



*Congreso de los Diputados*

**APROBACIÓN POR LA COMISIÓN DEL INFORME DE LA SUBCOMISIÓN CREADA EN EL SENO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES PARA LA EMISIÓN DE UN INFORME QUE ANALICE LA ORDENACIÓN Y ADECUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y DE LA JORNADA, ASÍ COMO DE LAS POSIBILIDADES DE ADECUACIÓN DEL HORARIO LABORAL A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**



## ÍNDICE

	<u>Página</u>
<b>I. <u>GUIÓN DE ACTIVIDAD DE LA SUBCOMISIÓN</u> .....</b>	<b>4</b>
1. Antecedentes de creación de la Subcomisión.....	4
2. Composición .....	6
3. Sesiones celebradas .....	7
4. Documentación aportada .....	13
<b>II. <u>INTRODUCCIÓN: SOBRE EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN</u> .....</b>	<b>22</b>
1. Concepto .....	22
2. Elementos que definen la conciliación.....	24
3. Actores implicados en la conciliación.....	25
A) Los poderes públicos.....	25
B) Las organizaciones sindicales y empresariales.....	27
C) La sociedad en su conjunto .....	28
<b>III. <u>REALIDADES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN</u> .....</b>	<b>28</b>
1. Introducción .....	28
2. La realidad de las mujeres españolas de hoy.....	29
3. Los datos económicos.....	35
4. Los datos demográficos .....	38
5. Los datos en el ámbito de la empresa.....	39
6. Los medios de comunicación.....	46
7. Otros .....	46
<b>IV. <u>MARCO NORMATIVO</u> .....</b>	<b>47</b>
1. Derecho Comunitario .....	47
2. Derecho Español .....	48
A) Antecedentes Históricos .....	48
B) Normativa estatal.....	49
C) Normativa autonómica.....	52



*Congreso de los Diputados*

<b>V. <u>RESUMEN DE PROPUESTAS PLANTEADAS POR LOS COMPARECIENTES</u></b> .....	<b>53</b>
<b>A) En el ámbito de las Administraciones Públicas</b> .....	<b>53</b>
<b>A.1) Nivel estatal</b> .....	<b>53</b>
<b>A.2) Comunidades Autónomas</b> .....	<b>57</b>
<b>A.3) Administración local</b> .....	<b>61</b>
<b>B) En el ámbito laboral</b> .....	<b>62</b>
<b>VI. <u>CONSTATAACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA SUBCOMISIÓN</u> ..</b>	<b>73</b>
<b>1. CONSTATAACIONES</b> .....	<b>73</b>
<b>a) Usos del tiempo y provisión de servicios de cuidado y protección social</b> .....	<b>75</b>
<b>b) Organización de horarios</b> .....	<b>80</b>
<b>2. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>85</b>
<b>1) Usos del tiempo</b> .....	<b>86</b>
<b>a) Administraciones Públicas</b> .....	<b>86</b>
<b>b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas</b> .....	<b>92</b>
<b>2) Provisión de servicios de cuidado y de protección social</b> .....	<b>94</b>
<b>3) Organización de horarios</b> .....	<b>95</b>
<b>a) Administraciones Públicas</b> .....	<b>96</b>
<b>b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas</b> .....	<b>100</b>
<b>VII. <u>PLAN DE MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u>.....</b>	<b>102</b>



*Congreso de los Diputados*

## **I. GUIÓN DE ACTIVIDAD DE LA SUBCOMISIÓN.**

### **1. Antecedentes de creación de la Subcomisión.**

1º) La Mesa del Congreso de los Diputados, en su reunión de 1 de junio de 2004, acordó admitir a trámite y remitir a la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales la solicitud núm. expte.: 158/9 del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, relativa a la creación de una Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral y profesional (BOCG D-29, de 4-06-04).

2º) En su sesión de 23 de septiembre de 2004 la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales acordó, por unanimidad, aceptar la propuesta referida y solicitar del Pleno del Congreso de los Diputados la creación de una Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las reglas de organización y funcionamiento de dicha Subcomisión serían, junto con lo previsto en la Resolución de la Presidencia de 26 de junio de 2006, las siguientes:

#### **“A) Composición**

La Subcomisión estará integrada por tres representantes de cada uno de los Grupos Parlamentarios con más de 100 Diputados en la Cámara, dos representantes de cada uno de los Grupos con más de 10 Diputados y un representante de cada uno de los Grupos restantes.



## *Congreso de los Diputados*

### B) Adopción de Acuerdos

Los acuerdos de la Subcomisión se adoptarán mediante voto ponderado.

### C) Objeto de la Subcomisión

1.- Analizar las posibilidades de aplicación de criterios de flexibilidad horaria o de la jornada de acuerdo con las prácticas y experiencias de los países de nuestro entorno, especialmente los de la Unión Europea, en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.- Estudiar los efectos que se deriven de la reordenación horaria en la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y en la mejora de disposición del tiempo por las personas.

3.- Una vez realizado el análisis y el estudio referidos, determinar los efectos que puedan afectar a la productividad de las empresas.

4.- Emitir informe y conclusiones. Dar traslado del mismo al Gobierno a los efectos oportunos, y a los Agentes Sociales para, en su caso, potenciar sus medidas y resoluciones dentro de la negociación colectiva.

D) De acuerdo con lo establecido en la Resolución de la Presidencia del Congreso de los Diputados de 26 de junio de 1996, la Subcomisión podrá recabar:

- La información y documentación en relación con los estudios que se están realizando en la Comisión Europea.



## *Congreso de los Diputados*

- La información y documentación que precise de las Administraciones Públicas competentes.

- La comparecencia de miembros de las Administraciones Públicas ante la misma, así como la de autoridades, funcionarios públicos, interlocutores sociales, y cuantas personas y organizaciones resulten competentes en la materia.

### E) Plazo para la realización de los trabajos de la Subcomisión

La Subcomisión deberá concluir su trabajo dentro de los dos periodos de sesiones siguientes. El mencionado informe, una vez aprobado por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales junto con las conclusiones finales de los trabajos de la Subcomisión, se remitirá al Pleno de la Cámara para su debate y aprobación.”. Téngase en cuenta que dicho plazo fue ampliado por el Pleno hasta el 31 de octubre de 2006.

### **2. Composición.**

CARRO GARROTE, Francisco Xavier (GS)  
MUÑOZ SANTAMARÍA, Lourdes (GS)  
SÁNCHEZ RUBIO, María José (GS)  
BURGOS GALLEGO, Tomás (GP)  
QUINTANILLA BARBA, María del Carmen (GP)  
SÁNCHEZ-CAMACHO PÉREZ, Alicia (GP)  
PIGEM PALMÉS, M<sup>a</sup> Mercè (GC-CiU)  
TARDÁ I COMA, Joan (GER-ERC)  
OLABARRÍA MUÑOZ, Emilio (GV (EAJ-PNV))  
GARCÍA SUÁREZ, Carme (GIU-ICV)  
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Román (GCC-NC)  
FERNÁNDEZ DAVILA, M<sup>a</sup> Olaia (GMx)

PRESIDENTA: D<sup>a</sup>. CARMEN MARÓN BELTRÁN  
LETRADA: D<sup>a</sup>. BLANCA HERNÁNDEZ OLIVER



## *Congreso de los Diputados*

### **3. Sesiones celebradas.**

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 28 de septiembre de 2005 | - Sesión de constitución y ordenación de los trabajos de la Subcomisión.  |
| 5 de octubre de 2005     | - Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.   |
| 14 de noviembre de 2005  | - Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.   |
| 23 de noviembre de 2005  | - Comparecencia de D. Ignacio Buqueras Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea y de la Asociación para la adaptación horaria de los españoles en Europa.<br>- Comparecencia de D <sup>a</sup> . María de los Angeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y Profesora de investigación en el CSIC.<br>- Comparecencia de D <sup>a</sup> . Gloria Llatzer Gaya, Socia Directora de la empresa Optimiza. |
| 30 de noviembre de 2005  | - Comparecencia conjunta de D <sup>a</sup> . Elizabeth Villagómez Morales y de D <sup>a</sup> . Enma Oteo   |



*Congreso de los Diputados*

Antuñano, redactoras del Informe encargado por la Comisión Europea “Los Sistemas de Seguridad Social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral”.

- Comparecencia de D. José María Bosch Veciana, Asesor laboral de CECOT.

21 de diciembre de 2005

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Nuria Chinchilla Albiol, Directora de Familia y Trabajo de IESE.

- Comparecencia de D. Claudio Boada Pallarés, Presidente del Círculo de Empresarios.

8 de febrero de 2006

- Comparecencia de la Sra. Johanna Lammi-Táskula, experta en conciliación de Stakes, Instituto de investigación estatal de Finlandia.

- Comparecencia del Sr. Finn Ola Jolstad, Consejero del Ministerio de Asuntos Laborales y de Inclusión Social de Noruega.

15 de febrero de 2006

- Comparecencia de D. Roberto Martínez Fernández, Director de Área de la Fundación Mas Familia.





*Congreso de los Diputados*

22 de febrero de 2006

- Comparecencia de D. Ignacio Álvarez de Mon Pan de Soraluze, Profesor de comportamiento organizacional del IESE.

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.).

15 de marzo de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

- Comparecencia de D. Juan Iranzo Martín, Director General del Instituto de Estudios Económicos y Catedrático de Economía Aplicada.

29 de marzo de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Almudena Fontecha López, Secretaria Confederal para la Igualdad, de la Unión General de Trabajadores (UGT).

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Consuelo Chacartegui Jávega, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra.



## *Congreso de los Diputados*

26 de abril de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Amparo Moraleda Martínez, Directora de la empresa IBM en Madrid.
- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Marisa Soletto Avila, Presidenta de la Fundación Mujeres.

10 de mayo de 2006

- Comparecencia de D. Carlos Doménech de Aspe, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia.
- Comparecencia de D. Carles Barba Boada, Vicepresidente de la Fundació Catalana de l'Esplai.

17 de mayo de 2006

- Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.
- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Ana María Llopis Rivas, Miembro de la Comisión de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para el área de la mujer y conciliación.
- Comparecencia conjunta de D<sup>a</sup>. Pilar Gómez-Acebo Avedillo y de D<sup>a</sup>. Eva Levy Bensadon, Presidenta de Honor y Presidenta, respectivamente, de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).



## *Congreso de los Diputados*

24 de mayo de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Enriqueta Chicano Jávega, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Inmaculada Álvarez Morillas, Presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid.

7 de junio de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta del Sector Nacional de Administración Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. María Jesús Prieto Laffargue, Vicepresidenta de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI).

14 de junio de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Consuelo Álvarez de Toledo, periodista.

- Comparecencia de la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Micaela Navarro Garzón, Consejera de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

21 de junio de 2006

- Comparecencia del Excmo. Sr. D. Juan José Güemes Barrios, Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.



## *Congreso de los Diputados*

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Isabel Carmen Llinàs Warthmann, Directora del Instituto Balear de la Mujer.

- Comparecencia de la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Inmaculada Moraleda i Pérez, Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo en la Ciudad del Ayuntamiento de Barcelona.

28 de junio de 2006

- Comparecencia de D. Angel Expósito Mora, Director General de Europa Press.

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. María del Mar Serna Calvo, Directora General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña.

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.

3 de octubre de 2006

Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

18 de octubre de 2006

- Comparecencia de D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño, Secretaria General de Línea Directa Aseguradora.



## *Congreso de los Diputados*

### **4. Documentación aportada.**

- Documentación aportada por *D. Ignacio Buqueras Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea y de la Asociación para la adaptación horaria de los españoles en Europa*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:
  - Texto de su intervención ante la Subcomisión.
  - Libro “España en hora”.
  - Libro “Europa. La hora de España”.
  - Libro “España en hora europea”.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. María de los Angeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y profesora de investigación en el CSIC*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:
  - “Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares”.
  - “España 2015: prospectiva social e investigación científica y tecnológica”.
  - “Informe ISEDIC: Impacto Social de los Enfermos Dependientes por Ictus-2004”
  - CD-ROM “Informe Conciliación Vida Familiar y Política 1999”.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Gloria Llatzer Gaya, Socia Directora de la empresa Optimiza*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:



## *Congreso de los Diputados*

- Libro “CEP = e<sup>2</sup>. Los fundamentos de la conciliación”.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Elizabeth Villagómez Morales* y *D<sup>a</sup>. Enma Oteo Antuñano*, redactoras del Informe encargado por la Comisión Europea “Los Sistemas de Seguridad Social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral”, en su comparecencia conjunta ante la Subcomisión el día 30 de noviembre de 2005:
  - Presentación en Power Point de su intervención.
  - Documento “Estudio base para la identificación de buenas prácticas de conciliación de vida laboral y familiar desarrolladas por las empresas ubicadas en Navalcarnero”.
  - Documento “Social repercussions of an op-out from the provisions of the working time directive”
  - Documento “Los sistemas de seguridad en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral”
  
- Documentación aportada por *D. José María Bosch Veciana*, *Asesor laboral de CECOT*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 30 de noviembre de 2005:
  - Libro “Reflexiones sobre la armonización de la vida laboral, personal y familiar”.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Nuria Cinchilla Albiol*, *Directora de Familia y Trabajo de IESE*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de diciembre de 2005:



## Congreso de los Diputados

- “Empresas familiarmente responsables. Presentación en Power Point de la intervención”.
  - Libro “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Tomos I y II”.
  - Libro “Cómo re-conciliar TRABAJO Y FAMILIA. La ambición femenina”.
- Documentación aportada por *D. Claudio Boada Pallarés, Presidente del Círculo de Empresarios*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de diciembre de 2005:
- Texto de su intervención ante la Subcomisión.
- Documentación aportada por el *Sr. Finn Ola Jolstad, Consejero del Ministerio de Asuntos Laborales y de Inclusión Social de Noruega*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 8 de febrero de 2006:
- “Increasing the employment of women through flexible work arrangements”.
  - “Increasing female employment rates through flexible working arrangements: Norwegian policy”.
  - “The rights of parents of small children in Norway”.
- Documentación aportada por *D. Ignacio Alvarez de Mon Pan de Soraluze, Profesor de comportamiento organizacional del IESE*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de febrero de 2006:
- La conciliación como cambio cultural (Presentación en Power Point, en papel)



## *Congreso de los Diputados*

- Documentación aportada por *D. Roberto Martínez Fernández, Director de Área de la Fundación + Familia*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de febrero de 2006:
  - “Fundación + Familia. Memoria de actividades”.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Carmen Bravo Sueskun, Secretaria General de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 22 de febrero de 2006:
  - Texto de su intervención ante la Subcomisión.
  
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de marzo de 2006:
  - Texto de su intervención ante la Subcomisión.
  
- Documentación aportada por *D<sup>ña</sup>. Consuelo Chacartegui Jávega, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 29 de marzo de 2006:
  - Decisión nº 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005.





