



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

X LEGISLATURA

Serie D:
GENERAL

26 de septiembre de 2013

Núm. 330

Pág. 1

Otros textos

COMISIONES, SUBCOMISIONES Y PONENCIAS

154/000004 Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. *Informe de la Subcomisión.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del Informe aprobado por la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad, constituida en el seno de la Comisión de Igualdad.

Palacio del Congreso de los Diputados, 23 de septiembre de 2013.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

INFORME DE LA SUBCOMISIÓN CREADA EN EL SENO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL ESTUDIO DE LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA CORRESPONSABILIDAD

ÍNDICE

	Página
1. ANTECEDENTES	2
2. RESUMEN DE LAS COMPARENCIAS CELEBRADAS	11
3. CONSIDERACIONES GENERALES	63
4. RECOMENDACIONES	79
5. CONCLUSIONES	85

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 2

1. ANTECEDENTES

Solicitud de creación de la Subcomisión por la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, en su sesión del día 13 de junio de 2012, a la vista de las siguientes propuestas presentadas:

— Solicitud de creación de una Subcomisión para realizar un estudio sobre la aplicación de la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación a los derechos de conciliación y en materia de corresponsabilidad. (Grupo Parlamentario Socialista) (núm. expte. 158/000011),

— Solicitud de creación de una Subcomisión para el estudio de la racionalización de los horarios laborales y su acercamiento al horario europeo. [Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió)] (núm. expte. 158/000012) y

— Solicitud de creación de una Subcomisión para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Grupo Parlamentario Popular en el Congreso) (núm. expte. 158/000014),

acordó, por unanimidad, a los efectos previstos en el apartado tercero de la Resolución de la Presidencia del Congreso de los Diputados de 26 de junio de 1996, elevar al Pleno la propuesta de creación de una Subcomisión, en el seno de la Comisión de Igualdad, para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad en los siguientes términos:

A) Composición.

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

Cada miembro podrá contar con su correspondiente suplente.

B) Adopción de acuerdos.

Los acuerdos de la presente Subcomisión se adoptarán mediante voto ponderado.

C) Objeto de la Subcomisión.

1. Analizar las medidas de conciliación y flexibilización horaria existentes y su utilización práctica, con el fin de lograr la implantación efectiva del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Hacer propuestas para la incorporación de horarios más racionales en todos los ámbitos, que favorezcan la conciliación y la convergencia con Europa y simultáneamente mejoren la productividad laboral.

3. Proponer los cambios y las mejoras pertinentes, en todos los ámbitos, para obtener una reacomodación de las funciones tradicionales y avanzar hacia una corresponsabilidad que permita la realización de los ciudadanos en todos sus aspectos vitales: personal, familiar y profesional.

4. Estudiar la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) en relación con las medidas de conciliación que afectan al ámbito de la negociación colectiva, derechos laborales, regulación de la jornada de trabajo y extensión de los planes de igualdad en las empresas.

5. Emitir un informe y dar traslado del mismo al Gobierno, después de ser aprobado por la Comisión de Igualdad y remitido al Pleno de la Cámara para su debate y aprobación, con el fin de mejorar las políticas dirigidas a favorecer la conciliación, la corresponsabilidad y racionalización de los horarios.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 26 de junio de 1996 sobre procedimiento de creación y reglas de funcionamiento de las Comisiones de la Cámara, para la realización del mencionado estudio, la Subcomisión podrá recabar:

— la información y documentación que precise de las Administraciones Públicas competentes,
— la comparecencia de autoridades y funcionarios públicos, así como la de otras personas, interlocutores sociales y organizaciones competentes en la materia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 3

D) Plazo para la realización de los trabajos de la Subcomisión.

La Subcomisión deberá concluir su trabajo dentro de los dos próximos periodos de sesiones.

