistencia materna sea equivalente al de las guarderías.[278] Se trata de una posibilidad real de elegir cómo cuidar a sus hijos e hijas.

Por último, el Estado pretende hacer evolucionar su oferta de guardería colectiva. Cada vez hay menos establecimientos mono-acogida (guarderías colectivas, guarderías infantiles, jardines de infancia) e incrementan los multiacogida. En el 2007, estas estructuras éstos últimos establecimientos fueron por primera vez "más numerosos que el total de las guarderías multiacogida".[279] Esto ofrece a los padres todavía más libertad de elección. La madre trabajadora podrá decidir continuar su actividad laboral a tiempo parcial, mientras varía el modo de cuidar a sus hijos en función de su ritmo de vida profesional y de las necesidades de los hijos.

Gracias a las numerosas guarderías, a las prestaciones y a las ventajas fiscales ofrecidas por el Estado francés, se estima que el cuidado de los niños y niñas se ha fomentado de una manera satisfactoria. Permitir al trabajador que es padre de poder dejar a su hijo al cuidado de alguien, es también darle la libertad de retomar lo antes posible su actividad laboral y de continuar su carrera. Se trata entonces de una verdadera medida de conciliación de las vidas familiar y profesional.

IV. MEDIDAS ESTATALES PARA INCITAR A LAS EMPRESAS A ACTUAR A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

Con el fin de animar a las empresas francesas a tomar partido por la conciliación de la vida profesional y familiar, el Estado ha puesto en marcha un observatorio de la vida familiar en las empresas destinada a asesorar sobre estas cuestiones.

275 Les dépenses pour la garde des jeunes enfants, études et résultats, DRESS, juin 2009, n° 695, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er695.pdf

276 L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007, études et résultats, DRESS, février 2009, n° 681, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er681.pdf

277 Les dépenses pour la garde des jeunes enfants, études et résultats, DRESS, juin 2009, n° 695, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er695.pdf

278 Véase *ut supra*.

279 L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007, études et résultats, DRESS, février 2009, n° 681, http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er681.pdf

IV.1. EL OBSERVATORIO DE LA VIDA FAMILIAR EN LA EMPRESA[280]

El 21 de noviembre del 2008 se creó un observatorio de la vida familiar en la empresa (OPE), teniendo como misión el asesoramiento y ayuda a los trabajadores en la conciliación de la vida profesional y familiar. Evalúa cada año las acciones que los trabajadores han llevado a cabo en esta materia. El OPE asegura un intercambio de información entre las empresas para mejorar los servicios.

El OPE incita a las empresas a firmar el Tratado de vida familiar en la empresa. Esta declaración representa el compromiso de la empresa a "poner en marcha acciones concretas a favor de la vida familiar"[281]. Se trata de sensibilizar y de formar a los responsables de RRHH y a los colaboradores para que sepan « lo que está en juego en la atención a la vida familiar », a « facilitar » la conciliación de la vida profesional y familiar y también a asegurar el principio de no discriminación para los trabajadores[282].

En mayo del 2009, 50 nuevas empresas firmaron el Tratado de vida familiar en la empresa. Alcatel-Lucent, Microsoft, Coca Cola y más de una treintena de PYMES y de TPE (empresas muy pequeñas) han decidido firmar este tratado para aplicarlo con sus trabajadores. En total, más de 120 empresas han firmado hasta ahora el Tratado.

El OPE propone también la creación de grupos de trabajo. Así, cinco nuevos grupos se han creado en 2009 (grupos que sirven para elaborar políticas globales de RRHH que colaboren en la conciliación de vida profesional y familiar, que pongan en marcha el trabajo desde el domicilio o el acompañamiento de la mujer embarazada, que traten la formación de los directivos en la empresa para que tengan en cuenta la situación familiar de sus trabajadores, y también para que traten el tema de las contrataciones y la vida familiar)

Crítica: resultados del Barómetro del 2009[283]

El barómetro realizado por el OPE sobre la conciliación de la vida profesional y familiar es un sondeo compuesto por dos partes. La primera parte se realiza en el seno de las empresas que firmaron el Tratado de vida familiar y permite "extraer ideas claras sobre las acciones concretas de los trabajadores"[284] en relación a la conciliación.

En 2009, más del 59% de las empresas que firmaron el Tratado (el barómetro se realizó entre el 27 de marzo y el 14 de abril del 2009, momento en el cual solamente 70 empresas habían firmado) declararon que el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral constituía un tema de preocupación muy importante para ellas en su calidad de empleadoras.

Después se preguntaba a las mujeres entrevistadas si sabían qué medidas concretas de conciliación se habían llevado a cabo en su empresa. Viendo el resultado se puede estimar que la firma del Tratado tiene un impacto positivo en las empresas ya que en su conjunto declaran que sus objetivos son:

280 http://www.observatoire-parentalite.com/

281 http://www.observatoire-parentalite.com/la-charte.html

282 Véase *ut supra*.

283 Baromètre 2009 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, résultats du volet «entreprises», Observatoire de la parentalité en entreprise, mais 2009, http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/barometre-ope-2009-resultats-volet-entreprises.pdf

284 Baromètre 2009 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, résultats du volet «entreprises», Observatoire de la parentalité en entreprise, mais 2009, http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/barometre-ope-2009-resultats-volet-entreprises.pdf

– facilitar el paso al trabajo a tiempo parcial y el trabajo desde casa

– asegurar que los permisos maternos o paternos no tengan un impacto negativo sobre las carreras de los empleados

– remunerar parcialmente el permiso de maternidad o de paternidad cuando no se disponga de ningún otro subsidio estatal

– ofrecer soluciones permanentes o puntuales para cuidar a los hijos de los empleados

– participar en los gastos de las guarderías

Más abajo se recogen los resultados más significativos.

Podemos concluir por lo tanto diciendo que el Estado Francés ejerce una política de conciliación de vida profesional y familiar completa. Interviene en la distribución de los horarios de trabajo de los padres, ofrece diferentes tipos de guarderías, anima a las empresas a preocuparse por tomar medidas a favor de la conciliación. Éste último estudio es muy positivo porque certifica el reconocimiento, por parte de la empresa, de la necesidad de la conciliación. Parece asegurar que la intención es mantener la actividad del empleado a la vez que hace progresar su carrera profesional:

En %	Puesta en marcha	En proyecto	No está puesto en marcha	Total
Soluciones permanentes para cuidar a los niños (guarderías de empresa)	36	17	47	100
Soluciones puntuales para cuidar a los niños (sistema de urgencia en caso de problema, red de niñeras, centros recreativos, colonias de vacaciones, etc.)	36	17	47	100
En caso de permisos de maternidad y paternidad, mantenimiento del salario de los padres cuyo salario sea inferior al mínimo de la seguridad social	56	21	23	100
Ayuda en los gastos de guardería puntuales o permanentes (Cheques *Emploi Service Universel* por las niñeras, guarderías o centros recreativos con precios más bajos, etc.)	33	21	46	100
Trabajo a tiempo parcial sin impacto negativo en la evolución profesional	85	10	5	100
Planificación de los permisos de maternidad y paternidad sin que tenga impacto negativo sobre la evolución profesional	85	8	7	100
Trabajo desde casa	58	15	27	100
Permisos familiares remunerados (por niños o personas mayores, enfermos, discapacitados o dependientes)	42	15	43	100

Fuente: Observatorio de la vida familiar en la empresa

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ALEMANIA[285]

Ina Wenz

I. INTRODUCCIÓN

Alemania es uno de los pocos países que ya a finales del siglo XIX contaba con una legislación protectora de la maternidad. La ley de 1878 establecía una baja por maternidad, obligatoria para las mujeres obreras en fábricas, de tres semanas después del parto. Esto tendría lugar un año después de que la legislación suiza se promulgara con las mismas características.