## *Congreso de los Diputados*

- Panorama Sociolaboral de la mujer en España (Consejo Económico y Social).
  - Comunicación al Consejo Europeo de Primavera (Comisión de las Comunidades Europeas).
  - Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 49/2005 (Sala Primera), de 14 de marzo.
  - Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000.
- Documentación aportada por *Dña. Almudena Fontecha López, Secretaria Confederal para la Igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT)*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 29 de marzo de 2006:
- Texto de su intervención ante la Subcomisión.
- Documentación aportada por *Dña. Marisa Soletto Avila, Presidenta de la Fundación Mujeres*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 26 de abril de 2006:
- CD “Conciliación: una condición para la igualdad. Marco normativo y político en materia de conciliación en España”.
  - Libro “Marea. Conciliation of living and working times. Conciliation des temps de vie et de travail”.
  - Libro “Dossier de la Conferencia final del proyecto New Hera: Vida y trabajo en una nueva Hera”. Córdoba, 23 de enero de 2004.
  - Libro “Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales”.
  - Revista Fundación Mujeres especial sobre conciliación de la vida familiar y laboral.



## *Congreso de los Diputados*

- Documentación aportada por *D. Carles Barba Boada, Vicepresidente de la Fundació Catalana de l'Esplai*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 10 de mayo de 2006:
  - Texto de su intervención ante la Subcomisión.
  - Artículo de la Revista Aula de Innovación Educativa: “Eduquemos más allá del horario lectivo. Un modelo que funciona”.
  - Memoria 2004. Fundació Esplai. Al servicio de la infancia, la juventud y el desarrollo asociativo.
  - Memoria 2005. Fundació Catalana de l'Esplai. Construint el futur amb la participació de tots i totes.
  - Diario de la Fundación Esplai. Julio 2004.
  - Diari de la Fundació Catalana de l'Esplai. Marzo 2006.
  - Folleto Eduquem + Enllà. Un modelo de calidad, corresponsabilidad y equidad.
  
- Documentación aportada por *D. Carlos Doménech de Aspe, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 10 de mayo de 2006:
  - Guión de su intervención ante la Subcomisión.
  
- Documentación aportada por *Dña. Ana María Llopis Rivas, miembro de la Comisión de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para el área de mujer y conciliación*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 17 de mayo de 2006:



## *Congreso de los Diputados*

- Presentación en Power Point de su intervención ante la Subcomisión (en CD y papel. El CD no se puede leer).
  
- Documentación aportada por *Dña. Inmaculada Álvarez Morillas, Presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 24 de mayo de 2006:
  - Guión de su intervención ante la Subcomisión.
  - Presentación en Power Point (en papel).
  
- Documentación aportada por *Dña. Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta del Sector Nacional de Administración Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF)*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 7 de junio de 2006:
  - Texto de su intervención ante la Subcomisión (en papel y en CD).
  
- Documentación aportada por la *Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Micaela Navarro Garzón, Consejera de Bienestar e Igualdad Social de la Junta de Andalucía*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 14 de junio de 2006:
  - “Diario de Sevilla, 11 de junio de 2006. Entrevista con Salustiano del Campo, Profesor Emérito de la Complutense y presidente del Instituto de España”.
  
- Documentación aportada por el *Excmo. Sr. D. Juan José Güemes Barrios, Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de junio de 2006:



## *Congreso de los Diputados*

- “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”.
  - Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral y personal.
  - Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas de la Comunidad de Madrid. Informe de Prensa.
  - Tasa de escolaridad en preescolar < 3 años.
- Documentación aportada por la Ilma. Sra. *D<sup>a</sup>. Inmaculada Moraleda i Pérez*, *Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo en la Ciudad, del Ayuntamiento de Barcelona*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de junio de 2006:
- Texto de su intervención ante la Subcomisión.
  - CD “Nuevos usos del tiempo”.
  - Informe 5215 (CL) (LUCAS) “El estrés en una sociedad instalada en el cambio”.
  - El uso social del tiempo en Barcelona (Power Point, en papel).
  - Libro “El mercat de treball nocturn a Barcelona”. Ajuntament de Barcelona.
  - Folleto “Benvinguts al Circ”.
  - Folleto “bcn.es temps (tota la informació i tots els tramits amb el mínim esforç)”.
  - Folleto “Congreso internacional tiempo, ciudadanía y municipio. Barcelona 24, 25 y 26 de mayo de 2006”.
  - Publicación “Nuevos usos del tiempo en la ciudad. Ajuntament de Barcelona”.
  - Conciliación de la vida laboral y familiar/racionalización de los tiempos de trabajo. Legislación holandesa al respecto.



## *Congreso de los Diputados*

- Conciliación de la vida laboral y familiar/racionalización de los tiempos de trabajo. Legislación italiana al respecto.
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 28 de junio de 2006:
- Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. (Documento de trabajo 79/2005).
  - Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales (resumen ejecutivo. Laboratorio de alternativas).
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. María del Mar Serna Calvo, Directora de Relaciones Laborales. Departamento de Industria i Treball de la Generalitat de Catalunya*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 28 de junio de 2006:
- Presentación en Power Point (CD).
  - Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.
- Documentación aportada por *D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño, Secretaria General de Línea Directa Aseguradora*, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 18 de octubre de 2006:
- Currículum vitae de D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño.
  - Presentación en Power Point (papel).



## *Congreso de los Diputados*

- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (presentada por la Comisión).
- Libros “Jornada sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles”, “II Jornada sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles”, “Estudio de Buenas Prácticas de conciliación de vida laboral y familiar en empresas de San Fernando de Henares”, “Estudio de buenas prácticas”.

## **II. INTRODUCCIÓN: SOBRE EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.**

### **1. Concepto.**

Antes de definir el concepto de conciliación, es necesario hacer una premisa terminológica: los distintos comparecientes se han referido a conciliación, armonización, integración o reconciliación, para referirse a un concepto muy similar, si bien cada denominación presenta matizaciones distintas.

En primer lugar, y en general, con la expresión conciliación se hace referencia, en sentido estricto, a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. No obstante, en sentido amplio, con esta denominación se quiere hacer referencia a una idea de conciliación que introduce otros elementos - que la Subcomisión también ha querido tratar (y de ahí el propio nombre de la misma) - que



## *Congreso de los Diputados*

abarcen el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, e incluso, y este es un elemento que a veces también se olvida, a la posibilidad de disponer de tiempo propio, sin que por atender sus obligaciones exista merma en su calidad de vida.

En segundo lugar, hay que apuntar que, si bien la conciliación o su ausencia u obstaculización es un problema que puede afectar a todas las personas, al margen de su sexo, de los datos aportados por los comparecientes se deduce una vinculación, mezcla o superposición entre esta temática y la de la igualdad o no discriminación entre hombre y mujer. Esto parece ser así, porque, como se verá en el apartado siguiente de este informe al tratar de describir, sobre la base de los datos aportados por los comparecientes, la situación real ante la que se encuentra nuestro país, las personas más aquejadas de los problemas de conciliación son precisamente las mujeres, sin olvidar por ello a los menores y a las personas en situación de dependencia. Ello se debe, como se verá, a múltiples factores, pero, en general, a la realidad de un modelo heredado de desarrollo social y que se ha consolidado fundamentalmente a partir de la Revolución Industrial que se basa en una división de roles: atención y cuidado de las personas y del hogar, o trabajo doméstico y reproductivo, para las mujeres, y desarrollo de la actividad laboral o trabajo productivo, para los varones. Con la diferencia, además de que el trabajo productivo tiene valor económico y da acceso a derechos sociales, mientras que el reproductivo y doméstico se desarrolla dentro del hogar, no tiene valor económico y carece de pausas. Este modelo, continúa, a pesar de la evolución social, arraigado en la cultura, como lo demuestran las encuestas realizadas entre las personas más jóvenes.

El problema es que este modelo se convierte en insostenible y, por tanto, genera los problemas de falta de conciliación en el momento en el que esa división de roles deja de ser tal, y, si bien las mujeres sí asumen un papel productivo en el mercado de trabajo, por circunstancias tanto educativas como sociales y económicas, los varones



## *Congreso de los Diputados*

no asumen, en su mayoría, las tareas domésticas y de cuidado de los hijos que, recíprocamente, les habrían de corresponder. La Sra. Álvarez lo resumió diciendo que “igualdad, dependencia y conciliación están relacionadas”.

Estamos, pues, frente a un problema que tiene que ver con la separación de los espacios y de los tiempos, es decir, estamos ante un problema de cantidad de tiempo pero también de cómo se distribuye ese tiempo.

El Profesor Álvarez de Mon se refirió a la conciliación como bien social y económico.

### **2. Elementos que definen la conciliación.**

Los principales elementos sobre los que se define la conciliación son:

- La consideración de la vida familiar, la vida laboral y la vida personal.
- El reparto equilibrado en el uso de los tiempos y utilización autónoma de éstos por parte de las mujeres y de los hombres.
- La promoción del tiempo personal y de ocio.
- El planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos.
- La promoción de la igualdad de Oportunidades contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.





## *Congreso de los Diputados*

- La construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida de las personas.
- El ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas.
- La implicación de diferentes agentes: Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, hombres y mujeres.

### **3. Actores implicados en la conciliación.**

Para poder llevar a cabo una correcta realización de propuestas con la voluntad de coadyuvar a la superación de los problemas que presenta la falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España, es condición preliminar el conocimiento de cuáles son los actores implicados en la conciliación, ya que, y ello es parte de la complejidad de esta realidad, son muchos y distintos los sujetos que intervienen o “tienen que ver”, de alguna manera, con ella.

A continuación se hace una breve enumeración de los siguientes:

#### **A) Los Poderes Públicos.**

Al poder público le corresponden tanto las competencias legislativas cuanto las de ejecución y Administración en su sentido más amplio (ordenación, sanción, prestación de servicios públicos o fomento). Junto a ellas, el papel más difuso de “concienciación social”, que no depende tanto de medidas legislativas o administrativas concretas.



## *Congreso de los Diputados*

Por lo que se refiere a la Administración General del Estado, le corresponde la legislación en materia laboral, de prestaciones de la Seguridad Social, de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de atención a la dependencia, entre otras. Las Comunidades Autónomas, en el marco de sus competencias, legislan igualmente en materias de empleo, apoyo a la familia, igualdad de oportunidades o atención a las situaciones de dependencia.

Por tanto, el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias legislan en estas materias y deben poner a disposición de la ciudadanía servicios para atender las necesidades de atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia. La necesaria oferta de servicios públicos para atender a los niños, fundamentalmente en el tramo 0-3 años, la adecuación de los horarios escolares, la oferta de centros, prestaciones y servicios para personas mayores y con discapacidad, son un instrumento imprescindible para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

No puede dejar de tenerse en cuenta que el marco competencial en nuestro país es complejo. Por ello, se hace necesario una cooperación interadministrativa que propicie una mayor coordinación de las medidas y recursos que se ponen al servicio de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Y, por último, y al margen de las actividades normativas o administrativas, los poderes públicos deben jugar un papel fundamental en la concienciación social, igual que lo han hecho en otras materias, como la violencia de género, en materias que tienen que ver con la conciliación, tales como el papel de la mujer en el mercado del trabajo o la corresponsabilidad en el reparto de tareas entre mujeres y hombres. En este sentido, las campañas de sensibilización y el apoyo a la iniciativa social que está trabajando en nuestro país en esta materia, pueden ser algunas de las actuaciones a realizar.



## *Congreso de los Diputados*

Todo ello se ha reflejado en varias comparencias.

### **B) Las organizaciones sindicales y empresariales.**

En el apartado de las “organizaciones” habría que diferenciar entre las empresas y las organizaciones empresariales y sindicales.

En síntesis, podría decirse que las empresas constituyen una realidad muy diversa, que diferencia, sobre todo, entre grandes y pequeñas empresas. En este sentido, lo primero que hay que tener en cuenta, y así lo han expuesto los comparecientes en su generalidad, es que las medidas que se adopten tienen que tener en cuenta esas diferencias estructurales. En segundo lugar, debe considerarse el hecho de que las empresas del mundo desarrollado, como apuntó la Sra. Moraleda, son cada día más conscientes de la importancia que una adecuada política de recursos humanos tiene para la organización, ante la constatación de que, con las nuevas dinámicas económicas, el factor humano e intelectual se están convirtiendo en el patrimonio más valioso de estas organizaciones, que evolucionan hacia empleos del ámbito del conocimiento. Precisamente por lo anterior, y en tercer lugar, se constata por parte de las empresas que una mayor implicación de su personal y una mejor calidad de vida de éste inciden directamente en la productividad.

La capacidad organizativa de la empresa en materia de horarios, permisos, y demás, es un instrumento fundamental para facilitar la compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal. La práctica totalidad de los comparecientes han coincidido en estas afirmaciones.



## *Congreso de los Diputados*

Por su parte, la implicación de las personas trabajadoras a través de la representación sindical y la incorporación a los convenios colectivos de los temas relativos a conciliación son un buen instrumento. Desde UGT y CCOO se manifiesta la importancia que en esta materia tienen los planes de igualdad en el ámbito laboral.

Podría decirse que, en definitiva, se trata por tanto de una nueva forma de organizar el trabajo. Y, en este sentido han coincidido diferentes comparecientes del ámbito sindical, asociativo y otros expertos.

### **C) La sociedad en su conjunto.**

Las aportaciones de las personas que han comparecido, como se ha venido constatando, ponen de manifiesto la amplitud de temas implicados en la conciliación. Por tanto, se puede decir que se trata de un problema que tiene componentes culturales, educativos, sociales, económicos, demográficos, de género, laborales, de servicios de cuidado, y se plantea, por tanto, una auténtica transformación social en la que el papel de la iniciativa social es cada día más relevante.

## **III. REALIDADES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN.**

### **1. Introducción.**

Antes de entrar en el análisis de las posibles medidas para lograr una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es necesario hacer una descripción de la situación real sobre la que tales medidas pretenderían influir. En este sentido, muchos de los comparecientes insistieron en la necesidad de ser



## *Congreso de los Diputados*

realista: hay que partir de entender y describir la situación en la que se encuentran las personas hoy en España.

La descripción de la realidad que se contiene en este apartado III, parte de los datos y de la documentación aportados a lo largo de las comparecencias.

### **2. La realidad de las mujeres españolas de hoy.**

La mayoría de los comparecientes insisten en que, hoy por hoy, los problemas de la falta de conciliación los están sufriendo fundamentalmente las mujeres. Existen multitud de datos que permiten establecer una interrelación entre los problemas de falta de conciliación y la falta de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A continuación se enumeran una serie de datos, aportados por los comparecientes, que ponen de manifiesto esta vinculación.

Desde la promulgación de la Constitución Española que otorgó idénticos derechos a mujeres y a hombres se han producido muchos avances en relación con la situación de las mujeres. No obstante, en la práctica, las mujeres no están en condición de poder ejercerlos en igualdad de condiciones porque sigue habiendo circunstancias condicionantes. Esto llama poderosamente la atención en la medida en que, si bien se está asistiendo a un cambio cultural en relación con los problemas más agudos generados por la discriminación, como, por ejemplo, la violencia de género, la discriminación laboral y salarial o el acoso sexual, sin embargo, en España para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres falta un largo camino por recorrer.