Creación de la Subcomisión por el Pleno

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión de 13 de septiembre de 2012, ha acordado, de conformidad con lo dispuesto en el Punto Segundo.1 de la Resolución de la Presidencia del Congreso de los Diputados de 26 de junio de 1996, la creación, en el seno de la Comisión de Igualdad, de una Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad, en los mismos términos acordados por la Comisión.

Composición de la Subcomisión

ÁLVAREZ ARENAS-CISNEROS, María del Carmen (GP) (Causa baja con fecha 13.03.13)
GONZÁLEZ VÁZQUEZ, Marta (GP) (Causa alta con fecha 13.03.13)
CAMARERO BENÍTEZ, Susana (GP)
RODRÍGUEZ MANIEGA, María del Carmen (GP)
CUNILLERA MESTRES, Teresa (GS)
MONTÓN GIMÉNEZ, Carmen (GS)
ROS MARTÍNEZ, Susana (GS)
CIURÓ I BULDÓ, Lourdes (GC-CiU)
PIGEM I PALMÉS, M.^a Mercé (GC-CiU)
DE LAS HERAS LADERA, Ascensión (GIP)
CANTÓ GARCÍA DEL MORAL, Antonio (GUPyD)
ESTEBAN BRAVO, Aitor [GV (EAJ-PNV)] (Causa baja con fecha 11.01.2013).
AGIRRETXEA URRESTI, Joseba (GV [(EAJ-PNV)] (Causa alta con fecha 11.01.2013).
FERNÁNDEZ DAVILA, M.^a Olaia (GMx)
ENBEITA MAGUREGI, Onintza (GMx)

Suplentes:

CARREÑO FERNÁNDEZ, María Ascensión (GP) (A partir del 11.03.13)
LAGO MARTÍNEZ, María Paz (GP) (A partir del 11.03.13)
SERRANO ARGÜELLO, María Arenales (GP) (A partir del 11.03.13)
ECHÁVARRI FERNÁNDEZ, Gabriel (GS)
LUCIO CARRASCO, María Pilar (GS)
RODRÍGUEZ RAMÍREZ, María José (GS)
PICÓ I AZANZA, Antoni (GC-CiU)
SOLSONA AIXALÀ, Marc (GC-CiU)
GARCÍA ÁLVAREZ, María Caridad (GIP)
TARDÀ I COMA, Joan (GMx)

Letrada: D.^a Mercedes Senén Hernández

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 4

COMPARECENCIAS SOLICITADAS POR LOS DISTINTOS GRUPOS PARLAMENTARIOS

COMPARECIENTE	SOLICITANTE
D.ª Marta Martín Llaguno. Catedrática de Comunicación Audiovisual y Publicidad. Universidad de Alicante.	GUPyD
D. Ignacio Buqueras i Bach. Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España.	GUPyD GP GC-CiU
D. Jorge Cagigas Villalba. Presidente de la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE).	GUPyD
D.ª Begoña San José. Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI).	GIP
D.ª María Pazos. Coordinadora de la Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).	GIP GP
D.ª Yayo Herrero. Coordinadora de Ecologistas en Acción.	GIP
D.ª Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.	GIP GS
D.ª Almudena Fontecha López. Secretaria de Igualdad de UGT.	GIP GS
D.ª Sara Moreno Colom. Doctora en Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona.	GVasco (EAJ-PNV)
D.ª María Angeles Durán Heras. Catedrática de Sociología y profesora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Centro de Ciencias Humanas y Sociales.	GVasco (EAJ-PNV) GS
D.ª Nuria Chinchilla. Catedrática y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School. Experta en políticas de conciliación.	GP GC-CiU
D. Lluís Flaquer. Catedrático de Sociología de la Universidad Autònoma de Barcelona. Autor de estudios sobre políticas familiares en España y Europa.	GP
D. Fernando Lousada Arochena. Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Coordinador del equipo redactor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 7/2004, gallega, de igualdad.	GP
D. Roberto Martínez. Director de la Fundación Mas Familia, impulsora de programas y medidas de conciliación en empresas españolas.	GP