En la actualidad, la protección a la maternidad de la mujer trabajadora en Alemania se lleva a cabo a través de diversas leyes, pero principalmente a través de una ley federal, la Ley *"Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mütter, llamada vulgarmente 'Mutterschutzgesetz"(Ley de Protección de la maternidad),* de 24 de enero de 1952, teniendo ésta, en consecuencia, vigencia en todo el territorio nacional. Al afectar esta ley al ámbito laboral, el coste de su desarrollo y ejecución será asumido por el Ministerio de Trabajo. (Bundesministerium für Arbeit).

Además de los derechos específicos que esta ley proporciona exclusivamente a la mujer trabajadora, existen, aunque no se estudiarán detenidamente, otros derechos, tales como los derechos sanitarios de los trabajadores, de los cuales la mujer también se puede beneficiar. Por otra parte, también se abordarán algunas de las nuevas prestaciones que emanan de la Ley que regula los llamados tiempos y derechos económicos de los padres "*Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz"* de 5 de diciembre de 2006.

II. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

II.1. LEY GESETZ ZUM SCHUTZE DER ERWERBSTÄTIGEN MÜTTER "MUTTERSCHUTZGESETZ"

II.1.A. BENEFICIARIOS

La Ley "*Mutterschutzgesetz"* es aplicable a todas las mujeres que estén en posesión de un contrato laboral. No es aplicable a amas de casa, autónomas, funcionarias (cuyos derechos están regulados de otra manera), ejecutivas, o aquellas mujeres que ostentan representación popular en los parlamentos, etc. Aunque sí afectará a aquellas mujeres contratadas con salarios por debajo de 400 € al mes, que no están obligadas a cotizar a la Seguridad Social.

285 Este texto responde exactamente a aquel que, con el mismo título, se recoge en el informe "Políticas Públicas de Atención Social a la Maternidad".

La aplicabilidad es independiente de la nacionalidad, del lugar de residencia o del tipo de contrato, simplemente requiere un contrato laboral con una compañía de residencia alemana y un puesto de trabajo que se halle situado en Alemania. La efectividad de la ley comienza en el momento en que se certifica ante la empresa la condición de embarazada y alcanza hasta cuatro meses después del parto.

II.1.B. CONTENIDO

Esta ley prescribe que el empresario tiene la obligación de dar a conocer el contenido de la misma a todas sus trabajadoras a través de los mecanismos más adecuados en cada caso. Cualquier incumplimiento de esta obligación será considerado como falta o delito, en función de su gravedad.

El objetivo fundamental de la ley es la protección de la salud de la madre y del hijo, de esta manera recaen sobre el empresariado obligaciones como las siguientes:

1. El empresario o empresaria está obligado a comunicar a la inspección de trabajo la condición de embarazada de la mujer, respetando lo establecido en la ley de protección de datos *(art.19 Mutterschutzgesetz).* La mujer embarazada debe comunicar a la inspección de trabajo cualquier situación irregular en relación a esta ley, con especial referencia al proceso de contratación, en el que no se podrá utilizar la condición de embarazada como causa para negar la contratación, ni llevar a cabo ninguna modificación por el hecho de hallarse embarazada la candidata.

2. La mujer embarazada no deberá ser colocada en un puesto de trabajo en el que, por indicación médica, exista riesgo para la madre y/o el feto, incluidos los riesgos *'in itinere'*. *(art2 Mutterschutzgesetz).*

La ley describe las características del puesto de trabajo con la intención de proteger a la mujer embarazada o durante el período de lactancia. El empleador deberá tener en consideración todas las medidas de seguridad laboral que correspondan y sean adecuadas a los puestos de trabajo que eventualmente ocupen estas mujeres. Como ejemplo podemos mencionar aquellos puestos que requieren de bipedestación prolongada, en los que deberá proveerse a la mujer de una posibilidad para sentarse o descansar temporalmente, y viceversa, si el puesto requiere de estar en posición sentada permanente, de la posibilidad de descansar en otra posición.

3. La mujer embarazada no podrá trabajar en un puesto en el que exista riesgo para ella o para el feto*(art.4 Mutterschutzgesetz).* Tal es el caso de puestos que impliquen contacto con tóxicos, material infeccioso, trabajo en cadena, trabajo nocturno, turno en festivos, etc. Estas mismas limitaciones son aplicables a las madres durante el período de lactancia. Más aún, la madre durante el período de lactancia tendrá derecho a dos periodos de 30 minutos a lo largo de la jornada laboral para este propósito, no recuperables. *(art.7 Mutterschutzgesetz).*

4. La mujer embarazada no podrá trabajar las últimas 6 semanas antes del parto (excepcionalmente la mujer podrá continuar en su puesto de trabajo si declara estar en condiciones de seguir trabajando), ni las primeras 8 semanas después del parto (excepcionalmente podrá trabajar a las dos semanas posteriores al parto si el bebé nace muerto, siempre que lo autorice el médico). *(art.3 Mutterschutzgesetz).*

Durante el periodo mencionado, en el cual la mujer no puede trabajar (14 semanas), recibirá su salario neto de la empresa, la cual lo recuperará del seguro de enfermedad (Krankenkasse), equivalente a nuestro sistema de Seguridad Social. *(art.11 Mutterschutzgesetz).*

Esta ley también describe las prohibiciones de ocupación que recaen sobre las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia, mencionando expresamente que durante las 6 semanas anteriores al parto, la mujer no debe trabajar, salvo que exprese su deseo de hacerlo, pudiendo acogerse a lo dispuesto en la ley en cualquier momento. Entre las prohibiciones expresas de la ley en el periodo de embarazo anterior a las últimas 6 semanas, se contempla*(art.4 Mutterschutzgesetz).*:

- Carga de pesos superiores a 5 kg de forma regular o superiores a 10 kg de forma esporádica,
- Cumplido el quinto mes de embarazo, no podrá ocupar un puesto de trabajo que requiera la postura de pie más de cuatro horas diarias,
- Ocupaciones que requieran de posición en cuclillas, o inclinaciones permanentes, o con máquinas que deban ser manipuladas con pedales,
- Puestos de trabajo con riesgos elevados de accidente o enfermedad laboral,
- Cumplido el tercer mes de embarazo, el conducir medios de transporte público,
- Trabajo en cadena o a destajo.