## *Congreso de los Diputados*

---

Las mujeres han avanzado mucho terreno en el ámbito público: educativo, laboral y profesional. Hoy en España el número de mujeres universitarias supera porcentualmente al número de hombres; como apunta la Sra. Llopis, es curioso que en todos los sitios donde no hay sesgo, donde hay una oposición o examen, las mujeres ingresan mucho más rápidamente y, como dato, basta el siguiente: en España se incorporaron al mundo laboral 2 millones de mujeres en los últimos 25 años, frente a una incorporación de 300 000 hombres; por su parte, en otros países desarrollados una media de las dos terceras partes de los nuevos puestos de trabajo han sido ocupados por mujeres. Por el contrario, los hombres han avanzado poco terreno en el ámbito privado o doméstico. Según la Sra. Chinchilla, en numerosas ocasiones los hombres no participan en las tareas domésticas, ni se consideran corresponsables del buen funcionamiento del hogar, y, consecuentemente, los directivos de las empresas (mayoritariamente varones) no entienden ni viven el problema de la conciliación en toda su amplitud.

Ya se ha indicado en un momento anterior que esta situación parte de una clara división de roles entre hombres y mujeres: productivo y reproductivo. Sin embargo, este esquema se rompe en el momento en que se produce una incorporación masiva de la mujer al empleo, pese a lo cual son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de atender a los menores, mayores y personas en situación de dependencia; es decir, hoy en día siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente se ocupan de la carga de trabajo familiar a la que no se atribuye valor económico.

Varios datos, aportados en las comparecencias, corroboran las aseveraciones anteriores:



## *Congreso de los Diputados*

- a) El absentismo laboral de las mujeres se debe, en la mayoría de los casos, a circunstancias ajenas (enfermedades de los hijos, etc.) y no a circunstancias propias.
- b) El 98% de las excedencias para el cuidado de los hijos las solicitan las mujeres, si bien en este caso se debe tanto a ese rol histórico, cuanto a una realidad económica, ya que, generalmente, las mujeres tienen un sueldo más bajo.
- c) Según D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Ángeles Durán, el tema de los horarios y la flexibilidad es un tema relativamente menor, siendo lo fundamental la carga global de trabajo, en la que se debe incluir el trabajo remunerado y no remunerado: España tiene el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto a que los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado y las mujeres españolas la mínima carga de trabajo remunerado y la máxima de trabajo no remunerado.
- d) Las mujeres españolas dedican todavía tres horas más que los hombres a las tareas relacionadas con el hogar y la familia, y disponen de una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres. Las mujeres dedican dos horas diarias menos al “trabajo productivo” (remunerado), a las relaciones laborales, y a las actividades relacionadas con el estudio y la capacitación. Las personas que tienen menos tiempo libre en España son:
- las mujeres con hijos,
  - las mujeres entre 25 y 44 años –que es la edad de tener y criar hijos,
  - y las mujeres desempleadas o inactivas, (que dedican seis horas a la familia y al hogar, mientras que los hombres desempleados sólo dedican dos horas, exactamente igual que si estuvieran trabajando).



## *Congreso de los Diputados*

- e) Esta diferencia en los usos del tiempo tiene que ver con tres ideas: en el caso de los hombres, el tiempo que dedican al trabajo remunerado determina el tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que en el caso de las mujeres ocurre al revés; el tiempo de las mujeres posee un carácter continuo, no se diferencia entre días laborables y festivos, en cambio el de los hombres es discontinuo y se diferencia claramente entre trabajo y ocio; el tiempo de las mujeres es “heterónimo”, en el sentido de que se organiza en función de los intereses de otros, mientras que el hombre es autónomo para distribuir su tiempo.
- f) Gran parte del trabajo no remunerado se emplea en la atención y los cuidados de la infancia y de la vejez. Tarea que recae mayoritariamente sobre las mujeres. Algunas dedican todo su tiempo a estas personas, quedando excluidas del mercado laboral, mientras que las cuidadoras que sí se incorporan al mercado laboral, se encuentran ante la necesidad de compatibilizar la doble función de asistir al trabajo y cuidar a un hijo o a un familiar. Todo esto tiene consecuencias sobre la calidad de vida y la autonomía personal de las mujeres.
- g) El porcentaje de empleos indefinidos de los hombres es, casi siempre, mucho más alto que el de las mujeres.
- h) Existen 22 puntos de diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres, y 23 puntos de diferencia en la tasa de empleo.
- i) El 54% de las mujeres de más de 16 años son económicamente inactivas, y, de ellas, la mitad porque se dedican a las labores del hogar (frente al 31% de los hombres inactivos, de los que dos tercios están jubilados).
- j) La tasa de empleo de los hombres españoles es más elevada que la media europea –un punto más- 73.8 frente a 72.7, y la tasa de empleo de las mujeres





## *Congreso de los Diputados*

está 8.5 puntos por debajo de la tasa media de empleo de las mujeres del resto de Europa.

- k) En España trabaja el 90% de los hombres con hijos y el 40% de las mujeres con hijos, mientras que las mujeres sin hijos trabajan en un 67% de los casos.
- l) Existen áreas muy dinámicas de la economía española en las que apenas se ha integrado la mujer, como la construcción o el sector de la mecánica.
- m) Se mantienen diferencias salariales entre hombres y mujeres de entre el 20 y el 30%, según los casos.
- n) Según datos aportados por la Sra. Llopis, hay más facilidad para que las mujeres accedan a los mandos intermedios que para que accedan a puestos de alta dirección; de tal modo que hay pocas mujeres en los altos niveles de dirección: en Europa la media es del 5% y en España del 2 %; a mayor abundamiento, en 2005, en las empresas que cotizan en el IBEX, las mujeres alcanzaron sólo un 6% de los puestos del Consejo de Administración. Las empresas no cotizadas se comportan, en este sentido, mucho mejor que las cotizadas. Por otra parte, el segmento de bienes de consumo y el financiero son los que cuentan con más mujeres. Por Comunidades Autónomas, Murcia, Baleares, Aragón, Valencia y Cantabria son las que mejores resultados obtienen en lo relativo a mujeres consejeras. En las empresas familiares se pasa de un 6% a un 14% de media, con lo que las empresas familiares contratan muchísimas más mujeres que las que no son familiares. En relación con la infrarrepresentación de las mujeres en los Consejos de Administración, los estudios presentados por la compareciente citada, apuntan la importancia del “old boys club” o “club de los chicos”, dentro del cual a la mujer le cuesta muchísimo entrar.



## *Congreso de los Diputados*

- o) En el abandono de empresas, en el caso de la mujer, la causa principal es la imposibilidad de conciliar, en el caso de los hombres, las causas son económicas y nuevos proyectos profesionales.
- p) Más del 80% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, lo que hace presumir que, en muchas ocasiones, son dificultades de conciliación las que les constriñen a utilizar esta fórmula contractual. El problema es que estas mujeres están cotizando por la mitad, lo que ocasiona una situación de precariedad en la generación de derechos sociales.
- q) En España, la situación familiar influye en las posibilidades de empleo de los hombres y las mujeres de forma inversa: un hombre joven, casado y con hijos será elegido en el 93% de los casos, en condiciones de igualdad de curriculum vitae con otras mujeres, de donde se desprende que la mujer sólo será elegida en un 7% de las ocasiones. Así, la conclusión a que llegaron gran parte de los comparecientes es que quizás la discriminación en la contratación y promoción profesional, más que dirigirse a las mujeres, está dirigida a su condición de madres potenciales, hacia la maternidad. Cuando se tienen hijos es más difícil competir en igualdad de condiciones en todos los ámbitos. En resumen, tener hijos sigue penalizado en el ámbito laboral.

Por su parte, las mujeres autónomas son un colectivo con muchas menores medidas de protección.

En síntesis, la menor participación laboral de la mujer, y también su peor situación en términos de estabilidad, subempleo, condiciones salariales y derechos sociales determina que las mujeres estén en una posición económica y social más débil.



## *Congreso de los Diputados*

### **3. Los datos económicos.**

En el aspecto económico, pueden detectarse distintas realidades entre las que destacan las que se van a exponer a continuación.

En primer lugar un proceso de “*desmaterialización de la economía*”, esto es, de trabajos esencialmente físicos, la sociedad está evolucionando hacia unos trabajos mucho más intelectuales. Conforme al proceso socioeconómico de la llamada “*sociedad de la información*” el número de personas trabajadoras cuya actividad se basa en la manipulación y el manejo de información y conocimientos, es decir, el ámbito de los servicios, es mayor que el empleo relacionado con las actividades basadas en el trabajo mecánico, en una tendencia que se acelera en las últimas décadas. Es más, cada vez mayor número de profesionales basan su actividad en lo que los economistas denominan “*interacciones*”.

Es en estos sectores donde se han creado más puestos de trabajo, en Estados Unidos, Europa y también en España: en todas las actividades donde se trata de la búsqueda de información, su análisis, su proceso, la coordinación y seguimiento de tareas y el intercambio de bienes y servicios. Ya Adam Smith dijo que la especialización tiende a atomizar el trabajo y a incrementar las necesidades de interactuar. A modo de ejemplo, en estos momentos se estima que más del 40% de las personas trabajadoras en Estados Unidos lo son en el ámbito del conocimiento en un sentido amplio. Asimismo, es en este ámbito en el que se han creado el 70% de los puestos de trabajo en Estados Unidos desde 1998, es decir, 4.5 millones de puesto de trabajo o el equivalente a la fuerza laboral de las 56 mayores compañías de aquel país.



## *Congreso de los Diputados*

En consecuencia, la tendencia es que la especialización, las nuevas tecnologías y la globalización harán que estas interacciones representen una proporción cada vez mayor del PIB de las economías desarrolladas.

El tránsito de un trabajo esencialmente mecánico a otro de naturaleza intelectual, tiene como consecuencia que el capital humano va a ser cada vez más importante, por eso es relevante el auge de países como China, no en tanto que fábrica del planeta, sino porque en China hoy se licencian más ingenieros y técnicos superiores que en el conjunto de Estados Unidos y Europa juntos, por poner un ejemplo. Si es importante el capital humano, también lo es la diversidad del mismo, como subrayó la Sra. Moraleda, en la medida que constituye un elemento de riqueza, innovación y reflejo de lo que es la realidad social. Según esta compareciente, podría decirse que son las ideas y la capacidad de ejecución de las organizaciones para llevarlas a cabo lo que determina cada vez más el éxito o fracaso de un proyecto empresarial; y, añade, está demostrado que la diversidad en la composición de los equipos de trabajo crea un entorno laboral más creativo, innovador y productivo.

Asimismo, según la Sra. Gómez Acebo, las empresas donde se concilia son más rentables: sube la productividad, baja el absentismo y se reducen los casos de depresión derivados de la actividad laboral.

En relación con el tema del capital humano, la Sra. Llopis señaló:

- En primer término la existencia de una relación entre la brecha de género *–gender gap–* y el potencial de crecimiento económico: los países más desarrollados son los que menor brecha de género tienen y los que tienen más brecha de género no han alcanzado todavía a su pleno potencial económico. Por su parte, el producto interior bruto también disminuye cuando aumenta la brecha de género.



## *Congreso de los Diputados*

- En segundo término, la mujer y el hombre, al ser diferentes, coadyuvan a esa diversidad que, tal y como se ha indicado, parece ser esencial en el desarrollo positivo de las empresas. En este sentido, la Sra. Llopis enumeró diversas actividades directivas comunes entre las mujeres. Según los últimos estudios de competencias directivas de IESE, que se han hecho en treinta países de los cinco continentes, las diez capacidades más buscadas por las empresas, resultan ser aquéllas que se han desarrollado en la familia, conviviendo: gestión del tiempo, trabajo en equipo, empatía, liderazgo, planificación, negociación, delegación de encargos. En idéntica línea de exposición, la Sra. Llopis se refirió a las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas. Cuando hay consejos que tienen tres o más mujeres, el número de competencias que la mujer asume, que se asumen por el Consejo, es mayor; la aproximación a temas de gobierno corporativo sube del 76 al 91%, la evaluación del éxito o de cumplimiento de objetivos sube al 86%.

La Sra. Gómez-Acebo califica de “enfermas” a las empresas que sólo están formadas por hombres, porque las mujeres son la mitad de la sociedad y aportan visiones complementarias que permiten una toma de decisiones mucho más amplia, y si falta una de las dos partes, es que sucede algo.

Por otra parte, siguiendo dentro de los aspectos económicos, se aprecia por todos los comparecientes una falta de productividad en España, en proporción al número de horas trabajado por los españoles: los españoles somos los europeos que más horas trabajamos y estamos 15 puntos por debajo de la productividad por hora trabajada respecto a la media de la Unión Europea.



## *Congreso de los Diputados*

En tercer término, además, el Sr. Iranzo, puso de manifiesto que en España, que es una economía muy abierta que lleva creciendo doce años de manera sostenida y en donde se han generado 6 millones de puestos de trabajo, se está detectando en los últimos años una pérdida creciente de competitividad.

En otro orden de cosas, se están produciendo importantes transformaciones en el ámbito doméstico: los bienes que necesitan las familias hoy en día son mucho más sofisticados y no se pueden proveer con el trabajo doméstico, sino que hay que generar ingresos para adquirirlos (televisión, coche...). Por otra parte, las familias adquieren su vivienda asumiendo importantes compromisos de ahorro a largo plazo y, por tanto, el trabajo de las mujeres fuera del hogar no es sólo un deseo de independencia sino que es el resultado de una necesidad para el sostenimiento de la familia.

#### **4. Los datos demográficos.**

Entre los pronósticos y estimaciones demográficas hay que destacar los siguientes:

- a) El envejecimiento de la población: en el 2050 España contará con más del 35% de su población con edad superior a 65 años, siendo uno de los países de la UE con mayores retos en el ámbito de la dependencia y el país con menor porcentaje de población en edad laboral de toda la UE. Algunos comparecientes llegaron a hablar de un suicidio de la población: 1.3 por mujer en edad fértil. Según la Sra. Levy ningún país europeo llega a la tasa de reposición poblacional. Según la Sra. Chinchilla, las reducidas tasas de natalidad obedecen a que el mercado laboral está siendo tan rígido que no permite crear una situación de armonía con la maternidad/paternidad. Otros comparecientes, como la Sra. Álvarez de Toledo, apuntan que también puede deberse a que una



## *Congreso de los Diputados*

sociedad como la nuestra, que ha evolucionado, en donde la gente vive mejor, se tienen menos hijos porque tener hijos es una complicación. Sin embargo, según los estudios de Chenais, puestos de manifiesto por otro compareciente, cuando el estatus laboral de la mujer y su estatus personal no se ven perjudicado por tener hijos, la tasa de fertilidad aumenta. En idéntico sentido, parece que el desarrollo económico y social no es necesariamente sinónimo de baja natalidad.

La falta de conciliación tiene como consecuencia, por ejemplo, que padres y madres dispongan de poco tiempo para dedicarlo a sus hijos e hijas, lo cual tiene incidencia en el aumento del fracaso escolar. Asimismo, se evidencia que el tiempo dedicado a los hijos e hijas es mayor por parte de las madres que por parte de los padres.

- b) Se está produciendo un cambio en el modelo de familia, con un aumento significativo de las familias monoparentales.
- c) La edad media del primer matrimonio se ha retrasado: en 1975 los hombres se casaban a los 24 años y en 2003 a los 29; las mujeres, por su parte, en 1975, se casaban a los 26 años de media y, en 2003, a los 31.

### **5. Los datos en el ámbito de la empresa.**

Los distintos comparecientes destacaron aspectos positivos y negativos de la realidad empresarial española.