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 5

COMPARECIENTE	SOLICITANTE
D. Gosta Esping-Andersen. Catedrático de Sociología en la Universidad Pompeu Fabra. Especialista en políticas familiares y de bienestar europeas y conciliación.	GP
D. Juan Rosell Lastrosta. Presidente de la Confederación de Empresarios de España.	GP
D.ª María Elósegui Itxaso. Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza. Directora de la Revista Aequalitas. Miembro del equipo de redacción de la Ley Orgánica 2/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	GP
D.ª Gloria Juste. Directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo, fundación que trabaja en la sensibilización y difusión de políticas de conciliación en la empresa y la sociedad.	GP
D.ª Eva Holgado. Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas.	GP
D. Manuel García-Izquierdo Parralo. Presidente de la Confederación Española de Comercio.	GP
D.ª Ana M.ª Llopis Rivas. Presidenta de «DÍA».	GS
D.ª Ana Pastor García. Periodista.	GS
D.ª Soledad Murillo de la Vega. Departamento de Sociología y Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Salamanca.	GS
D.ª M.ª Teresa Pérez del Río. Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Cádiz.	GS
D.ª Constanza Tobío Soler. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Carlos III.	GS
D.ª Marisa Soleto Ávila. Fundación Mujeres.	GS
D.ª Marina Subirats i Martori. Catedrática de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.	GS
D. José Manuel Ramírez. Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales.	GS
D.ª Inmaculada Moraleda i Pérez. Regidora del Ayuntamiento de Barcelona.	GS
D.ª Montse Gatell. Presidenta del Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.	GC-CiU

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 6

COMPARECIENTE	SOLICITANTE
D. Ramón Tarrassa. Secretari de Família. Generalitat de Catalunya.	GC-CiU
D.ª Ángeles Briñón. Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).	GC-CiU
D.ª Mónica de Oriol. Presidenta del Círculo de Empresarios y Seguriber-Umano.	GC-CiU
D.ª Elsa González. Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE).	GC-CiU
D.ª Yolanda Besteiro. Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.	GC-CiU
Representante de Save the Children.	Comisión
Jesús Núñez Sánchez. Director de responsabilidad corporativa del Grupo Mahou-San Miguel.	Comisión

COMPARECIENTES SUPLENTE	SOLICITANTE
D.ª Milagros Calvo Carballo. Presidenta de la Asociación de Mulleres Anel, comarca de Trives, Ourense. Conocedora de la situación de las mujeres en el rural más aislado (Ourense), elaborando y desarrollando desde la asociación programas en materia de conciliación.	GP
D.ª Carmen Plaza. Directora General de Igualdad de Oportunidades y del Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	GP
D.ª Mercedes de la Merced. Presidenta de Mujeres en Igualdad.	GP
D.ª Rosa García. Consejera Delegada de Siemens España.	GP
D.ª Yolanda Besteiro. Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.	GC-CiU GS
D.ª Rosa Peris. Exdirectora del Instituto de la Mujer.	GS
D.ª Francina Vila Valls. Concejala de Mujer y Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona.	GC-CiU
D.ª María Debén Alfonso. Abogada en el Servicio Gallego de Igualdad. Ex Delegada de Trabajo en el gobierno bipartito de Galicia. Autora e impulsora de la ley del trabajo en igualdad de las mujeres gallegas.	GS

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 7

Reuniones celebradas:

La Subcomisión ha celebrado un total de 31 sesiones, realizadas en el orden siguiente y con el objeto siguiente:

25 de septiembre de 2012.

— Sesión de constitución.

23 de octubre de 2012.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña Almudena Fontecha López, Secretaria de Igualdad de UGT (219/129).

— Don Fernando Lousada Arochena, Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Coordinador del equipo redactor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 7/2004, gallega, de igualdad (212/711).