Llama la atención que la ley contempla la obligatoriedad de la comunicación del resultado del test de embarazo y la fecha probable del parto al empleador*(art.5 Mutterschutzgesetz).*, el cual estará sujeto a las normas vigentes de protección de datos personales, y que los costes del reconocimiento médico y certificado de embarazo que se mencionan, correrán a cargo del empleador, teniendo la obligación de permitir la salida de la trabajadora a las revisiones médicas correspondientes durante los periodos de embarazo y lactancia, sin obligación de recuperar estos periodos de tiempo de la jornada laboral. *(art.16 Mutterschutzgesetz).*

Respecto al periodo de lactancia tras las ocho semanas de baja, la madre lactante podrá solicitar periodos de media hora dos veces al día o una hora diaria de lactancia, que no serán recuperables de la jornada laboral. La inspección de trabajo podrá ampliar estos periodos en casos excepcionales. La madre lactante, así como la embarazada, no podrán trabajar en festivo, turno nocturno (20 h a 06 h), haciendo explícita la prohibición a profesionales de la hostelería, hasta las 22 h y de las artes hasta las 23 h. *(art.7 y art.8 Mutterschutzgesetz).*

El despido es ilegal durante el embarazo*(art.9 Mutterschutzgesetz).* y hasta el final del cuarto mes después del parto*(art.10 Mutterschutzgesetz).*, pudiendo, sin embargo, la mujer suspender su contrato, sin necesidad de esperar a finalizar el periodo de baja maternal. En el caso de que la madre decida volver a su trabajo anterior antes de finalizar el primer año después del parto, se le seguirán reconociendo todos los derechos que tenía antes de haberse despedido. Queda regulado por la ley el importe del salario que recibe la madre durante la baja maternal, que deberá ser igual al promedio de los últimos trece meses trabajados. *(art.11 Mutterschutzgesetz).*

Existen otras prestaciones garantizadas por esta ley para la mujer embarazada y madre lactante *(art.159 Mutterschutzgesetz)*:

- Atención médica especializada tocoginecológica (comadrona y médico),
- Provisión de medicamentos y curas,
- Parto hospitalario,
- Cuidado domiciliario (asistencia domiciliaria de matrona) y
- Ayuda doméstica.

III. PRESTACIÓN ECONÓMICA Y PERIODOS DE MATERNIDAD-PATERNIDAD

III.1 PRESTACIÓN ECONÓMICA

III.1.A LEY 'BUNDESELTERNGELD- UND ELTERNZEITGESETZ'

La nueva prestación económica para padres-madres en Alemania, viene regulada por la llamada Ley 'Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz' del 5 de diciembre de 2006, para los nacidos a partir de 1 de enero de 2007 y que se describe en sus líneas generales a continuación.

Hay que mencionar el detalle lingüístico que permite en lengua alemana denominar a los cónyuges o parejas en su condición de padres: 'Eltern', existiendo un vocablo diferenciado para los padres: 'Väter' y las madres: 'Mütter'. la primera acepción será utilizada en el texto con mayúscula, para diferenciarla de la condición de varón y no obligar al uso permanente de la expresión 'padre-madre'.

1. Beneficiarios

Esta ley se aplicará a los padres/madres que no trabajen o no lo hagan a tiempo completo, que tengan residencia en Alemania, cuyos hijos/as convivan en el mismo domicilio y sean cuidados por ellos/as*(art.1 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz).* Se pueden encontrar en situación de baja maternal y por tanto mantener su relación laboral, que no puede ser rescindida por el empresario, por hallarse protegida por la ley mencionada anteriormente.

También pueden recibir esta prestación aquellos cónyuges o parejas que cuidan del niño después de nacer, aunque no sea su hijo biológico. Por otra parte esta disposición es extensiva a niños en acogimiento familiar preadoptivo o adopción, a partir de la fecha de acogimiento o adopción, y siempre y cuando el niño no haya cumplido los ocho años de edad. En caso de enfermedad grave o muerte de los progenitores, este derecho lo pueden ejercer parientes hasta el tercer grado del niño. En cualquier caso deberá ser solicitado con siete semanas de antelación a la solicitud la reducción de jornada. Todos estos derechos se conceden también a los funcionarios aunque con un marco jurídico distinto.

2. Contenido

– Para el supuesto en que los padres y madres hayan solicitado una reducción de jornada, no superando ésta las 30 horas semanales, el importe de esta prestación es un 67 % de la diferencia de existente entre los ingresos anteriores y posteriores al parto con un techo de 1800 € al mes, acumulable al salario que pueda percibir tras el parto*(art.1 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz)*. El objetivo de esta prestación es compensar la pérdida de poder adquisitivo que suponga la eventual reducción de jornada de los Padres (puesto que ambos tienen la posibilidad de ejercer este derecho).

Así pues y por ejemplo, si el padre cobra 2500 € netos al mes antes del parto y, por motivo de la reducción de jornada que solicita en su empresa, su salario se reduce a 1000 € al mes, la prestación que le correspondería al solicitar ésta sería del 67 % de la diferencia de ingresos antes y después del parto: 1005 € al mes (67 % de 1500 € que es la diferencia de salario neto).

Muy interesante para la conciliación de la vida familiar y laboral en estos periodos iniciales de la vida del menor (que no tiene que ser necesariamente el primer hijo), resulta la posibilidad de

trabajar a tiempo parcial. Se advertirá al empleador el deseo de una jornada parcial (menor de treinta horas en cualquier caso) durante el periodo de maternidad/paternidad, esta podrá ser aplicable simultáneamente a los dos miembros de la pareja, si están disfrutando simultáneamente de este periodo.

– Los padres o madres que no trabajan y por tanto no obtienen rentas, también tienen derecho a esta prestación por un importe de 300 € al mes *(art.3 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz)*. Estas cantidades se pueden incrementar en el caso de parto múltiple (300 € por niño) y además un 10 % de su importe en el caso de que existan otros niños o niñas en la familia (hasta los tres años en caso de sólo otro niño y en casos de familia numerosa, dos de ellos deben ser menores de seis años de edad) *(art.2 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz)*.

Esta prestación puede ser solicitada durante los primeros 14 meses de vida del niño. Puede consistir en 12 mensualidades consecutivas en el caso de que sea solicitada por el padre o la madre, o bien en 14 mensualidades si es solicitada por ambos padres en cuyo caso podrá repartirse hasta siete meses cada uno, de cualquier manera, siempre que no supere este límite. *(art.7 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz)*.

Como característica general de las prestaciones económicas en Alemania, esta prestación está en sí misma libre de impuestos, si bien debe ser acumulada a las rentas percibidas, para el cálculo de la carga impositiva que corresponda al global de los ingresos. Además esta prestación es universal, sin que se requiera la condición de trabajador para percibirla.