- a) Largas jornadas laborales y cultura del presentismo:



## *Congreso de los Diputados*

Entre las críticas, se coincidió en señalar unánimemente el alargamiento de las jornadas laborales y la cultura del presentismo, que, además de un residuo del pasado —una jefatura basada en la autoridad y la disciplina— resulta poco eficaz: somos uno de los países de menor productividad por hora de presencia en el lugar de trabajo.

Los estudios indican que, a partir de las seis horas de trabajo el rendimiento decrece, y, tras un descanso de una o dos horas, se produce un repunte inicial de la productividad, tras el cual la caída es inmediata y muy rápida. La productividad también baja por la existencia de tiempos improductivos.

A pesar de la reducción legal de la jornada de trabajo, el tiempo de trabajo está aumentando sin cesar, aunque ese alargamiento se hace de forma encubierta e incluso informal. En ciertos casos, dado que ciertas empresas han nacido de proyectos individuales, a los que el empresario dedica toda su fuerza vital, éste tiende a exigir a sus empleados el mismo grado de compromiso o dedicación. Hoy se demanda a los trabajadores de ambos sexos una dedicación total al empleo, al margen de sus responsabilidades familiares. En relación con esto, sirvan como muestra tres datos: por un lado, el modelo de trabajador que buscan las empresas es de un hombre joven, con alto nivel educativo, dedicado exclusivamente a la empresa, en un entorno extremadamente competitivo, con jornadas eternas y excesos de trabajo - se considera normal soportar cincuenta horas semanales y comer rápidamente en el trabajo - por otro, a la persona que pide jornada a tiempo parcial se la considera desleal con la empresa y, finalmente, todo ello conlleva problemas de estrés y de salud mental con el consiguiente absentismo.

Se constata, sin embargo, que muchas personas trabajadoras no están dispuestas a asumir estos horarios. Según la Sra. Gómez Acebo, se demanda trabajo, pero no entregar la vida al trabajo, dado que, cuando el tiempo de trabajo es imprevisible o excesivo, la vida personal se hace imposible y para conciliar hay que





## *Congreso de los Diputados*

buscar arreglos complicados y caros, recurrir a los abuelos, a las familias, a cuidadores, a actividades extraescolares (algunas mujeres incluso aceptan turnos nocturnos).

b) Falta de liderazgo y escasez de profesionales altamente cualificados:

La rigidez y exigencia de las compañías ha provocado un efecto adverso y se ha ido reduciendo el número de empleados que aspiran a un puesto de responsabilidad, lo que conecta con la siguiente crítica: la falta de liderazgo en las empresas. Por estas razones, se calcula que en el futuro cercano va a darse una escasez de profesionales altamente cualificados.

c) La influencia de las nuevas tecnologías presenta pros y contras:

Con la difusión y uso de las nuevas tecnologías se hace cada vez más tenue la línea que separaba los tiempos profesionales de los privados. Además, las nuevas tecnologías permiten la movilidad del trabajo que tradicionalmente ha sido el factor más inmóvil, porque se amplía a las 24 horas al día, permiten una mejor adaptación a las necesidades, los gustos o las propuestas de cada uno. Se está rompiendo el paradigma clásico por el que el profesional tenía que ir necesariamente al centro de trabajo.

Un juicio positivo merece el hecho de que las tecnologías de la información logran un ahorro de tiempo en la producción de bienes y servicios. En el Instituto de Estudios Económicos se ha estimado que por cada punto de PIB que se invierte en tecnologías de la información y comunicación, el potencial de crecimiento, la capacidad de crecer sin inflación, aumenta casi dos décimas al año. Esto, en gran medida, explica los ritmos de crecimiento de EE.UU o las ganancias de productividad y crecimiento de algunos países nórdicos.



## *Congreso de los Diputados*

### d) Las empresas ante la conciliación:

Pese a que podría decirse que son las empresas las que están careciendo de habilidad y eficacia para organizar el trabajo, sin embargo también es cierto que se aprecia un interés creciente de las organizaciones empresariales por la conciliación, en tanto en cuanto está empezando a desarrollarse un interés que tiene que ver con la gestión de calidad de recursos humanos. Las empresas son conscientes de la rentabilidad que tiene presentar una buena imagen corporativa. Al mismo tiempo, cada vez se valora más el bienestar del trabajador como elemento que coadyuva al incremento de la productividad. Amparo Moraleda expuso cómo, en su experiencia empresarial, las políticas de flexibilidad han contribuido a un aumento en la productividad de sus empleados.

No obstante, todavía, en la mayoría de los centros de trabajo, las excepciones suelen estar mal vistas y, como dice la Sra. Castaño es frecuente el modelo de empresas que cuentan con pocos medios de presupuesto y de personal y trabajan a base de “atracones” y luego periodos de tranquilidad. La Sra. Gómez Acebo lo resume diciendo que, hasta ahora, “en el mundo de la empresa se ha trabajado en base a procesos, no en base a personas”.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, tal y como ya se señalaba al hablar de los actores implicados en el tema de la conciliación, las características de cada una de las empresas son bien distintas y, además, dentro de cada tipo de organización se aprecian situaciones diversas. Entre las empresas que favorecen la conciliación figuran tanto PYMES como grandes empresas, lo que nos lleva a deducir que no depende tanto del tamaño de la empresa como de quién esté al frente.



## *Congreso de los Diputados*

Consuelo Chacartegui señaló que algunas empresas instauran medidas a través de códigos de conducta. No obstante, al tratarse de actuaciones unilaterales, vinculan sólo en la medida en que la empresa quiera cumplirlas.

Compareció ante la Comisión D<sup>a</sup> Gloria Llatzer Gaya, directora de una empresa cuya actividad consiste en elaborar y gestionar para otras empresas planes de conciliación. Es todavía una experiencia embrionaria, pero de creciente importancia.

### e) La negociación colectiva y la conciliación:

Hasta ahora, en España la organización del trabajo es una facultad exclusiva del empresario que sólo se ha basado en necesidades empresariales. Sin negar que la finalidad económica de una empresa es la obtención de beneficio, lograr compaginarla con el bienestar de las personas que trabajan en ella es la meta o la finalidad ideal que debe buscarse. Para ello se debe contar con los trabajadores y trabajadoras como parte integrante de esa actividad económica.

La ordenación en la organización del trabajo debería plantearse desde el punto de vista de una intervención de la voluntad del trabajador, para que la organización del trabajo pueda ser acomodada a sus legítimas pretensiones y conseguir, por lo tanto, que no sea decisión exclusiva del empresario y que, sin perjuicio de la productividad de la propia empresa, pueda también satisfacer las necesidades personales del trabajador.

La flexibilización, gestionada de manera adecuada, puede ser un instrumento favorecedor de la conciliación.

Los últimos datos sobre la evolución de la regulación del tiempo de trabajo resaltan que existe una lenta pero inequívoca disminución de la jornada pactada en



## *Congreso de los Diputados*

cómputo de horas, junto a una tendencia hacia la distribución irregular de la jornada laboral.

Tal y como señaló Calos Doménech de Aspe, del examen de la evolución de la normativa, no se pueden ignorar los logros en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, la normativa contempla reducciones de jornada, licencias, excedencias, y en algunos casos medidas que, quizá, no han tenido una visión completa de lo que pueda ser la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; no se han producido grandes avances en relación al elemento central, la jornada de trabajo y su organización, a lo largo de todo el año.

Mención especial merece la negociación colectiva como herramienta para gestionar la necesaria confluencia de la voluntad de la empresa y del trabajador en la organización del tiempo de trabajo y en la consecución del objetivo de la conciliación y la mejora de la productividad.

En lo que se refiere a la ordenación del tiempo de trabajo, hay que tener en cuenta que esta materia es disponible por la negociación colectiva y el contrato individual desde la reforma laboral de 1994. La citada reforma quiebra el modelo tradicional de jornada laboral de cuarenta horas semanales y de lunes a viernes, con lo que comienza la tendencia hacia la flexibilización del tiempo de trabajo.

En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2005, que ha sido prorrogado para el año 2006, acordado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales, la CEPYME y las organizaciones sindicales, UGT y Comisiones Obreras, se establecen prioridades para la negociación colectiva en relación con los tiempos de trabajo, y así, por ejemplo, se recoge la necesidad de que ésta aborde la gestión del tiempo de trabajo, la duración y la redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su disfrute flexible. Se plantea también la



## *Congreso de los Diputados*

---

necesidad de abordar la limitación de las horas extraordinarias, la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañado de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de las personas trabajadoras. Se contempla también la necesidad de dar un tratamiento a la programación de la formación orientada a la conciliación.

El 17 por ciento de los convenios colectivos permiten ya hoy la flexibilidad de la distribución de la jornada, mientras que un 20 por ciento de los convenios incluyen flexibilidad en la entrada o la salida de puesto de trabajo, y el tiempo durante el cual se permite dicha flexibilidad, cuya cuantía varía desde cinco minutos hasta dos horas y media, resultando por tanto como media una flexibilidad en estos convenios colectivos de 44 minutos. En relación a la jornada continua o en la jornada partida, la mayoría de los convenios colectivos recogen la coexistencia de estos dos tipos de jornada, en el 75 por ciento de los convenios colectivos de carácter sectorial y en el 50 por ciento de los convenios de ámbito de empresa. Esta coexistencia se da también, según la temporada, en el 56 por ciento de los casos. El 58 por ciento de los convenios colectivos recoge estas necesidades para el conjunto de la plantilla, y hay un 42 por ciento de convenios colectivos que recogen esta modalidad en función de las categorías profesionales.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género constituyen, en los convenios, una de las materias que mayor crecimiento está experimentando en los últimos años. Carmen Bravo Sueskun aportó datos, según los cuales, en el año 2004, un 18% de los convenios contenía algún tipo de cláusula de igualdad que afecta al 49,5% de las personas trabajadoras cubiertas por la negociación colectiva.



## *Congreso de los Diputados*

La mención a las medidas específicas que se están implementando en el marco de la negociación colectiva se detallan en el apartado V del presente informe. Almudena Fontecha López destacó que es verdad que la negociación colectiva debe jugar un papel muy importante en la distribución de los tiempos de trabajo, pero son también necesarias medidas legales que garanticen que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar de las medidas que se mencionarán en el apartado V del presente Informe, ya que, sin ese amparo legal de carácter general, sólo es posible avanzar en algunas empresas, como se está haciendo en estos momentos, sobre todo en empresas con una plantilla importante y circunscritas a determinados sectores.

### **6. Los medios de comunicación.**

Los medios de comunicación tienen un papel clave como transmisores de valores, de sensibilización social y de educación en materia de conciliación. En este sentido, es clave que transmitan modelos sociales respecto a: dedicación y valoración del ámbito personal y doméstico, papel social de hombres y mujeres, organización de tiempos sociales, modelo de valoración del trabajador ejemplar no ligado al presentismo...

### **7. Otros.**

Se hizo gran hincapié (Sra. Moraleda) en la importancia de los modelos urbanísticos (planificación y diseño de los espacios urbanos) y de las políticas de vivienda, de transportes y de servicios públicos en general en el ámbito de las ciudades, dado que pueden incidir positivamente en la conciliación, siempre que sean impulsadas desde los principios de la transversalidad y que tales actuaciones permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad.



#### **IV. MARCO NORMATIVO.**

##### **1. Derecho Comunitario.**

- *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.*
- *Directiva 2002/73/CEE, 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.*
- *Directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Anexo: Acuerdo Marco sobre a tiempo parcial.*
- *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 CEPP y la CES.*
- *Directiva 75/177/CEE relativa a la Igualdad de retribución; la Directiva 76/207/CEE relativa a la Igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo; la Directiva 79/7/CE de Igualdad de trato en la Seguridad Social; la Directiva 86/378/CEE que versa sobre la Igualdad de trato para los trabajadores autónomos, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; la Directiva 92/85/CE del Consejo por la que se establecen los requisitos mínimos en lo relativo a permisos de maternidad y la Directiva de 1999/70/CE relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEEP y la CES; Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del*



## *Congreso de los Diputados*

- empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.*
- *Decisión 2000/228/CE del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000.*
  - *Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).*
  - *Resolución 2000/C218 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.*
  - *Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas.*
  - *Libro Verde de la Comisión, de 18 de junio de 2001, para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. COM (2001) 366, establece en el apartado de “gestión de recursos humanos” la necesidad de alcanzar un equilibrio entre trabajo, familia y ocio cuando se contrata a trabajadores cualificados con el objetivo de mantenerlos al servicio de la empresa.*

### **2. Derecho español.**

#### **A) Antecedentes históricos.**

Los orígenes de la regulación normativa se remontan a la *Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños*. Dos instituciones pioneras aparecen en esta Ley: el cese en el trabajo por maternidad, previa solicitud de la trabajadora al patrono, con derecho a reserva de puesto de trabajo y la reducción de jornada por lactancia, medidas ambas que, con variaciones, se





## *Congreso de los Diputados*

mantienen hoy. El *Real Decreto 21 de agosto de 1923* corregirá algunas de las deficiencias de la Ley, fijando el período mínimo obligatorio de reposo tras el parto en seis semanas, (veinte en caso de enfermedad) y creando subsidios a cargo del Estado, destinados a cubrir las cargas económicas que el abandono del trabajo suponía para la trabajadora.

La *Ley de Contrato de Trabajo de 1944*, reproduce las disposiciones recogidas en la Ley de 1900. Este régimen se caracteriza por una intensa protección a la familia, que en el plano laboral se traduce en iniciativas de contenido económico como pluses y subsidios familiares o pensiones por viudedad y orfandad.

La *Ley de Relaciones Laborales de 1976* reconoce la posibilidad de solicitar una reducción de la jornada para el cuidado de un menor de seis años, atribuyendo el derecho al “trabajador”, lo que significa que el derecho ya no queda limitado a la mujer, sino que el hombre también tiene derecho a acceder al ejercicio de las responsabilidades familiares.

### **B) Normativa estatal.**

- *Constitución Española, artículo 14: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*
- *Constitución Española, artículo 35: “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer*



## *Congreso de los Diputados*

*sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

*2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.*

- *Constitución Española, 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 en que legalmente proceda.*

*4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.*

- *Constitución Española, artículo 40: “1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*

*2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

- *Constitución Española, artículo 41: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad,*



## *Congreso de los Diputados*

*especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.*

- *Constitución Española, artículo 49: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.*
- *Constitución Española, artículo 50: “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.*
- *Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la Igualdad de Trato de la Mujer en el Trabajo.*
- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.*
- *Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*



## *Congreso de los Diputados*

- *Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*
- *Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.*
- *Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.*
- *Real Decreto 27/2003, de 10 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero.*
- *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

### **C) Normativa autonómica.**

Al amparo de las competencias legislativas otorgadas a las Comunidades Autónomas por la Constitución y por los Estatutos de Autonomía, se han dictado numerosas leyes en las distintas Comunidades Autónomas. Sin ánimo de agotar todo el panorama legislativo existente, se pueden citar las siguientes: *Ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley 7/2004, de 16 de julio gallega para la igualdad de mujeres y hombres, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco, Ley Foral*



## *Congreso de los Diputados*

*33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Navarra, Ley 11/2003, de 27 de marzo, de servicios sociales de la Comunidad de Madrid, ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla la Mancha o la Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las Administraciones Públicas catalana, Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.*

### **V. RESUMEN DE PROPUESTAS PLANTEADAS POR LOS COMPARECIENTES**

#### **A) En el ámbito de las Administraciones Públicas.**

Las medidas propuestas se sitúan en la línea del reparto competencial y de la coordinación necesaria entre las distintas Administraciones.