20 de noviembre de 2012.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña Begoña San José, Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI) (219/137).

— Doña María Luisa Soletto Ávila, Directora de la Fundación Mujeres (219/138).

— Doña María Sánchez Arjona, Directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo (219/139). (Compareció por delegación de doña Gloria Juste, también Directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo).

— Doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO (219/140).

— Doña María Elósegui Itxaso, Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza. Directora de la Revista Aequalitas. Miembro del equipo de redacción de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (219/141).

27 de noviembre de 2012.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Don Jos Collin, Colaborador externo del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School y empresario (219/151). (Compareció por delegación de doña Nuria Chinchilla, Catedrática y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School. Experta en políticas de conciliación).

— Don Roberto Martínez, Director de la Fundación Mas Familia, impulsora de programas y medidas de conciliación en empresas españolas (219/153).

12 de diciembre de 2012.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña María Pazos Morán, Presidenta de la Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA) (219/161). Compareció junto con Ángeles Briñón, Portavoz de la Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. (PPIINA) (219/166).

— Don José Manuel Ramírez, Presidente de la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales (219/162).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 8

5 de febrero de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña María Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y profesora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Centro de Ciencias Humanas y Sociales (219/177).

— Doña Marta Martín Llaguno, Catedrática de Comunicación Audiovisual y Publicidad. Universidad de Alicante (219/178).

— Don Lluís Gonzaga Flaquer Vilardebó, Catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Autor de estudios sobre políticas familiares en España y Europa (219/179).

12 de febrero de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

Doña Elsa González, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) (219/190).

— Doña Marina Subirats i Martori, Catedrática de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (219/191).

Don Raúl Sánchez Flores, Director Ejecutivo de la Federación Española de Familias Numerosas (219/192). (Comparece por delegación de doña Eva Holgado, Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas).

26 de febrero de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña Inmaculada Moraleda i Pérez, Regidora del Ayuntamiento de Barcelona (212/850).

— Don Manuel García-Izquierdo Parralo, Confederación Española de Comercio (219/201).

13 de marzo de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña Dolors Gordi Julià, Secretari de Família. Generalitat de Catalunya (212/863). (Compareció por haber sustituido en el cargo a don Ramón Terrassa).

— Doña Constanza Tobío Soler, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Carlos III (219/209).

20 de marzo de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña María Debén Alfonso, ex Delegada en el Gobierno bipartito de la Consejería de Trabajo. Trabajadora del Instituto de la Mujer y en la actualidad de la Secretaría General de Igualdad de la Xunta de Galicia (219/232). (Compareciente suplente de doña Teresa María Pérez del Río).

— Don José de la Cavada Hoyo, Director del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (219/214). (Compareció por delegación de don Juan Rosell Lastortras. Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales).

10 de abril de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

— Doña Soledad Murillo de la Vega, Departamento de Sociología y Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Salamanca (219/152).

— Doña Milagros Calvo Carballo, Presidenta de la Asociación de Mulleres Anel, comarca de Trives, Ourense. Secretaria del Ayuntamiento de Trives (219/241) (Compareciente suplente).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 9

17 de abril de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

- Doña Francina Vila Valls, Concejala de Mujer y Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona (212/913). (Compareciente nombrada como suplente de doña Montserrat Gatell Pérez).
- Doña Yolanda Román González, Responsable de incidencia política de la Organización Save the Children (219/254).

30 de abril de 2013.

Celebración de las siguientes comparecencias:

- Doña Yolanda Besteiro de la Fuente, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas (219/240).
- Don Jorge Cagigas Villalba, Presidente de la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE) (219/270).
- Doña Rosa Peris Cervera, ex Directora del Instituto de la Mujer (219/271). (Compareciente nombrada como suplente de doña Ana Pastor García).
- Don Ignacio Buqueras i Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (219/272).

24 de junio de 2013.