III.1.B. KINDERGELD

1. Beneficiarios y contenido

Una de las prestaciones más características del Gobierno alemán es el llamado 'Kindergeld'. Se encuentra regulada en la Ley Einkommensteuergesetz, concretamente en los artículos 31 y 61, la ley relativa al impuesto de la renta de las personas físicas. Se trata de una aportación económica del estado por hijo o hija nacidos, que se prolonga hasta el decimoctavo cumpleaños, independientemente del nivel de renta.

Entre los 18 y 27 años de vida del hijo/a y siempre y cuando los hijos continúen con su formación (universidad, formación profesional, etc.), los padres podrán solicitar este apoyo económico, y la cantidad que obtengan dependerá del nivel de renta del hijo (siempre que el sueldo mensual del hijo no sea superior a 700 €). En el caso de padres de hijos con discapacidad, estos tienen el derecho a solicitar esta prestación, independientemente de la edad del hijo o hija(cf. Tablas con ejemplos explicativos).

Las condiciones específicas de esta prestación permiten, entre otras cosas, que el hijo pueda trabajar, siempre y cuando se comunique a la instancia correspondiente y los importes no superen determinadas cantidades.

III.2. PERIODOS DE MATERNIDAD-PATERNIDAD

III.2.A. LEY 'BUNDESELTERNGELD- UND ELTERNZEITGESETZ'

1. Beneficiarios

Respecto a los periodos de maternidad-paternidad ('Elternzeit'), los padres y madres con contrato laboral tienen derecho a solicitarlo. Estos periodos de tiempo se pueden solicitar para *(art.15 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz)*:

- El propio hijo,
- Hijo adoptivo,
- Hijo de uno de los dos miembros de la pareja cuando se trata de uniones o parejas de hecho sucesivas,
- Menor en régimen de acogimiento, o
- Nieto, sobrino, hermano, en caso de enfermedad grave, gran discapacidad o fallecimiento de los padres.

Siempre y cuando se den el resto de condiciones necesarias:

- El titular del derecho conviva con el menor,
- Lo eduque y atienda y
- No trabaje más de treinta horas semanales, es decir, haya solicitado una reducción de jornada.

También tienen derecho a estos periodos los trabajadores en regímenes especiales, contratos temporales, a tiempo parcial, estudiantes o funcionarios. Este derecho es independiente del lugar de residencia, siempre y cuando su contrato esté sujeto al derecho laboral alemán, y es innecesario el acuerdo favorable con el empleador *(art.1 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz).*

2. Contenido

Este derecho se puede ejercer hasta el vencimiento del tercer año de vida del menor*(art.15 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz).* , si bien una parte de este periodo puede alargarse hasta que el menor cumpla el octavo año de vida, si el empleador está de acuerdo. La solicitud de estos periodos viene regulada con una antelación de siete semanas, pudiendo solicitarse con una menor antelación sólo en el caso de parto prematuro. La familia puede organizar estos periodos de forma flexible*(art.16 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz).*

Durante este periodo el trabajador/a no puede ser despedido/a, desde el instante en que comunica al empleador su intención de comenzar con este periodo (siete semanas antes de su inicio), hasta el final de dicho periodo *(art.18 Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz).*

IV. OTRAS PRESTACIONES (ESTUDIANTES, EN FORMACIÓN, ETC.)

Una de las prestaciones con impacto directo sobre la conciliación es aquella que cubre los gastos de cuidado de los hijos e hijas menores de 15 años para que el progenitor al cuidado de los hijos pueda continuar con su formación, regulada en la Ley *Bundesausbildungsförderungsgesetz (BFöG)*. Se entiende como gastos de cuidado de hijos e hijas:

- Los costes del jardín de infancia, guardería,
- Los costes de cuidadores en el hogar, o
- Los costes generados a familiares o vecinos para hacerse cargo de los hijos.

No se entiende comprendida en esta prestación las pensiones alimenticias.

Finalmente, y sin animo de ser exhaustivos, existen, derivadas de la legislación para la promoción laboral, ciertas prestaciones que pueden ser solicitadas por aquellos que habiéndose acogido a lo dispuesto por esta normativa de promoción laboral (BAföG) tengan hijos menores de 10 años. Así pues, e independientemente de la prestación de gastos de cuidado mencionada anteriormente, la persona en formación que conviva con un hijo menor de 10 años podrá solicitar un incremento de la prestación de promoción laboral de 113 € para el primero de sus hijos y 85 € para todos los sucesivos menores de 10 años convivientes con el/la solicitante.

Estas ayudas económicas se asocian a la autorización de 'semestres sabáticos' en el caso de estudiantes, a lo largo de la vida del hijo (un semestre por nacimiento, y un semestre por año de vida del hijo hasta el quinto año, y posteriormente un semestre por cada dos años de vida del hijo hasta que cumpla los diez años).

BIBLIOGRAFÍA

"Elterngeld und Elternzeit" (2007) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. DruckVogt GmbH, Berlin.

"Aushangpflichtige Gesetze und Verordnungen, Auf einen Blick" (2009) AOK Verlag CW Haarfeld GmbH, Essen.

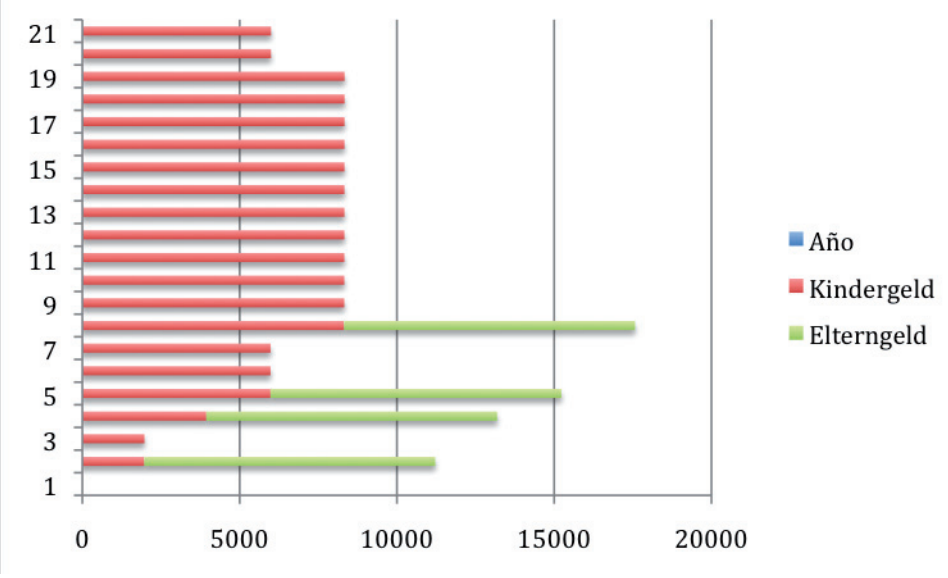
"Aktuelle Informationen für die Tägliche Praxis, Mutterschutz und Elternzeit" (2009) AOK Verlag CW Haarfeld GmbH, Essen.