A lo largo de las treinta y siete comparecencias se propusieron determinadas medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre ellas cabe destacar las siguientes:

#### **A.1) Nivel estatal:**

1. Medidas legislativas: Se proponen medidas legislativas que incidan en las distintas materias que afectan a la conciliación. En este sentido tanto la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, como la Ley de Igualdad



## *Congreso de los Diputados*

efectiva de Mujeres y Hombres, pueden ser un buen instrumento en materia de igualdad de oportunidades y conciliación; este último proyecto recoge la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un derecho.

2. No puede aplicarse desde una perspectiva neutra: Se pone de manifiesto que las políticas de conciliación no pueden aplicarse desde una perspectiva neutra, porque afectan fundamentalmente a las mujeres (Sra. Chacartegui).
3. Planes y programas: Se destaca la utilidad de la puesta en marcha de Planes y Programas encaminados a la igualdad de oportunidades, de apoyo a las familias, entre otros.
4. Sensibilización: Se ve conveniente que la Administraciones, en colaboración con la iniciativa social, trabajen en la sensibilización social y educativa en esta materia. Ya que más allá de legislar sobre la cuestión, pues sería sencillamente imposible abarcar todos los factores que inciden en la conciliación, habría que desarrollar campañas de sensibilización y formación a corto plazo y, fundamentalmente, educar para el futuro (Sr. Expósito Mora).
5. Ejemplo por parte de las Administraciones: Se propone que las Administraciones Públicas sigan promoviendo, en el ámbito de su propio personal, medidas de conciliación que sirvan de modelo para otras organizaciones. Los comparecientes hacen referencia al Plan Concilia, puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas para los y las trabajadoras de la Administración General del Estado (Sra. Serrano Blázquez), así como a las medidas



adoptadas por algunas Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales en materia de conciliación respecto a su personal.

6. Legislación laboral y en Seguridad Social: En el ámbito de la legislación laboral y de la Seguridad Social, se proponen medidas relativas a:

- a) Ampliación de permisos de maternidad: Los permisos por maternidad y la conveniencia de su ampliación.
- b) Permiso de paternidad autónomo: El reconocimiento del permiso de paternidad, autónomo del de la madre, con una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza.
- c) Incentivos para que los hombres soliciten permisos: El establecimiento de incentivos encaminados a fomentar que los hombres soliciten los diferentes permisos que la ley les reconoce.
- d) Mejora en las prestaciones económicas y de cobertura de la Seguridad Social: Las medidas de mejora de las prestaciones económicas y de cobertura por la Seguridad Social en supuestos de: maternidad, paternidad, situación legal de desempleo, excedencias, reducción de jornada, etc.



## *Congreso de los Diputados*

- e) Reconocimiento de un “derecho a la conciliación”:  
El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- f) Modificación de discriminaciones en la Ley: La modificación de los aspectos discriminatorios que perviven en la legislación laboral, en concreto (Sra. Chacartegui) en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial.

### 7. Otras medidas propuestas:

- a) Mejora en la formación y empleabilidad de las mujeres: La inclusión, como una prioridad en las políticas de empleo, la mejora de la formación y empleabilidad de las mujeres.
- b) Planes de Igualdad en los convenios: La negociación de los planes de igualdad en los convenios.
- c) Distinción de las empresas: La distinción a las empresas que destaquen en el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras.





**A.2) Comunidades Autónomas.**

1. Educación de menores durante la jornada laboral:

- Centros de educación infantil.
- Centros de educación especial.
- Servicios de apoyo a las familias ante necesidades especiales (menores que estando en edad escolar no pueden asistir a la escuela, menores que no pueden asistir a la escuela por excesiva distancia del domicilio y la escuela, y otras circunstancias similares).

2. Compatibilización de los horarios escolares y laborales: la compatibilización de los horarios escolares y laborales lo que permitiría una mayor atención a los menores. En este punto se ponen de manifiesto dos posturas. Por un lado, la de los que entienden que son los horarios escolares los que deben adaptarse a los horarios laborales de sus progenitores y la de los que consideran que se deben adaptar los horarios laborales de los progenitores a los horarios escolares de sus hijos. Las actuaciones consistirían en:

- La ampliación del horario escolar de entrada (generalmente de 7,30 de la mañana hasta las 9 horas).
- El retraso en la hora de cierre.
- La apertura de los centros escolares y de educación especial durante las vacaciones académicas.

A modo de ejemplo, algunos comparecientes mencionaron el caso andaluz (D<sup>a</sup>. Micaela Navarro): en esta Comunidad Autónoma, por ejemplo, se han



## *Congreso de los Diputados*

ampliado los horarios de apertura de los centros educativos. Los colegios andaluces abren desde las siete y media de la mañana hasta las ocho de la tarde. Otro ejemplo mencionado por los intervinientes fue el caso finlandés. En Finlandia existen guarderías, centros, clubes, en definitiva, diversas y numerosas alternativas donde los niños pueden recibir atención desde que terminan las horas de clase hasta que sus padres finalizan la jornada laboral.

- Conclusión de la jornada laboral en sintonía con los centros escolares: la propuesta fundamental de aquellos que defendieron la necesidad de adaptar la jornada laboral a la escolar fue la de que la jornada laboral concluya a las 5 o 6 de la tarde (en sintonía con los centros escolares), para lo que se podrían optar por diversas alternativas: entrada temprana al centro de trabajo, reducción de la pausa para comer, jornada continua, y la reducción del tiempo empleado en desplazamientos (por ejemplo, con el acercamiento del centro educativo al centro laboral o viceversa).
3. Atención a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia, a través de:
- Servicio de Ayuda a Domicilio.
  - Teleasistencia.
  - Centros de Día, Centros de Noche, Centros Residenciales.
  - Estancias temporales en centros residenciales.
  - Concesión de ayudas económicas directas para la contratación de cuidadores, solo en caso de que sea imposible la prestación del servicio.



## *Congreso de los Diputados*

#### 4. Medidas en el ámbito laboral:

a) Ayudas económicas directas: El grueso de las medidas dirigidas a las personas trabajadoras se plasman, casi exclusivamente, en ayudas económicas directas. Con estas ayudas se persigue facilitar el acceso a los permisos y derechos previstos en las normas legales y facilitar la reincorporación posterior al mercado de trabajo.

Concretamente se contemplan:

- Incentivos para la utilización de las medidas para la conciliación: Ayudas destinadas a incentivar la utilización de figuras laborales como las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de los hijos. En este sentido, las normas autonómicas tratan de garantizar apoyo económico a las personas trabajadoras durante la utilización de las mismas. La concesión de estas ayudas quedaría supeditada al cumplimiento de determinados requisitos.
  
- Ayudas para fomentar la corresponsabilidad. Discriminación positiva: Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social y económica. La actuación más novedosa es la “discriminación positiva” a favor de los hombres, que persigue como fin que sean éstos



## *Congreso de los Diputados*

quienes hagan uso de las licencias y permisos que el ordenamiento laboral contempla.

b) **Empresas y medidas de conciliación:** Los planes de empresa son importantes a la hora de alcanzar este objetivo, puesto que su alcance es mayor: permiten disuadir de toda conducta discriminatoria hacia los trabajadores y trabajadoras que optan por hacer uso de los derechos que tienen reconocidos en la materia, se atiende a las necesidades concretas de las personas que trabajan en la empresa, y, al conceder ayudas a las empresas que aplican este tipo de medidas, se consigue trasladar el coste de las mismas a instancias distintas de la propia empresa, etc. Dentro de este tipo de actuaciones, se encuentran:

- Subvenciones: dirigidas a la contratación de mujeres desempleadas con responsabilidades familiares y a favorecer la contratación de otras personas que sustituyan a aquéllas que se encuentren en excedencia o disfrutando de una reducción de jornada.
- Ayudas económicas para la implantación de planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estos planes contemplan medidas como la flexibilidad laboral, la ampliación de la duración de los permisos de maternidad y paternidad, la formación de las personas que se incorporan al mundo laboral tras un largo período, entre otros.



## *Congreso de los Diputados*

- Certificados de empresas socialmente responsables, a través de los cuáles se reconoce públicamente a las empresas que desarrollan políticas de conciliación para las personas que trabajan en ellas.

### **A.3) Administración Local.**

1. Competencia local para la realización de planes de conciliación de horarios: Conveniencia de que, según la experiencia italiana, legislativamente se confiriese a las Administraciones Locales competencias para hacer planes de conciliación de horarios, para lo cual, a iniciativa de los Ayuntamientos se constituirían órganos de participación con los actores implicados con el objetivo de modificar horarios e itinerarios del transporte público, horarios comerciales y de los centros de enseñanza.
2. Ciudades: Propuestas que, en el ámbito de las ciudades, pueden formularse para incidir positivamente en la conciliación. Según la Sra. Moraleda el objetivo de estas propuestas radicaría en conseguir que la relación entre la vida laboral, familiar y personal sea armónica, además de situar el tiempo de las personas en el centro de un nuevo modelo de articulación social. En este campo, se planteó:
  - a) Programas: La realización de programas como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas, impulsando, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones que permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad. En esta



## *Congreso de los Diputados*

línea se procuraría incidir en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana:

- Fluidez de los servicios.
  - Diversificación de los horarios y de los usos.
  - La movilidad.
  - La planificación y el diseño de los espacios urbanos.
- b) Implicación de los gobernantes: otras propuestas inciden en la necesidad de la implicación de los gobernantes en el diseño de las ciudades, adecuación de horarios y calidad de los servicios públicos.
- c) Horarios y distancias: La modificación de horarios de los núcleos rurales y urbanos en función de la distancia.
- d) Planes territoriales: La elaboración de planes territoriales que contemplen medidas similares a las recogidas en las leyes italiana y francesa.
- e) Servicios de atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia: La creación y ampliación de servicios de atención a la infancia y a personas en situación de dependencia en el marco de sus competencias.

### **B) En el ámbito laboral.**

1. Flexibilización en la organización del trabajo: Se destaca la importancia que en este ámbito tiene la incorporación de nuevas formas de organización del trabajo en las que prime la flexibilidad para un empleo de calidad, que reconozca las obligaciones



## *Congreso de los Diputados*

familiares y las necesidades personales de las personas trabajadoras. (Sr. Soletto Ávila y Sra. Llatzer Gaya). La flexibilidad laboral fue uno de los criterios rectores de las propuestas para el ámbito laboral. La flexibilidad habría de servir de instrumento a las personas trabajadoras para compatibilizar su vida laboral con su tiempo personal y la atención a su familia. En esta línea fueron planteadas, entre otras, las siguientes propuestas:

- a) Respeto por las normas laborales y en el marco de la negociación colectiva de la posibilidad del trabajador de adecuar la duración y distribución de su jornada laboral.
- b) Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- c) Jornadas comprimidas.
- d) Jornada continuada.
- e) Flexibilidad para escoger días de permisos y vacaciones.
- f) Posibilidad de reducción de jornada para atención a personas en situación de dependencia.
- g) Flexibilidad en el disfrute de los periodos de excedencia para el cuidado de familiares. Elección libre de turnos de intercambio.
- h) Reparto de horas semanales.



## *Congreso de los Diputados*

La mayoría de las personas comparecientes entiende que estas medidas de flexibilidad pueden ser un buen instrumento para la conciliación. No obstante desde el ámbito empresarial algunos comparecientes consideran que dificultaría considerablemente la organización de la empresa y repercutiría negativamente en los resultados de la misma.

### 2. Trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo mixto, videoconferencia:

- a) Marco jurídico para el teletrabajo: los empresarios resaltaron la necesidad de crear un marco jurídico que regule el tele-trabajo.
- b) Argumentos a favor y en contra del teletrabajo: El teletrabajo, es valorado positivamente por las empresas que actualmente tienen implantado el sistema y, en cierta medida, por las personas trabajadoras que lo están utilizando; no obstante, un número importante de comparecientes advierten de que esta medida puede llevar a un contrato de segundo nivel, arrastrando al trabajador al aislamiento. En este sentido, hay quienes proponen trabajar en el domicilio tan solo dos o tres días a la semana, y acudir al centro de trabajo los demás. Para otros, el tele-trabajo puede transmitir, además, sesgos de género: “los hombres trabajan desde casa y las mujeres en casa”. Otro posible efecto negativo es que esta medida puede condenar al empleado a estar todo el día trabajando.
- c) Trabajo a distancia: La fórmula de trabajo a distancia como nueva dimensión del Derecho del Trabajo requeriría de la adopción de fórmulas novedosas e imaginativas. Entre otras se plantearon las siguientes:





## *Congreso de los Diputados*

- La creación de bancos de tiempo.
- La semana laboral comprimida.
- Los telecentros de trabajo.
- La rotación, mutación y adaptación del trabajo, basándose en una gestión por objetivos.

3. Inversión en nuevas tecnologías: En general, se destacan las oportunidades que, a tales efectos, brindan las nuevas tecnologías, si bien varios comparecientes resaltaron la importancia de que el coste de estas medidas no recaiga, al menos enteramente, sobre las empresas. En este punto se insistió mucho en la necesidad de invertir sustancialmente en el desarrollo de nuevas tecnologías, no solo por lo que facilita la conciliación y, más concretamente, la flexibilización de horarios, sino también por su positiva incidencia en la productividad a nivel holístico.

4. Trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido y jornada reducida.

- a) Movilidad en la utilización de este tipo de contratos para evitar sus consecuencias negativas: El ochenta por ciento de este tipo de contratos lo realizan las mujeres porque la jornada a tiempo parcial les permite compatibilizar vida laboral, familiar y personal. No obstante, los perjuicios son importantes: cobran la mitad de salario, cotizan menos a la Seguridad Social, ven afectadas sus prestaciones futuras (jubilación, desempleo). En definitiva, su situación laboral,



## *Congreso de los Diputados*

económica y social termina siendo muy precaria; y el cambio de la “ayuda” a la “corresponsabilidad” no se produce. En este sentido, se pone de manifiesto que, además de una opción personal, sea una opción con “retorno de ida y vuelta”, no una situación permanente, porque si no, seguirán siendo las mujeres quienes hagan frente a las responsabilidades familiares, vulnerando el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Es de gran interés constatar los efectos negativos que el trabajo a tiempo parcial ha tenido en países como Noruega, tanto por lo que supone de desconexión de la mujer del mercado laboral, como por la reducción en el número de horas globales producidas en el país (Sr. Finn Ola Jolts, Consejero del Ministerio Laboral y de la Inclusión Social de Noruega).

- b) Necesidades normativas en relación con el contrato a tiempo parcial: la regulación actual del contrato a tiempo parcial lo convierte en un instrumento al servicio exclusivamente de las empresas y no al servicio de las personas trabajadoras. Este tipo de contrato no permite una eficiente organización de los tiempos, puesto que el límite del tiempo de preaviso es insuficiente.
5. Formación de los responsables de las empresas: consideraron importante los comparecientes la formación en gestión del tiempo de los responsables de las empresas, el fomento de la formación en cómo y cuándo delegar.
  6. Ventajas fiscales a las empresas: se propuso establecer ventajas fiscales a las empresas que opten por un horario continuado y/o por instaurar las distintas medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a la empresa.



*Congreso de los Diputados*

7. Sensibilización acerca de la ineficiencia de las largas jornadas: En relación a la organización de los horarios en la jornada laboral, entre las medias propuestas para solventar el problema de las largas jornadas, proponen que desde las Administraciones Públicas se realicen actuaciones dirigidas a sensibilizar a los mandos intermedios y superiores acerca de la ineficiencia de las prolongadas jornadas laborales, y de las ventajas que reporta, tanto para las personas trabajadoras como para la propia empresa, una jornada más reducida. (Sr. Buqueras).
  
8. Medidas de estímulo para la reducción de la jornada laboral: se deberían valorar las diferentes vías existentes (legislación, incentivos, y demás) dirigidas al estímulo de la reducción de la jornada laboral. Algunas de las medidas propuestas a tal efecto son:
  - a) el control de las horas de trabajo, por parte de la Administración Pública, y por parte de las empresas;
  
  - b) el fomento de la jornada continua,
  
  - c) la implementación de políticas más drásticas tales como la denominada política de las “luces apagadas”,



*Congreso de los Diputados*

d) la puesta en marcha de incentivos en las empresas para que se valore a las personas que trabajan en ellas por objetivos y no por su mayor presencia en el puesto de trabajo, difundiendo paralelamente una cultura de estigmatización de aquel que emplea más horas en su vida laboral, que alarga la jornada. En este aspecto, a modo ilustrativo cabría mencionar que, antagónicamente a lo que ocurre en nuestro país, en numerosos países de la Zona Euro aquel que se queda más horas de lo estrictamente acordado en su contrato laboral no obtiene más reconocimiento que el de la ineficiencia.

9. Reducción del tiempo perdido en desplazamientos: es un factor que permitiría un mejor aprovechamiento del tiempo, además de una mejor calidad de vida de las personas.

10. Reducción de distancias: se propone reducir la distancia entre el colegio y el centro de trabajo, así como la distancia entre la vivienda y el lugar donde se desarrolla la actividad laboral.

11. Adecuación de horarios: La mayor parte de las personas intervinientes resaltaron la importancia de adecuar los horarios laborales, comerciales, los horarios de los servicios sanitarios, administrativos, escolares, de ocio, televisión y transporte, a las necesidades de las personas. Ya se ha hecho referencia a las medidas propuestas en relación con esta cuestión.



## *Congreso de los Diputados*

12. Cambio en los usos del tiempo: Las propuestas efectuadas en materia de uso del tiempo, parten de una constatación: son las mujeres quienes más directamente sufren actualmente las consecuencias de las dificultades de compatibilizar los tiempos. Por esta razón, se considera imprescindible establecer medidas y estrategias para conseguir una mayor implicación de todos los actores, evitar que las mujeres sean particularmente perjudicadas por esta situación y lograr la corresponsabilidad y el reparto de tareas domésticas como elementos fundamentales.
13. Insuficiencia de servicios de cuidado y creación de un nuevo derecho social con nuevas prestaciones: Es destacable que los servicios de cuidado son insuficientes tanto desde el punto de vista cuantitativo como desde el cualitativo (véase características de acceso, grado de cobertura del abanico de necesidades, entre otros). Son muchas las personas que quedan fuera de las posibilidades de cobertura que los mismos ofrecen. La solución propuesta para paliar este problema es la de configurar un nuevo derecho social (en la línea de lo previsto en la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia), que garantice a las personas en situación de dependencia el acceso a diferentes prestaciones y servicios, eliminando la restricción a los servicios sociales a quienes carezcan de recursos, y evitando la salida, momentánea o permanente, del mercado laboral, de las mujeres para dedicarse al cuidado de ascendientes o descendientes en situación de dependencia.
14. Otras medidas, relacionadas con el ámbito laboral. La Sra. Chacartegui y diversos comparecientes plantearon numerosas iniciativas que se están aplicando en diferentes empresas en el marco de la negociación colectiva:



## *Congreso de los Diputados*

- a) Jornadas intensivas en meses de verano.
  
- b) Acumulación de horas trabajadas los sábados para vacaciones.
  
- c) Horarios máximos diarios y semanales: Intento de establecimiento de un horario máximo a partir del cual las personas trabajadoras no puedan seguir con su prestación laboral. Estas prácticas no sólo se siguen en el marco de la negociación colectiva sino que algunas empresas las están instaurando a través de códigos de conducta.
  
- d) Ampliación de los permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
  
- e) Creación de permisos para acompañar a los hijos y personas dependientes al médico.
  
- f) Prioridad en la elección de turnos y permisos para las familias monoparentales, en particular para aquellas mujeres que están solas y no tienen ayudas de sus parejas.
  
- g) Limitación de las horas extraordinarias gravando su coste con un porcentaje de incremento sobre el coste de la hora ordinaria de trabajo.
  
- h) Jornada de 35 horas semanales: los sindicatos solicitaron una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales. Parece lógico afirmar que, si la jornada



## *Congreso de los Diputados*

media en España es de 41,5 horas semanales y la jornada laboral legal es de 40 horas, es evidente que el número de horas trabajadas es superior a los límites máximos establecidos.

- i) Cómputo de horas: el establecimiento del cómputo de horas de forma semanal.

### 15. Instrumentos en los que plasmar estas medidas:

- a) Convenios colectivos: Este tipo de medidas pueden resultar de las cláusulas establecidas en convenios colectivos.
- b) Códigos de conducta de empresa: Este tipo de medidas pueden resultar de la adecuación de la actividad empresarial a códigos de conducta carentes de fuerza jurídica vinculante.

16. Adecuación entre las medidas de conciliación y la realidad de la empresa: se entiende imprescindible adecuar la política de conciliación de la empresa a la realidad de la misma, sin que esto suponga merma en los derechos de las personas trabajadoras (Sr. Boada y diversos comparecientes). Cada empresa tiene una realidad distinta en cuanto a tamaño, tipo de actividad, situación económico-financiera, momento evolutivo de la empresa (no es lo mismo una empresa de treinta o veinte años que una empresa que lleva cinco años en el mercado), número de centros de trabajo, ubicación de la empresa, entre otros. También las realidades y las necesidades individuales de las personas que trabajan en cada empresa pueden ser muy distintas (Sra. Llutzer).



## *Congreso de los Diputados*

17. Diálogo y concertación social: Se ha resaltado la importancia de que esta materia debe tratarse desde el diálogo y la concertación social, dentro del marco de la negociación colectiva, mediando no sólo la actuación de los representantes laborales sino también la de la Administración Pública y la de las propias personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades de unos y otros. (Sra. Fontecha López, Sra. Bravo Sueskun). Concretamente, algunos exigen la participación sindical en la fijación del calendario laboral, en la fijación de los tiempos compensatorios por cambios de horarios, en las horas extras o en los alargamientos de jornada. Se propone la participación de los sindicatos en la formación e información en materia de conciliación. Sin embargo, cabe también mencionar que la visión respecto a la necesidad de realizar los cambios dentro del marco de la negociación colectiva no es compartida por el sector empresarial. De hecho, los representantes empresariales resaltaron que la estructura actual de la negociación colectiva limita considerablemente la capacidad individual de las empresas para establecer sus propias formas de organización temporal y espacial.

18. Mujeres en cargos de responsabilidad: Algunas comparecientes resaltaron la importancia de que más mujeres ocupen cargos de responsabilidad para dar un impulso a este tipo de medidas. Parece probado que existe una correlación positiva entre representación de las mujeres en los Consejos de Administración de las Empresas y órganos de dirección, y la puesta en marcha y desarrollo de medidas conciliadoras. (Sra. Llopis Rivas).





*Congreso de los Diputados*

## **VI. CONSTATAACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA SUBCOMISIÓN.**

### **1. CONSTATAACIONES.**

El concepto de conciliación se relaciona con la necesidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

De este modo, las políticas dirigidas a lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral forman parte de la estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida personal, familiar y laboral.

Actualmente, existe un desequilibrio manifiesto en los usos del tiempo, que se caracteriza por la escasa promoción de los espacios destinados al disfrute del ocio personal y/o familiar, así como por la no utilización autónoma de los mismos, al estar estos, por lo general, supeditados al ámbito laboral en el caso de los hombres, y a la atención de las personas en situación de dependencia y al desarrollo de las tareas domésticas en el caso de las mujeres.

De la información obtenida en las distintas comparecencias se constata, en términos generales, que la dificultad para hacer compatible la vida personal y familiar con la vida laboral en nuestro país es especialmente pronunciada en comparación con nuestros homólogos europeos.



## *Congreso de los Diputados*

Ni la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, ni la ruptura del modelo de familia tradicional, ni la importancia social que la conciliación ha venido cobrando en los últimos años, han impulsado cambios significativos en las estructuras sociales, las empresas, las relaciones laborales, la familia, y la organización de horarios sociales, dirigidos a facilitar la compatibilización de la vida personal y familiar con las obligaciones de carácter laboral.

Si bien es cierto que desde diferentes ámbitos de actuación se han puesto en marcha algunas medidas, la complejidad del problema y la gran cantidad de elementos que han de intervenir en su resolución han dificultado que se produzca un impacto evidente y general en la situación descrita.

Por otro lado, parece haber quedado suficientemente probado que el desarrollo de buenas prácticas en materia de conciliación repercute en una mejora de la calidad de vida de las personas, y que esta mejora revierte positivamente en las empresas que adoptan tales prácticas, a través de un mayor compromiso de sus trabajadores con ellas, que a su vez se traduce en un aumento considerable de su productividad.

La necesaria y creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral remunerado, la progresión exponencial del número de personas en situación de dependencia y la creciente necesidad de la retención del talento, hacen cada vez más necesaria la adopción por parte de todos los agentes implicados de medidas efectivas, eficientes y de impacto inmediato en materia de conciliación.



## *Congreso de los Diputados*

Dada la complejidad del problema, y en aras de su simplificación, las constataciones y recomendaciones propuestas en este apartado se han organizado en torno a tres temas principales: los usos del tiempo, la provisión de servicios de cuidado y de protección social y la organización de horarios, como se puede apreciar claramente en el apartado de Recomendaciones. Asimismo, se ha procedido a la identificación en cada caso del agente primordialmente responsable de su implementación.

### **a) Usos del tiempo y provisión de servicios de cuidado y de protección social.**

Tal y como se ha constatado en el transcurso de esta Subcomisión, los usos del tiempo de forma armonizada son fundamentales para la calidad de vida de la ciudadanía. La percepción de falta de tiempo y/o las pocas o nulas posibilidades de una autodistribución racional y armónica de los espacios merma considerablemente la calidad de vida.

Los usos del tiempo son un derecho de ciudadanía. Cualquier persona debe poder escoger cómo gestionar y organizar su tiempo de forma equilibrada y en consonancia con sus necesidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, existe en nuestro país un pronunciado desequilibrio en este ámbito. En primer lugar, se dispone de un limitado y fuertemente condicionado uso del tiempo. De las diferentes esferas a las que destinar los usos del tiempo, es la personal la que en todos los casos suele verse perjudicada, es decir, las trabajadoras y los trabajadores disponen, por regla general, de menos tiempo del deseado para la satisfacción de sus necesidades personales.



## *Congreso de los Diputados*

Por otro lado, los hombres tienen condicionados sus usos del tiempo fundamentalmente por el tiempo dedicado al ámbito profesional, mientras que en el caso de las mujeres generalmente éstos se construyen sobre la base de la atención a personas en situación de dependencia y a tareas domésticas.

De este modo, los usos del tiempo están aún menos autodistribuidos para las mujeres. Si bien en los últimos años se han incorporado masivamente al mercado laboral, esto no ha supuesto una reducción relevante en el tiempo empleado por ellas en los servicios no remunerados a las familias, en el desarrollo de las tareas domésticas y de atención a sus diferentes miembros, manteniéndose los hombres en gran medida ajenos al desempeño de este tipo de tareas.

El mantenimiento de estos criterios tradicionales sobre la asignación de responsabilidades diferenciadas a mujeres y hombres ha provocado una asimetría en los usos del tiempo por parte de unos y otras, y sus efectos se manifiestan en fenómenos tales como la doble jornada de las mujeres, la discriminación laboral y el deterioro de su salud.

Del mismo modo, durante el transcurso de la Subcomisión se puso de manifiesto que tenemos el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto se refiere a usos del tiempo y de los espacios. De este modo, los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado, mientras que las mujeres españolas tienen la mínima carga de trabajo remunerado y la máxima de trabajo no remunerado.

La desigualdad en los usos del tiempo se manifiesta también en las diferencias observables en el desarrollo directo de las tareas de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia. Los últimos datos facilitados por la Encuesta de Población



## *Congreso de los Diputados*

Activa relativos al Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar dados a conocer el pasado 31 de mayo de 2006, ponen de manifiesto que:

- La mitad de los hombres ocupados y con hijos confía el cuidado de los mismos a sus compañeras.
- 2,8 millones de personas de 16 a 64 años (una de cada 10) se hace cargo de personas dependientes, de las que el 82% son mujeres.
- Uno de cada dos varones confía el cuidado de sus hijos a su esposa. Por el contrario, sólo el 11,7% de las mujeres tiene a su marido al cuidado de sus hijos.
- El 31% de los y las empleadas por cuenta ajena no puede organizar su jornada laboral tomando días libres para atender razones familiares.
- El 8,6% de las mujeres en paro atienden a niños de otros hogares.
- El 14,3 % de la población con hijos y que cuida regularmente a otras personas (ya sean niños que no son suyos o personas dependientes) desearían trabajar menos para aumentar así el tiempo de cuidado a los suyos.

Asimismo, según datos extraídos del Libro Blanco de la Dependencia en España, el 83% del total de cuidadoras/es son mujeres, y, de ellas, no reciben ayuda de nadie para la realización de este trabajo el 61,5%. Este desigual reparto de tareas de cuidados dentro del seno familiar, se ha agudizado aún más con el paso del tiempo. La ayuda que requieren las personas mayores se la prestan sobre todos sus hijas, seguidas del cónyuge.

La gran carga de los cuidados en la vejez se realiza principalmente a expensas de las mujeres que no ejercen una profesión ni tienen un trabajo fuera del hogar, pero en las últimas décadas ha ido creciendo considerablemente el número de cuidadoras que



## *Congreso de los Diputados*

compatibilizan la doble función de acudir al trabajo y cuidar un familiar en situación de dependencia.

Paralelamente, los servicios públicos de apoyo no han sido capaces de adaptarse con la suficiente rapidez a la demanda de servicios de atención y cuidado a personas en situación de dependencia. La demanda de cuidados para los menores de 3 años y personas en situación de dependencia se ha venido incrementando de forma notable en los últimos años, como consecuencia de la combinación de factores de carácter demográfico, médico y social. Este crecimiento de la demanda coincide en el tiempo con los cambios en el modelo de familia y la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral y, por lo tanto, la crisis de los sistemas de apoyo informal que tradicionalmente han venido dando respuesta a las necesidades de cuidado. Apoyo informal que, tal y como apuntábamos anteriormente, ha recaído tradicionalmente, y continúa mayoritariamente cayendo hoy en día, en las mujeres.