Valor del 'Kindergeld' en la actualidad

Hijo	valor del 'Kindergeld' (acumulable)
Primero	164 €
Segundo	164 €
Tercero	170 €
Cada hijo siguiente	195 €

Ejemplo: Una familia con cuatro hijos recibe en el año 2009 por sus hijos un total de 693 € cada mes. En el caso de que el primer hijo o hija mayor de edad comience a trabajar, la tabla corre y el total a percibir mensualmente es de 498 € (suma de los tres primeros valores).

Figura. Suponiendo que la familia del ejemplo anterior tuviese unos ingresos netos mensuales de 1600 € al mes y que redujese la jornada a 20 horas durante el primer año de vida de cada uno de sus cuatro hijos, los importes recibidos de concepto de Elterngeld y de Kindergeld aparecen en la figura. El salario de la madre se reduciría de 1600 a 800 durante los primeros 12 meses, lo cual no aparece en la figura. La cantidad total percibida del Estado durante los veinte años del ejemplo sería: 174.528 €.



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Al hablar de conciliación, el término complementario que a uno le viene a la cabeza es el de "vida familiar y vida laboral" y a continuación el de "mujer". Ambas ideas se vinculan a esta realidad, pero son erróneas por incompletas.

En primer lugar, porque lo que hay que conciliar no es sólo la vida familiar con la laboral sino, y centrándonos en la primera parte, la vida laboral con el resto de aspectos de la vida humana. El ser humano no es sólo trabajo y familia, es mucho más que eso y por ello debemos adoptar un concepto de conciliación mucho más amplio y comprensivo. Dicho esto, nosotros vamos a centrarnos en la idea clásica de conciliación, dado que ese es el objeto de este estudio, no sin destacar antes que, gran parte de las ideas que aquí se reflejan pueden ampliarse a otros sectores de la vida de las personas y que las medidas propuestas pueden aplicarse para el logro de, en definitiva, la racionalización de los horarios teniendo en cuenta las necesidades y aspiraciones de las personas.

En segundo lugar, tampoco es acertado acercarnos a esta perspectiva pensando en la necesidad de conciliar de la mujer, dado que esto supone una doble discriminación para el hombre y la mujer dado que olvida importantes y actuales conceptos como el de corresponsabilidad familiar y el derecho de ambos padres de ocuparse de la familia. Es cierto, y ello se verá a lo largo de este texto, que a día de hoy, el desigual reparto de funciones y responsabilidades en el seno de la familia y el hogar genera que se exija la conciliación como medida para que la mujer pueda asumir los roles tradicionales que tiene asignado, así como los nuevos que legítimamente reivindica, como son su incorporación al mundo laboral en igualdad de oportunidades y la participación social y política en el mundo que le rodea. Por ello, el legislador y el político, adoptan medidas para aligerar esta pesada carga de la mujer, sin pensar que, en ocasiones, al aligerar esta carga adoptando medidas que inciden o afectan exclusivamente a ella, están perpetuando una situación de discriminación en los derechos y oportunidades que ella sufre especialmente. Por ello, es necesario analizar detenidamente las repercusiones que las medidas tienen desde una perspectiva sociológica y trasversal.

El derecho a fundar y, con ello, a disfrutar de la familia, está consagrado en los principales convenios internacionales ratificados por España que se consideran como las bases de la protección internacional de los derechos humanos a nivel universal, así mismo, forma parte de la práctica totalidad de las constituciones existentes con contenido programático y, por supuesto, de la Constitución Española en su artículo 39. Pero para poder disfrutar de la familia, hace falta, entre otros, tiempo para dedicarse al desarrollo de las relaciones socio-familiares y cumplir con las responsabilidades que a todos sus miembros corresponden.

Hoy en día estamos presenciando la creación de un nuevo modelo de familia, aquella en la que ambos cónyuges poseen un empleo remunerado y comparten las tareas domésticas. Ésta es conocida con el nombre de "familia igualitaria". Sin embargo, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres. Ello esta dando lugar a la aparición de las llamadas "superwoman", mujeres, madres, trabajadoras y esposas, que se ven obligadas a cumplir con todas las exigencias que tradicionalmente conlleva cada uno de estos roles sin que se les haya otorgado medios para ello.

Si observamos los fundamentos éticos y filosóficos de esta cuestión, de la posibilidad que tiene la mujer de nuestro tiempo de desarrollar con integridad su profesión siendo mujer, esposa,

madre e incluso hija, y realizando plenamente su feminidad, debemos tener en cuenta dos ideas fundamentales.

Por una parte hemos de tratar de evitar el riesgo que corre la mujer actual, ubicada en el mundo laboral, consistente en la masculinización de lo femenino, que anula y constriñe a la mujer. La mujer no puede apropiarse de las características masculinas, en contra de su propia originalidad femenina, de su riqueza esencial, sino que sus logros profesionales han de ser llevados a cabo implicando su feminidad. Para ello se requiere el esfuerzo de los poderes públicos para que exista una auténtica conciliación, es decir, reubicar el mundo del trabajo en lo femenino y no lo femenino en el mundo laboral.

Por otra parte se destaca la importancia de la implicación de los varones, corresponsables en la vida familiar, quienes han de incrementar su ayuda y cooperación en el ámbito del hogar, en la crianza y educación de los hijos e hijas, sin que, en ningún caso, tenga lugar la abstracta feminización de lo masculino. Los roles de padre y madre tienen una identidad claramente diferenciada e insustituible.

Las Instituciones de la Unión Europea han visto en esta realidad una cuestión de vital importancia para el desarrollo de derechos, oportunidades y capacidades de hombres y mujeres como tales, para las familias como base y fundamento de la sociedad, y para la construcción de la sociedad en su conjunto como base de este proyecto de solidaridad europeo que es, en definitiva, la Unión Europea.

Con el objeto de dar una perspectiva lo más amplia posible, este informe se ha centrado en el análisis de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europeas, los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo, los debates del Parlamento Europeo al respecto y la normativa específica elaborada y aprobada por las instituciones europeas.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas es un tribunal comprometido con la conciliación familiar y profesional de los padres. Esto ha sido posible gracias a que el Tribunal puede aplicar una normativa comunitaria cada vez más comprometida con esta materia. Las CEE primero y la UE después, han considerado imprescindible la incorporación de la mujer al mundo laboral, puesto que de otro modo, no sería posible asegurar el crecimiento económico sostenible, que es uno de los objetivos de la UE según el art. 2 del Tratado de la Unión Europea. El cumplimiento de este objetivo pasa por facilitar a la mujer que es madre la compaginación de sus obligaciones domésticas con sus obligaciones profesionales.