La realidad actual demuestra que, hasta ahora, a pesar de las distintas políticas emprendidas tanto a nivel estatal, como desde las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, la provisión de servicios asistenciales recae mayoritariamente sobre el sector privado, en particular, sobre las familias, y, dentro de ellas, sobre las mujeres. Apenas un 3 % de los cuidados son proporcionados por la red pública de los servicios sociales. Este modelo cambiará sustancialmente con la entrada en vigor de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, que creará un sistema configurado como una red de utilización pública dirigida a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos y una mejor utilización de los tiempos.



## *Congreso de los Diputados*

Numerosos factores (algunos ya apuntados como los tradicionales roles de género o la falta de provisión pública de servicios asistenciales) provocan que sean las mujeres quienes más directamente sufren actualmente las consecuencias de las dificultades de compatibilizar los usos del tiempo y espacios. Las consecuencias del desigual reparto entre mujeres y hombres en el desarrollo de las responsabilidades familiares y domésticas, unidas al hecho de una red de servicios poco adaptada a las necesidades de la demanda se deja sentir tanto en la participación laboral de las mujeres como en su calidad de vida.

Los efectos negativos que comporta el hecho de “cuidar”, se pueden agrupar en tres tipos de consecuencias:

- Laborales: según demuestran diversos estudios, y tal y como han puesto de manifiesto algunos comparecientes, más de un cuarto de las mujeres no pueden plantearse trabajar, en torno a un 12% de las mismas han tenido que abandonar el trabajo y un porcentaje similar se han visto obligados/as a abandonar su trabajo.
- Sobre su propia salud: las personas cuidadoras se encuentran a menudo cansadas, concretamente en más del 50% de los casos; un tercio se sienten deprimidas; y más de una cuarta parte piensa que las tareas que realizan están deteriorando su salud.
- Sobre la vida afectiva y relacional: casi un 65% declara que se han visto obligadas/os a reducir su tiempo de ocio y prácticamente la mitad dice no poder ir de vacaciones.

No es de extrañar, por tanto, que este desigual reparto de tareas tenga una relación directa sobre las diferencias laborales que continúan existiendo en el mercado laboral entre mujeres y hombres, tanto en relación con el acceso al empleo como con las



## *Congreso de los Diputados*

condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo de carrera profesional de unas y otros.

Ha quedado asimismo constancia de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no puede producirse hasta que tenga lugar un profundo cambio social. Se ha de erradicar la mentalidad de la “ayuda”, para dar paso a la mentalidad de la “corresponsabilidad”. Es decir, los diferentes miembros de la unidad familiar no ayudan en casa, puesto que para que exista ayuda se ha de asumir que la tarea es responsabilidad del otro y no propia. Es crucial sensibilizar a la ciudadanía a este respecto. Hay que difundir y asentar la mentalidad de la “corresponsabilidad” de tareas.

Por tanto, ha de fomentarse fuertemente la corresponsabilidad; corresponsabilidad entendida no sólo dentro del ámbito estrictamente familiar, sino también de una manera más holística, como la implicación de todos los agentes sociales en la construcción de una organización social más acorde con las necesidades de las personas y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas. Esto, unido a una mayor dotación e implicación por parte de los servicios públicos en la atención y cuidado a las personas, se perfila como elementos fundamentales de futuras intervenciones.

### **b) Organización de horarios.**

Actualmente, en nuestro país está muy extendida la denominada cultura del “presentismo”, es decir, una cultura empresarial que valora la permanencia en el puesto de trabajo más allá de la hora de la salida, como muestra de entrega y dedicación, sin atender tanto al aprovechamiento de esa jornada extraordinaria pero habitual, como al hecho de estar dispuesto a realizarla.





## *Congreso de los Diputados*

Sin embargo, entendiendo la productividad como el producto generado por hora trabajada (PIB/nº total de horas trabajadas), parece evidente que un aumento del número de horas trabajadas no contribuye per se a un aumento de la productividad. Es más, numerosos estudios han demostrado que la producción marginal de las trabajadoras y de los trabajadores disminuye considerablemente a partir de las seis horas trabajadas, sin embargo, tanto la ciudadanía, como los empresarios, sindicatos y poderes públicos pasan por alto mayoritariamente la existencia de rendimientos decrecientes de escala respecto al número de horas trabajadas.

De este modo no es sorprendente que, siendo uno de los países de la Unión Europea que mayor número de horas trabaja, seamos uno de los países con peores niveles de productividad.

Y es que como se ha venido demostrando desde la doctrina, y tal como muestran las diferentes experiencias empresariales, la clave no está en trabajar más sino en ser más efectivos, más productivos. La clave está en la calidad del trabajo.

En esta Subcomisión ha quedado constatado que existe demasiada distancia entre el tiempo de trabajo “teórico” o “legal” y el “real” o “efectivo”, y que en ello influye no sólo la cultura del “presentismo”, sino también una cierta relajación en el disfrute de pausas y descansos no siempre reglados.

Asimismo, se ha evidenciado que el considerar, por parte de la empresa, la disponibilidad como un valor laboral dificulta que los trabajadores y las trabajadoras puedan compatibilizar los tiempos productivos con los tiempos de la vida familiar y



## *Congreso de los Diputados*

personal e imposibilita que respondan de manera plena y sincrónica a sus necesidades laborales, personales y familiares. La cultura del “presentismo” dificulta la asunción de responsabilidades en ambos espacios, muy especialmente en el caso de las mujeres, ya que por lo general, el tiempo de las mujeres es “heterónimo”, es decir, se organiza en función de los intereses de otros y por tanto dificulta considerablemente su progresión y realización laboral. Esto es debido, de una parte, a que el tiempo que pueden dedicar las mujeres al trabajo remunerado está generalmente supeditado a sus obligaciones familiares, y de otra, a que dedican entre 3 y 4 horas diarias más que los hombres a las tareas domésticas y/o de cuidado de personas en situación de dependencia.

Este problema se ve agravado por la inadecuación de la estructura horaria en España tanto en lo relativo al tiempo de trabajo como al horario comercial, televisivo y escolar. Esto es debido a que en la fijación de los horarios de funcionamiento en diferentes ámbitos no existen criterios que relacionen las diferentes necesidades de las personas y no se encuentra un criterio común de hacer compatibles las diferentes esferas de la vida.

Un primer problema constatado es que los horarios de trabajo en España son extremadamente rígidos. En este ámbito, se ha demostrado que la flexibilidad horaria es una de las mejores vías de motivar a los empleados, siendo a su vez de las medidas más efectivas a la hora de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De este modo, la flexibilidad horaria se perfila como instrumento necesario para adecuar los tiempos laborales y personales, debiendo considerarse para su efectividad y adecuada implantación las necesidades de cada empresa y sector. Asimismo, es importante resaltar que, a través del análisis de las experiencias existentes en esta materia, se ha constatado que, para potenciar su efectividad, la flexibilidad laboral debe ir acompañada de una estructura social de apoyo que la haga eficaz.



## *Congreso de los Diputados*

Desgraciadamente, tal y como se ha puesto de manifiesto en el transcurso de esta Subcomisión, la implantación de medidas encaminadas al aumento de la flexibilidad laboral (de horarios, de periodos vacacionales, de distribución de las jornadas, entre otros), no están en absoluto extendidas.

Los horarios comerciales y escolares son asimismo rígidos y su actual estructura dificulta la conciliación.

Por otro lado, los horarios televisivos son también inadecuados para la conciliación pues repercuten negativamente en el número de horas de sueño, reducen el tiempo de descanso incrementando los niveles de siniestralidad, disminuyendo la concentración en el trabajo, y por lo tanto, la productividad y competitividad de las empresas.

Es evidente que los horarios televisivos se establecen en función de la audiencia y que, por tanto, mientras los trabajadores y las trabajadoras lleguen a su casa a las diez de la noche lo normal es que sea en esta franja horaria donde se establezcan los programas de mayor audiencia. Por lo tanto, habría de cambiar, primero, la hora de salida del trabajo, ya que el cambio de horario televisivo vendría acompañado.

De igual manera, se ha constatado la incompatibilidad de las vacaciones escolares con las vacaciones laborales. Muchos trabajadores y trabajadoras sienten que no tienen capacidad de decisión sobre en qué momento o en qué época del año disfrutar sus vacaciones, lo cual dificulta considerablemente la capacidad de compatibilización de sus diferentes esferas y usos del tiempo. De este modo, uno de los grandes problemas



## *Congreso de los Diputados*

que han de afrontar los trabajadores y trabajadoras con hijos, es el cuidado de los niños durante las vacaciones escolares, las cuáles son mucho más prolongadas que las laborales.

Por otro lado, además de la cultura del “presentismo” y de la rigidez e inadecuación de horarios laborales, comerciales y televisivos se ha puesto de manifiesto en la Subcomisión cómo el tiempo perdido en desplazamientos (bien entre el trabajo y el hogar o bien entre el trabajo, el hogar y los centros educativos o asistenciales) es cada vez más importante (además de ser el causante de numerosas enfermedades, tales como el estrés), y cómo éste merma considerablemente las posibilidades de las personas en materia de conciliación de espacios.

Se ha constatado que el tiempo empleado en desplazamientos va en aumento, y que, desgraciadamente y salvo que se adopten medidas eficientes dirigidas a atajar este problema, la tendencia alcista se agudizará en los próximos años (mayor número de coches por persona, mayores atascos y mayor distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, entre otros).

En otro ámbito, se ha constatado como un factor añadido de dificultad a la hora de expandir la mentalidad de la corresponsabilidad y a la hora de implementar de manera generalizada medidas conciliadoras, la falta casi absoluta de mujeres en los centros de decisión empresarial. La no presencia de mujeres en la negociación colectiva y en los Consejos de Administración provoca que las necesidades de conciliación continúen siendo infravaloradas, ya que actualmente las que mayoritariamente otorgan valor a la compatibilización de las responsabilidades familiares, personales y laborales son las mujeres.



## *Congreso de los Diputados*

Y es que, a pesar de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y de la mayor formación y cualificación de la misma, las mujeres en España están notablemente infrarrepresentadas en órganos de poder empresariales. El nivel de penetración de la mujer en puestos de responsabilidad es increíblemente bajo. Las cifras hablan por sí solas: la presencia de la mujer en los Consejos de Administración representa el 6% y en la Alta Dirección menos del 3%.

### **2. RECOMENDACIONES.**

Las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son de muy distinto tipo, e implican a un gran número de agentes.

El abordaje de la conciliación debe ser integral, requiere la corresponsabilidad de las Administraciones Públicas, del sector empresarial y del conjunto de la sociedad.

Las medidas para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deben tener como objetivos fundamentales:

- Ofrecer servicios públicos de educación infantil y de cuidado de personas en situación de dependencia.
- Compatibilizar horarios laborales y escolares.
- En el ámbito laboral, promover un nuevo modelo empresarial que tenga en cuenta a las personas trabajadoras en la distribución de los tiempos.



## *Congreso de los Diputados*

- Medidas de igualdad de oportunidades de las mujeres, fomentando, no sólo su incorporación al mercado de trabajo, sino también al empleo de calidad y su promoción profesional.
- Promover la corresponsabilidad de los hombres en las responsabilidades familiares.
- Respecto a los modelos urbanos, éstos han de tener en cuenta las necesidades de las personas en todas sus facetas y han de buscar la calidad y la sostenibilidad.

### **1. Usos del tiempo.**

En este apartado se proponen recomendaciones relacionadas con el fomento de la mentalidad de la “corresponsabilidad”, entre las que se encuentran las propuestas acerca de los permisos legales relacionados con la maternidad-paternidad y con el cuidado y la atención de personas en situación de dependencia.

#### **a) Administraciones Públicas.**

- i. Fomento prioritario de la cultura de la “corresponsabilidad”. Campañas de sensibilización y educativas. Educar a las futuras y actuales generaciones en materia de igualdad. Proceso transversal que tenga en cuenta todos los aspectos de la vida, desde el ámbito educativo y laboral, hasta los contenidos televisivos.
- ii. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo y de que son cruciales en la mejora de la productividad y competitividad españolas.



## *Congreso de los Diputados*

- iii. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres y fomentar su presencia paritaria en los órganos de decisión política y empresarial, promover especialmente la presencia paritaria de las mujeres en los cargos de responsabilidad, tales como los Consejos de Administración de las empresas.
- iv. Considerar la presencia de las mujeres entre los órganos de dirección de las empresas como elemento a tener en cuenta para la adjudicación de los concursos públicos.
- v. Promover políticas públicas dirigidas a incentivar y facilitar la conciliación y a la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Fomentar el reparto solidario de la carga global de trabajo, no solo en géneros, sino entre generaciones.
- vi. Crear referentes desde las Administraciones Públicas. Avanzar en el tema de la paridad.
- vii. Nuevo enfoque a las medidas legislativas: dirigir las medidas tanto a hombres como a mujeres, no únicamente a éstas.
- viii. Crear incentivos para que las empresas promuevan planes propios de usos del tiempo y “corresponsabilidad”.
- ix. Posibilitar la realización de los contratos de interinidad en los supuestos de disfrute del descanso por maternidad o paternidad, de la excedencia por cuidado de hijos menores de edad o por cuidado de familiares dependientes.



## *Congreso de los Diputados*

- x. Fomentar el denominado “networking” entre mujeres.
- xi. Creación de “rankings” de empresas con altos índices de diversidad de género a nivel directivo o con políticas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral.
- xii. Mejorar la protección social en relación con el ejercicio de los permisos y licencias para la atención de responsabilidades familiares (como la ampliación de la protección durante los periodos de maternidad/paternidad, adopción y acogimiento, eliminando el requisito del periodo mínimo de carencia de cotización a la Seguridad Social), incluidos los supuestos de riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia. En estos dos últimos supuestos, consideramos necesarios:
  - a) Eliminar el período de carencia para el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo.
  - b) Equiparar la protección otorgada a la situación de riesgo durante el embarazo con la de riesgo durante la lactancia.
  - c) Equiparar la prestación económica en ambos supuestos a la del permiso por maternidad.
  - d) Asegurar que las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia no perjudican derechos económicos de la trabajadora, tanto en el caso de suspensión del contrato, como si se aplica la movilidad o la modificación de condiciones de trabajo durante dicha situación.





## *Congreso de los Diputados*

- e) Avanzar en el mantenimiento de los derechos de cotización durante las situaciones de falta de cotización a la Seguridad Social derivada de medidas de conciliación.
- f) Permiso de paternidad como derecho individual e intransferible del padre. Establecer un permiso de paternidad individual e independiente del permiso de maternidad, flexible en cuanto a su forma de disfrute, con una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza y con incentivos que fomenten su ejercicio. Debe evitarse que su ejercicio ocasione pérdidas económicas o profesionales de cualquier índole y de protección social.
- g) Estudiar la posible regulación del permiso de paternidad como permiso obligatorio e incentivar un mayor y más extendido disfrute de los permisos voluntarios, por ejemplo, sobrepasado un tiempo de disfrute mínimo, recompensar con una ampliación del derecho.
- h) Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en este último.
- i) Ampliar los supuestos de movilidad funcional en las ausencias derivadas de permisos de maternidad/paternidad, la reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos y



## *Congreso de los Diputados*

familiares, y cualquier otra derivada de las políticas de armonización de la vida personal, familiar y laboral.