En el análisis de los fallos contemplamos una evolución hacia tesis cada vez más progresistas. El TJCE siempre ha entendido la igualdad entre hombre y mujer como un principio básico del ordenamiento comunitario, y se ha decantado por medidas de acción positiva en favor del sexo más discriminado en el mundo laboral, el femenino. Del mismo modo, ha interpretado que los Tratados prohibían no solo la discriminación directa sino también la indirecta, esto es, que una cláusula o norma formulada de manera neutra perjudique de hecho a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres. El TJCE ha insistido siempre en la necesidad de proteger a la mujer y sus especiales circunstancias, sobre todo durante el embarazo, así como sus vínculos con el hijo o hija. Por ello ha reconocido como principio la necesidad de proteger a la mujer en su vida familiar y en el desarrollo de su actividad profesional.

Pero también debemos poner de manifiesto que en muchas sentencias, parece que el afán del Tribunal sea exigir profesionalmente de la mujer lo mismo que le exige al hombre. Es más, el TJCE, no consigue desligarse de un corte economicista que condiciona toda su jurisprudencia. Pese a ello no podemos perder de vista que su jurisprudencia ha pretendido ser pionera y ejemplificante

para los Estados miembros y muestra un balance altamente positivo en la lucha por los derechos de la mujeres.

En igual sentido, el Comité Económico y Social Europeo destaca la necesidad de promover e implantar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones que la pervivencia de determinados estereotipos sociales, la carencia de servicios sociales adecuados y la inexistencia de jornadas laborales que permitan que la mujer-madre se incorpore al mundo laboral en igualdad de condiciones a los hombres han generado una importante discriminación social que se refleja, entre otros, en el sistema de pensiones, el tipo de trabajo al que acceden y las condiciones en las que lo hacen.

Para este órgano, es crucial que se reflexione y se promuevan medidas como medidas fiscales de apoyo a la familia, los "Bancos de horas" o "Créditos de tiempo", la formación y profesionalización de personas que se deban ocupar de los niños y niñas, el incremento del número de guarderías y centros de atención a mayores, el establecimiento de sistemas de cuidado y atención a menores adolescentes, la racionalización de las jornadas laborales de los padres, el cómputo del tiempo de desplazamiento de los trabajadores, el establecimiento o fomento de redes vecinales o similares de apoyo, el sostén de ONGs e instituciones sin ánimo de lucro que lleven a cabo medidas de apoyo en este campo. A su vez, también propone la necesidad de reflexionar y analizar un importante número de cuestiones: familias con necesidades especiales como son las familias numerosas, aquellas que tienen personas discapacitadas o las familias monoparentales; el impacto de las medidas de conciliación en las empresas; buenas prácticas; tasa de utilización masculina de permisos parentales y también, la necesidad de analizar el papel de los abuelos y otros miembros de la familia en la conciliación de ésta.

El Parlamento Europeo es también consciente de esta problemática, proponiendo y discutiendo medidas muy similares a las mencionadas en el párrafo anterior

Así, tanto el *Debate en torno a la situación de la mujer de 2004,* como el *Debate en torno a las medidas sobre conciliación de la vida familiar y el período de estudios de las mujeres jóvenes* de 2007 ponen de manifiesto la importancia de la incorporación de la mujer al mundo laboral, y defienden aquellas políticas familiares que creen condiciones para que lo padres y madres puedan pasar más tiempo con sus hijos o hijas y se consiga un reparto más equitativo entre la carrera profesional y el cuidado de los hijos. Proponen como medidas conciliadoras la reducción de la jornada laboral, la creación de microguarderías en los centros de trabajo, la flexibilización de horarios para tener en cuenta los ritmos escolares y urbanos y la posibilidad del trabajo a distancia. También se debate sobre la necesidad de apoyar la creación de servicios de apoyo para los estudiantes con hijos o hijas, el establecimiento de un sistema de certificación nacional que permita identificar aquellos centros de enseñanza superior o profesional que cuentan con estos servicios, la reducción de la fiscalidad a los padres y madres jóvenes que estudian, beneficios en viviendas adaptadas a sus necesidades, bolsas de estudios para la financiación de sus gastos mientras estudian, préstamos etc.

Con el fin de cerrar el análisis relativo al ámbito europeo mencionaremos el marco normativo existente en materia de conciliación.

La legislación comunitaria existente en esta materia no busca agotar la cuestión, sino más bien, crear un marco mínimo sobre el que se asienten los avances de los Estados y resto de autoridades públicas e incluso, de las empresas. Las medidas al respecto parten, una vez más, del fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en el laboral, así como en la consideración del cuidado de menores y de los dependientes como un derecho y una responsabilidad colectiva de toda la sociedad. Esta línea legislativa, es también la línea legislativa futura, tal y como lo demuestran los últimos actos de la UE al respecto. Así, los últimos avances en este campo se

encuentran relacionados entre si, aunque su grado de implementación difiere dependiendo de cada Estado miembro. Estas medidas pueden sistematizarse de la siguiente manera:

- flexibilidad en el trabajo, a través de la posibilidad de conseguir trabajo a tiempo parcial, acudir a nuevos métodos de trabajo, como el teletrabajo,
- flexibilidad en la obtención de permisos por razones familiares,
- impulso de las medidas tendentes a obtener trabajos de calidad; entre ellas se encuentran la prestación de servicios de cuidado de niños (guarderías) y otras personas dependientes asequibles y de calidad (centros de día, personal de apoyo a domicilio),
- establecimiento de la obligación de mutualizar por parte de los Estados los costes de los subsidios de maternidad y permiso parental,
- garantía de la igualdad de trato de los trabajadores o trabajdoras autónomos y sus cónyuges o convivientes colaboradores,
- aumento de las herramientas analíticas para evaluar las políticas de conciliación,
- continuación del trabajo en la "Alianza Europea a favor de las Familias",
- utilización de todo el potencial del los Fondos Estructurales y del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural para financiar la calidad de los servicios de cuidado de niños y personas dependientes e
- impulso de una mayor participación de la actuación de los interlocutores sociales y de toda la sociedad civil en la gestión y aplicación de medidas de conciliación.

En definitiva, en este tema, la postura de los representantes de los ciudadanos en la Unión y la de los distintos sectores de la sociedad europea van de la mano, lo cual nos hace augurar un consenso "europeo" en estas cuestiones y la posibilidad de avanzar positiva y rápidamente al respecto.

Pese a que las políticas de conciliación han tenido un gran impulso en los últimos años, la situación en nuestro país deja bastante que desear puesto que nos encontramos a la cola, respecto al resto de países de la UE, en lo relativo a la profundización en esta clase de medidas.

Siempre se ha dicho que el Derecho es una respuesta a una necesidad social, por ello, a la hora de sugerir cómo mejorar la realidad objeto de estudio debemos tener en cuenta varios aspectos, en especial, el marco jurídico del que partimos y el contexto sociocultural en el que nos encontramos. La legislación debe ofrecer una cobertura y protección que promuevan el ofrecimiento de estas medidas de conciliación por parte de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras o la exigencia de estos últimos frente al empresariado. Sin embargo, el factor social incide de manera determinante en la demanda y utilización efectiva de esta clase de medidas. De nada sirve la existencia de una extraordinaria regulación al respecto, si los ciudadanos no hacen uso de ésta. O se sirven para el logro de objetivos distintos a los previstos en la norma.

De forma específica, las medidas que nuestro ordenamiento estatal prevé con la finalidad remover todos aquellos obstáculos que imposibiliten conciliar la vida laboral y familiar se encuentran fundamentalmente en el Derecho laboral y en el derecho Fiscal.

Entre las medidas contempladas en el ordenamiento laboral, podemos destacar la nulidad del despido por embarazo, la concesión del derecho a una excedencia por cuidado de hijos, la suspensión del contrato de trabajo por parto y también por maternidad, adopción o acogimiento, el reconocimiento del permiso de lactancia, el reconocimiento de medidas adicionales para aquellos padres y madres que tienen hijos o hijas prematuros, la posibilidad de solicitar reducción de la jornada por

cuidado de menores y familiares, la consagración de los permisos retribuidos o el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con la finalidad de conciliar ésta con las responsabilidades familiares.

La incorporación de tales medidas, además de tratarse de un imperativo legal, está comenzando a ser considerada por algunas empresas como una ventaja competitiva que les permite atraer y, sobre todo, retener a determinados colectivos, mejorar la productividad y el clima laboral.

Sin embargo, debemos destacar la necesidad de reflexionar acerca del impacto de algunas de estas medidas en el logro de la igualdad, cuando no van acompañadas de un cambio de perspectiva social en cuanto a la importancia de la maternidad, así como los efectos que el disfrute de las mismas puede tener en los resultados empresariales.

Se sugiere como posibles medidas sobre las que trabajar de cara al futuro, dentro del ámbito empresarial la extensión del pago de cheques guardería, medida que debería ser ampliable a los centros de día o permanentes; la posibilidad de distribuir las vacaciones del trabajador o trabajadora en función de las necesidades de los hijos e hijas, la existencia de seguro médico o médico de empresa con la finalidad de reducir el absentismo laboral, el otorgamiento de beneficios sociales vinculados a la familia como ayudas por matrimonio o por hijos en edad escolar, políticas de acercamiento del trabajador o trabajadora a su domicilio, de reducción de viajes, política de "luces pagadas" o potenciación del teletrabajo .

En cuanto a las medidas que podrían adoptar las administraciones públicas, podemos mencionar el fomento de la contratación indefinida, la ampliación del número de plazas en guarderías públicas, planes de fomento de recolocaciones, la sanción de aquellas empresas cuyos trabajadores o trabajadoras no tomen los permisos vinculados al nacimiento de los hijos e hijas, incluidas las vacaciones laborales cuando estas coinciden con otros permisos parentales, el establecimiento de la baja obligatoria con anterioridad a la maternidad, deducciones fiscales para el cuidado de hijos o hijas, adaptación de los horarios de la Administración a los horarios laborales e incremento del número de gestiones que se pueden realizar por Internet, adaptación de los horarios médicos, establecimiento de bonificaciones, subvenciones y medidas fiscales para la empresas que implanten mejoras en materia de conciliación, aumento de las plazas y abaratamiento del trasporte escolar, reducción del IVA en determinados productos dirigidos a la infancia o extensión de las ayudas escolares.

Respecto a las medidas contempladas en el ordenamiento fiscal, actualmente existen algunos beneficios previstos tanto en la legislación estatal como en la autonómica valenciana que deben ser valorados muy positivamente, pero que, sin embargo, parecen insuficientes, por distintos motivos:

1º La aplicación de la tributación conjunta genera un perjuicio y una discriminación para el segundo perceptor de rentas de la familia que no se compensa suficientemente con las medidas complementarias existentes.

2º Las medidas de conciliación previstas no contemplan prácticamente las necesidades de conciliación de los hombres, necesarias para lograr un equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

3º Las medidas de conciliación existentes no atienden suficientemente a los problemas que plantea la atención a familiares o personas dependientes de los trabajadores, distintas de los hijos.

Teniendo en cuenta el marco jurídico actual sería conveniente introducir nuevas medidas expresamente dirigidas a este fin, que completen las ya existentes.

Las acciones a estudiar y que podrían introducirse en la normativa del IRPF por la Comunidad Valenciana son las siguientes:

En primer lugar, la más importante sería aquella que supusiera dar un trato fiscal equitativo al trabajo remunerado del segundo cónyuge. Para ello podría llevarse acabo la implantación de medidas como:

a) El establecimiento de una tarifa autonómica para tributación conjunta menos progresiva que para tributación individual, siempre que ello sea posible según los límites de la cesión de competencias.

   El establecimiento de una deducción autonómica por tributación familiar (conjunta) con dos perceptores de renta que compensara la pérdida de la reducción por rendimientos del trabajo del segundo perceptor, sea el marido o la mujer, condicionada por los requisitos que en el informe se establecen.

b) El establecimiento de una deducción autonómica por tributación familiar (conjunta) que compense la pérdida del mínimo personal del segundo cónyuge en la modalidad de unidad familiar biparental.

En el nuevo marco de la cesión de competencias, la pérdida del mínimo personal del segundo cónyuge también se podría compensar en parte aumentando dentro del límite del 10% el importe del mínimo del contribuyente que corresponde a la unidad familiar biparental en tributación conjunta.

De otro lado otras medidas que podría establecerse en la normativa valenciana para favorecer la conciliación son las siguientes:

a) Ampliar la deducción autonómica por gastos de guardería a los supuestos en que los niños son cuidados en casa por una persona contratada al efecto

b) Ampliar la deducción por conciliación del trabajo con la vida familiar hasta los 8 años del menor, cuando la jornada laboral de ambos progenitores supere las 30 horas semanales y sea necesario contratar una persona para el cuidado del menor.

c) Establecer una deducción por ascendiente a cargo mayor de 65 años o discapacitado que dependa económicamente de la persona que trabaje, cuando reciba asistencia en un centro de día o sea necesario contratar a una persona para su cuidado.

En todo caso, la introducción de estas medidas deberá hacerse de forma coordinada con las ayudas económicas previstas con el mismo objetivo.

La preocupación por el cuidado y protección de la familia, por el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y por la conciliación de la vida familiar y laboral son denominadores comunes tanto en el Estado como en el conjunto de las Comunidades Autónomas. Así, observamos como todas las analizadas cuentan con planes de infancia y/o planes de apoyo a las familias, a excepción de Extremadura Ceuta y Melilla que disponen de programas de actuación pública, pero no de un plan específico. Dentro de estas políticas públicas encaminadas al fomento de la conciliación encontramos ayudas dirigidas a las familias y ayudas dirigidas a las empresas, así también las CCAA cuentan con políticas públicas en materia de igualdad estructuradas a través de los denominados Planes de Igualdad.

Dentro del conjunto de autonomías, la Comunidad Valenciana es una de las pioneras tanto en normativa como en las medidas adoptadas en materia de conciliación, las cuales se estudian con de-

talle en el informe. Esto no quiere decir que debamos estar satisfechos sino que debemos continuar en esta línea, creando nuevas acciones y mejorando las ya existentes, siendo nuestra meta lograr una verdadera conciliación caracterizada por el igual uso, materno y paterno, de estas acciones, sin perder de vista la singularidad y especialidades de cada uno.