- xiii. Mejorar algunos aspectos relacionados con la protección frente al despido discriminatorio incluyendo todos los supuestos objeto de protección específica.
- xiv. Equiparación de derechos en algunos permisos a las parejas de hecho, como en el caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización.
- xv. La realización de programas como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas, impulsando, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones que permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad, incidiendo en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana:
  - a) Fluidez de los servicios.
  - b) Diversificación de los horarios y de los usos.
  - c) La movilidad.
  - d) La planificación y el diseño de los espacios urbanos.
- xvi. Fomentar la paulatina equiparación de las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el ámbito laboral público y privado.
- xvii. Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social, o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en este último.



*Congreso de los Diputados*

- xviii. Revisión de supuestos y condiciones de los permisos y licencias por responsabilidades familiares, adaptándolos a las necesidades de la vida actual, y contemplando incentivos para su ejercicio por parte de los hombres. Entre otras medidas, estimamos necesaria la supresión de la afinidad en el parentesco en las reducciones de jornada y en las excedencias.
- xix. Flexibilización del disfrute del permiso de lactancia, permitiendo la concentración de los tiempos y reconociéndolo como un derecho atribuido igualmente al padre con independencia de la situación laboral de la madre.
- xx. Ampliación de la lactancia en casos de partos múltiples así como en los casos de adopción y acogimiento múltiples.
- xxi. Extensión a los tres años de excedencia de las mismas garantías recogidas para el primer año (reserva del mismo puesto de trabajo y consideración de cotización efectiva de este período).
- xxii. Adaptación de los permisos contenidos en la legislación vigente a la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- xxiii. Permitir la compatibilidad del ejercicio del derecho a las vacaciones y del derecho al permiso por maternidad y por paternidad, o baja derivada del embarazo, parto o lactancia, en todos los supuestos, incluida la posibilidad de interrupción de las vacaciones cuando alguna de las circunstancias apuntadas sobrevengan durante el disfrute de



## *Congreso de los Diputados*

las vacaciones, y aunque haya finalizado el año natural al que corresponden las vacaciones.

- xxiv. Establecer un permiso de paternidad individual e independiente del permiso de maternidad, flexible en cuanto a su forma de disfrute, y con incentivos que fomenten su ejercicio. Debe evitarse que su ejercicio ocasione pérdidas económicas o profesionales de cualquier índole y de protección social.

### **b) Ámbito Empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas.**

- xxv. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres y fomento de su presencia en los órganos de decisión política y empresarial.
- xxvi. Imparcialidad en los Consejos de Administración y fomento de la diversidad en la composición de los mismos.
- xxvii. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Impulsar el diálogo social para avanzar en la dimensión pedagógica y cultural necesaria.
- xxviii. Desmitificar la profecía del techo de cristal.
- xxix. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo y que son necesarias para la mejora de la productividad y competitividad españolas.



## *Congreso de los Diputados*

- xxx. Promover la capacitación, formación y experiencia de las mujeres para liderar y pertenecer a los órganos directivos de la empresa.
- xxxi. Incorporar la transversalidad de género a las propuestas sindicales y patronales.
- xxxii. Acabar con el “old-boys club” y fomentar la creación de “networking” entre mujeres.
- xxxiii. Avanzar en el enfoque de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que contemple el tratamiento de los tiempos de trabajo y la organización del mismo, que se dirija a la ruptura de roles sexistas fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares.
- xxxiv. Propiciar procesos de concertación social en el ámbito local para abordar los usos del tiempo y la coordinación de horarios laborales, escolares, comerciales y demás, así como los itinerarios o características del transporte público y demás servicios públicos con incidencia en los usos del tiempo.
- xxxv. Orientar, concertadamente, con los agentes implicados, la planificación urbanística de las ciudades con el objeto de facilitar la habitabilidad de las ciudades y la integración de los servicios y los lugares de trabajo y ocio.
- xxxvi. Fomentar la presencia paritaria de mujeres en los diferentes espacios de representación sindical y, en concreto, en la negociación colectiva.



## *Congreso de los Diputados*

- xxxvii. Se recomienda priorizar los objetivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las estrategias de negociación colectiva.
- xxxviii. Se recomienda la formación en materia de conciliación de los representantes sindicales, de cara a la negociación de Convenios colectivos.
- xxxix. Se recomienda fomentar la implantación en las PYMES de medidas adecuadas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **2. Provisión de servicios de cuidado y de protección social.**

Uno de los factores que inciden de manera particular en la dificultad de conciliar la vida personal, familiar y laboral es la atención a la infancia y a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia, de tal forma que se hace necesario el desarrollo de nuevos servicios de atención y cuidado, así como la adopción de nuevas medidas de protección social.

- i. Medidas de protección social que puedan combinarse con la flexibilidad laboral y facilitar así la armonización de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Promover la creación de Servicios de responsabilidad pública para la atención a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia: teleasistencia, ayuda a domicilio, Centros de Día, de Noche, Centros Residenciales. (En la línea de lo contemplado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la



## *Congreso de los Diputados*

Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia).

- ii. Garantizar la correcta cobertura de la educación Infantil (0-3 años).
- iii. Promover la realización de actividades en los centros escolares más allá de la educación reglada, ofreciendo actividades de educación de tiempo libre infantil, tanto por la mañana (antes del inicio del horario escolar, como por la tarde al finalizar la jornada escolar) y durante el periodo de vacaciones escolares.
- iv. Fomentar la participación de la Administración local en este ámbito dadas sus mayores posibilidades de actuación.
- v. Implementar permisos retribuidos para la atención de las responsabilidades familiares.
- vi. Se recomienda mantener e impulsar los créditos presupuestarios destinados a “favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral a través de la atención a la primera infancia (0-3 años)”, en particular en las zonas más desfavorecidas.

### **3. Organización de horarios.**

La adecuada organización de los horarios ofrece alternativas interesantes a las empresas para adaptarse a los cambios sociales que suponen la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los nuevos modelos de unidades familiares, las mayores necesidades de desarrollo personal basadas en una mejor calidad de vida o



## *Congreso de los Diputados*

el aumento de la población en situación de dependencia. Estas nuevas tendencias sociodemográficas hacen cada vez más necesario e imprescindible el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo dedicado a la familia y el tiempo personal.

En este contexto, hemos de resaltar que la organización de los horarios es un instrumento esencial, y extremadamente efectivo, tanto en la gestión de los recursos humanos (especialmente en cuanto a la retención del talento se refiere) como en la compatibilización de todas las esferas de la vida de los trabajadores y trabajadoras: la personal, la familiar y la laboral.

### **a) Administraciones Públicas.**

- i. Realizar actuaciones dirigidas a sensibilizar al conjunto de la ciudadanía acerca de la ineficiencia de las prolongadas jornadas laborales y de las ventajas que reporta, tanto para la empresa cuanto para las personas que trabajan en ella, una jornada más reducida y mejor aprovechada.
- ii. Impulsar, a través de la Inspección de Trabajo, un mayor control del número de horas trabajadas para garantizar el cumplimiento efectivo de la legalidad vigente en materia de jornada laboral, facilitando así su conciliación con la vida personal y familiar.
- iii. Promover la utilización de las nuevas formas de gestión del tiempo con el objetivo de instaurar las distintas medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a la empresa. Por ejemplo, mediante premios o incentivos a las empresas en este sentido.
- iv. Creación de un marco jurídico que regule el teletrabajo.





## *Congreso de los Diputados*

- v. Fomentar el uso del trabajo a tiempo parcial como fórmula temporal que facilite la conciliación, evitando el uso de prácticas que generan precariedad y un submercado de trabajo en particular para las mujeres.
- vi. Regular los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de horarios y jornada debidos a la aplicación de las políticas de conciliación.
- vii. Avanzar en la adecuación de los horarios laborales, comerciales, administrativos, escolares, de ocio, televisión y transporte, en atención a las necesidades de las personas.
- viii. Contemplar la coincidencia de los horarios escolares-laborales, o medidas que faciliten la compatibilización de horarios (fomento de la flexibilidad de los horarios en todos los ámbitos: horarios laborales, comerciales, y escolares) y de adecuación de las vacaciones laborales a las escolares. Estudiar la apertura temprana y/o cierre tardío de los centros escolares, así como promover el desarrollo de actividades lúdicas, deportivas y extraescolares.
- ix. Estudiar fórmulas que generen una jornada laboral más productiva, así como mecanismos de compensación horaria para el cumplimiento de la jornada laboral mensual y semanal.
- x. Promover el acercamiento al horario europeo: tomar el Plan Concilia puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas como referente y extenderlo a todos los ámbitos.
- xi. Crear un observatorio de conciliación laboral, personal y familiar que se ocupe de supervisar la implementación de un código de buenas prácticas y que difunda las medidas adaptadas en los ámbitos público y/o privado que hayan resultado exitosas. Asimismo, se podría valorar el impulso de



## *Congreso de los Diputados*

- experiencias piloto y su posible extensión –en los casos que lo permitan- al resto de organizaciones o colectivos.
- xii. La puesta en marcha de Planes y programas encaminados a la igualdad de oportunidades. En este sentido se ve conveniente que las Administraciones, en colaboración con la iniciativa social, trabajen en la sensibilización social y educativa en esta materia. Ya que, más allá de legislar sobre la cuestión, - dado que sería sencillamente imposible abarcar todos los factores que inciden en la conciliación-, habría que llevar campañas para el corto plazo y, fundamentalmente, educar para el futuro.
  - xiii. Establecer incentivos encaminados a concienciar a los hombres acerca de la importancia de su implicación en las tareas de crianza y cuidado; así como dirigidos a fomentar que soliciten los diferentes permisos que la ley les reconoce.
  - xiv. Estudiar medidas en materia de prestaciones económicas y cobertura en materia de Seguridad Social en supuestos de maternidad, paternidad, situación legal de desempleo, excedencias, reducción de jornada y otros.
  - xv. Reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.
  - xvi. Planes y medidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - xvii. Incluir, como una prioridad en las políticas de empleo, la mejora de la formación y empleabilidad de las mujeres.
  - xviii. La negociación de los planes de igualdad en los convenios, en la negociación colectiva.
  - xix. Distinguir a las empresas que se destaquen en favorecer la conciliación personal y laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y a la



## *Congreso de los Diputados*

consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social y económica. La actuación más novedosa es la “discriminación positiva” a favor de los hombres, que persigue como fin que sean éstos quienes hagan uso de las licencias y permisos que el ordenamiento laboral reconoce.

- xx. Fomentar la contratación de mujeres desempleadas con responsabilidades familiares. Favorecer la contratación de personal que sustituya a quienes se encuentren en excedencia o disfrutando de una reducción de jornada, primando, con especial intensidad la contratación de mujeres.
- xxi. Realizar un informe sobre la legislación laboral española, con el objetivo de hacer un test de transversalidad para determinar si la legislación favorece suficientemente la conciliación, evaluando aspectos tales como la regulación de los cómputos del límite de horas extras extraordinarias, los mecanismos de compensación de horas extraordinarias, entre otros.
- xxii. Incorporación al procedimiento de elaboración normativa de una evaluación de impacto sobre la conciliación laboral, familiar y personal que cada proyecto normativo pueda ocasionar.
- xxiii. La conveniencia que, según la experiencia italiana, legislativamente se confiera a las Administraciones Locales competencias para hacer planes de conciliación de horarios, para lo cual, a iniciativa de los ayuntamientos se constituyan órganos de participación con los actores implicados con el objetivo de modificar horarios e itinerarios del transporte público, horarios comerciales y de los centros de enseñanza.



## *Congreso de los Diputados*

### **b) *Ámbito Empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas.***

- xxiv. Poner en valor las bonanzas de la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral, y de los recursos y medidas disponibles en el seno de la empresa para un uso más autónomo y armónico de los tiempos, con el fin de superar la cultura del presentismo.
- xxv. Condicionar la promoción laboral en función de los resultados, amortiguando la cultura de la disponibilidad absoluta.
- xxvi. Utilización de las nuevas formas de organización del trabajo (teletrabajo, contrato a tiempo parcial, jornada continua, semana laboral comprimida...), así como la implementación de las nuevas tecnologías.
- xxvii. Facilitar la elección de turnos y el intercambio de los mismos, permitiendo al personal elegir los turnos de trabajo e intercambiar con compañeros y compañeras los que ya tiene asignados.
- xxviii. Racionalizar el horario de reuniones y adecuarlo al objetivo de la conciliación.
- xxix. Promoción de la jornada intensiva en los meses de verano.
- xxx. Propiciar el uso de la jornada continua los viernes por la tarde en los sectores que lo permitan.
- xxxi. Implementación de un horario laboral flexible de entrada y salida, condicionado al cumplimiento del objetivo mensual de jornada.
- xxxii. Ampliar las posibilidades de acogimiento a una jornada laboral reducida. Se ha de posibilitar que el trabajador/a pueda pactar con la empresa trabajar con una jornada reducida (25%, 50%) por un tiempo determinado con la correspondiente reducción salarial y con el compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto.



## *Congreso de los Diputados*

- xxxiii. Promover, en condición de voluntariedad del trabajador/a, en los supuestos que no supongan una merma de competitividad de la empresa, el trabajo a distancia y el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, con el objetivo de facilitar la plena integración laboral de las personas trabajadoras afectadas.
- xxxiv. Promover la eficiente gestión de las pausas, con miras a lograr la adaptación de horarios, avanzando hacia una jornada laboral que facilite la conciliación.
- xxxv. Avanzar en el reconocimiento del derecho a la modificación y adaptación de jornada para todos los trabajadores y trabajadoras por necesidades personales y familiares.
- xxxvi. Fomentar la implicación de los representantes sindicales y patronales en la mejora de la organización de los tiempos de trabajo.
- xxxvii. Desarrollo de la Directiva Europea relativa al teletrabajo, incidiendo en su carácter voluntario para el trabajador/a y regulando los nuevos derechos y obligaciones que se derivan de esta nueva forma de trabajo.
- xxxviii. Creación de un libro-registro de horarios, obligatorio en todas las empresas para dotar de seguridad jurídica tanto a la empresa como a las personas trabajadoras.
- xxxix. Se recomienda que, a través de convenio colectivo, las personas trabajadoras puedan disponer de una bolsa de horas cuya duración podrá ser establecida a través de la negociación colectiva, con el fin de hacer frente a asuntos familiares o personales.
- xl. Se recomienda fomentar, en el marco de la negociación colectiva, el estudio de los sectores en los que se puedan aplicar las jornadas continuas, y facilitar que las empresas apliquen este tipo de jornada a aquellos



## *Congreso de los Diputados*

empleados que lo soliciten, sin modificación de las condiciones de su contrato.

- xli. Se recomienda a través de la negociación colectiva, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, así como la organización flexible del tiempo de trabajo que permita mejorar la conciliación de los horarios laborales y escolares. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.
- xlii. Se recomienda facilitar las posibilidades de modificar un contrato a tiempo completo por un contrato a tiempo parcial, o el derecho a una reducción de jornada, para el caso de aquellos hombres y mujeres que deseen dedicarse al cuidado de hijos o personas en situación de dependencia.

### **VII. PLAN DE MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Que el Gobierno presente un Plan de Medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, planteadas en base a las constataciones y recomendaciones del presente Informe. Dicho Plan deberá ser presentado ante el Congreso de los Diputados.