Desde siempre han existido frenos a la conciliación, como son el que estuviera bien visto permanecer tiempo en la oficina, llevarse trabajo a casa o considerar menos comprometido con la Compañía a quien disfrutaba de los permisos retribuidos o a quien solicitaba una excedencia o permiso.

Por ello si de verdad se quiere conseguir conciliación hay que buscar impulsos como son el establecimiento de la política de "luces apagadas", reuniones planificadas dentro del horario laboral, períodos de tiempo laboral "libre de interrupciones", etc..

Cuando se habla de éstas políticas es necesario tener en cuenta que exigen un cambio cultural-empresarial, que deben ser políticas escritas, para que su cumplimiento no pueda quedar a la discrecionalidad de los mandos y que exigen un cambio del sistema de valores y de los roles sociales.

Las empresas por su parte conciben el tema de la conciliación, como una amenaza potencial al rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas, y en definitiva, en el mercado de trabajo. Son las mujeres las que más uso hacen de las medidas de conciliación establecidas (baja por nacimiento de hijos, reducciones de jornada, excedencias.) Facilitar la conciliación es considerado como un coste que las empresas no quieren asumir.

Sin embargo, frente a la creencia de que la introducción de medidas de conciliación por el empresario tiene un coste elevado, numerosos estudios demuestran, como hemos visto, que las mismas tienen como resultado una reducción del absentismo laboral y un incremento de la productividad.

Por otra parte un modo de fomentar la implantación de medidas de conciliación por parte de las empresas es hacerles ver como su adopción se halla plenamente vinculada a la Responsabilidad Social Corporativa y Empresarial, a su reputación social, y también de forma directa a conceptos de gestión como la imagen de marca. Puede utilizarse por las Administraciones Públicas esta argumentación y sus implicaciones, con la finalidad de motivar, estimular y potenciar que las empresas y organizaciones desarrollen las necesarias políticas de conciliación, de esta manera las iniciativas públicas en esta materia podrían lograr un mayor impacto y notoriedad.

Finalmente, y por lo que al Derecho comparado se refiere, en el informe se realiza un acercamiento al estado de la mencionada cuestión en una serie de países europeos: Francia, Alemania, Italia o Bélgica. Destacaremos aquellas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que resultan interesantes y que podrían ser incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico, o al menos, servirle de orientación.

Tanto Bélgica, Francia como Alemania son países cuyas políticas de conciliación se encuentran muy avanzadas respecto a las existentes en nuestro ordenamiento. Estos estados fueron conscientes, antes de que lo fuera España, por un lado, de la importancia que tiene la incorporación de la mujer al mundo de laboral para el progreso económico y social y, por otro, de la penalización y discriminación que ésta sufre en este ámbito por el hecho de ser mujer y concretamente por el hecho de ser madre.

Concretamente en Francia, la situación de la mujer es excepcional, éstas son trabajadoras en un gran porcentaje y con una media de hijos por mujer que coloca a Francia en el primer lugar del ranking de los países europeos. Medidas como la reducción de la jornada laboral, el fomento del teletrabajo, los distintos permisos de maternidad o paternidad, los "créditos de tiempo", así como el amplio abanico de opciones que se oferta para el cuidado de niños son las que permiten a los hombres y mujeres de los mencionados países disponer del tiempo de descanso necesario para poder ocuparse de su familia.

Sin embargo, la utilización de estas medidas también puede tener un efecto negativo para la mujer. En primer lugar, por el hecho de que la mayoría de estas acciones van dirigidas a la madre, de tal manera que se establece tácitamente que es ella quien debe llevar a cabo y soportar, en cierto modo, la carga que supone la conciliación. En segundo lugar, estas medidas pueden llegar a convertirse en disuasorias para la reincorporación de la mujer al mundo laboral, como sucede con los largos períodos de baja por maternidad, y también pueden actuar como obstáculos en la promoción dentro de la carrera profesional de aquel, padre o madre, que haga uso de ellas.

Por ello se contempla la necesidad de que estas medidas de conciliación vayan dirigidas tanto al hombre como a la mujer de igual manera, contemplando en todo momento las particularidades de cada sexo, de tal manera que así se promueva la corresponsabilidad de las cargas familiares, y se compense y subsane la discriminación y penalización a la que la mujer se ve sometida por el hecho de ser madre.

Italia va un paso por detrás respecto de estos países, disfrutando de un sistema de medidas de conciliación más similar al español, pero del cual también tenemos mucho que aprender, entre otras cosas, por el reciente interés que las autoridades públicas han prestado a estas cuestiones. En su ordenamiento se prevén, como acciones positivas, los proyectos destinados a permitir que la trabajadora madre y/o el trabajador padre se beneficien de formas específicas de flexibilidad y de organización laboral, programas de formación para la reintegración de los trabajadores que hayan sido beneficiarios de un permiso, así como proyectos que permitan reemplazar, con otro empresario o trabajador autónomo, al propietario de la empresa o al trabajador autónomo beneficiario del periodo de abstención obligatoria o del permiso parental.

En el caso italiano, destaca el interés prestado a los trabajadores autónomos, mientras que, en España, nos encontramos con una legislación muy deficiente. Por otra parte, hay que mencionar el interés manifestado por los entes territoriales, particularmente las Regiones, con respecto a las políticas de conciliación, tanto en lo que se refiere a la adopción de normativa específica, como a la participación en la organización de acciones a favor de la conciliación.

Para finalizar y tras percatarnos de los numerosos aspectos interrelacionados que influyen en la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y profesional y de la importancia de esta cuestión, es fundamental realizar un llamamiento a la totalidad de los actores sociales, para que actúen y reflexionen sobre la importancia y necesidad del logro adecuado de la conciliación:

A los poderes públicos como necesarios impulsores, promotores e incentivadores del empleo de estas políticas. Son ellos quienes tienen la autoridad y la competencia para establecer estas medidas de manera discrecional e incluso imperativa.

A las empresas, como agentes que deben mostrarse especialmente sensibles a estas cuestiones, puesto que es en sus manos donde está verdaderamente, la posibilidad de que se produzca un profundo cambio en la estructura empresarial, pudiendo así cambiar también la estructura social y los ritmos de vida.

Y a los trabajadores y trabajadoras, a los padres y a las madres, pues son ellos quienes deciden hacer uso o no de las medidas que se ofrecen, quienes prefieren reducir su jornada o no reducirla, quienes eligen si lo hace el padre o la madre o quienes optan si compartir o no compartir las responsabilidades familiares y domésticas, son quienes en primera persona están operando la transformación de la sociedad, quienes concilian.

RUTH ABRIL STOFFELS
Elena Juaristi Besalduch

Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

bsocial.gva.es

Unió Europea
Fons Social Europeu
El FSE inverteix en el teu futur