- Informe de la Subcomisión.

19 de septiembre de 2013.

- Aprobación del Informe de la Subcomisión.

DOCUMENTACIÓN APORTADA A LA SUBCOMISIÓN.

Documentación aportada por los comparecientes:

- Doña Almudena Fontecha López, Secretaria de Igualdad de UGT (219/129). Aporta documentación de su comparecencia.
- Don Fernando Lousada Arochena, Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Coordinador del equipo redactor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 7/2004, gallega, de igualdad (212/711). Aporta:

- El Acuerdo marco sobre el Permiso Parental.
- El tiempo en las leyes con perspectiva de género.
- Las políticas públicas sobre los tiempos de la ciudad, en especial las normas gallegas.
- Tiempo y género. Conferencia inaugural III Congreso Nacional.

- Doña Begoña San José, Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad. (COMPI) (219/137). Aporta:

- Revista «Evaluación por la COMPI del Plan Estratégico de Igualdad entre hombres y mujeres 2008/2011 y propuestas para el Plan 2012/2015».
- Datos de la Unión Europea sobre empleo y cuidado de niños de 0 a 3 años.
- Informe Beijing + 15 de la Presidencia sueca en castellano.
- Licencia parental portuguesa.
- Ponencia de Anita Nyberg en el curso de la Defensora de Igualdad del País Vasco relativa al papel de las mujeres fuera del mercado de trabajo.

- Doña María Luisa Soletto Ávila, Directora de la Fundación Mujeres (219/138). Aporta un CD con power-point sobre:

- Racionalización de horarios para la conciliación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 10

— Doña María Sánchez Arjona, Directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo (219/139). Aporta documentación de su comparecencia y los siguientes documentos:

- Presentación en power-point sobre Fundación Mujer, Familia y Trabajo.
- Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

— Doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO (219/140). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña María Elósegui Itxaso, Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza. Directora de la Revista Aequalitas. Miembro del equipo de redacción de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (219/141). Aporta los siguientes libros y revistas:

- Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.
- Negociación colectiva y prácticas laborales
- Revista Aequalitas: julio-diciembre 2004, 2008 y 2011.

— Don Jos Collin, Colaborador externo del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School y empresario (219/151). (Compareció por delegación de doña Nuria Chinchilla, Catedrática y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School. Experta en políticas de conciliación). Aporta el siguiente documento en power-point:

- Conciliar presupone regresar a Greenwich.

— Don Roberto Martínez, Director de la Fundación Mas Familia, impulsora de programas y medidas de conciliación en empresas españolas (219/153). Aporta su comparecencia en power-point y los siguientes documentos:

• Nota sobre las «Posibles vías de inclusión, en la contratación del sector público, elementos relativos a la conciliación familiar en las empresas» y las Revistas:

- EFR. Conciliación e igualdad.
- Libro blanco del teletrabajo en España.
- El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.
- El buen líder, faro de la conciliación.

— Doña Ángeles Briñón García, Portavoz de la Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA) (219/166) y doña María Pazos Morán, Presidenta de la Coordinadora Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA) (219/161). Aportan documentación de su comparecencia, así como un CD con power-point sobre:

- Presentación del Proyecto de Reforma por Permisos Iguales, Intransferibles y pagados al 100 %.
- Proposición de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Corresponsabilidad.

— Don José Manuel Ramírez, Presidente de la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales (219/162). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña Marta Martín Llaguno, Catedrática de Comunicación Audiovisual y Publicidad. Universidad de Alicante. Aporta el siguiente documento:

• La construcción social del problema del conflicto trabajo-familia. Análisis mediático, político y de la realidad.

— Don Lluís Gonzaga Flaquer Vilardebó, Catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Autor de estudios sobre políticas familiares en España y Europa. Aporta su comparecencia y power-point con diversos cuadros.

— Doña María Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y profesora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Centro de Ciencias Humanas y Sociales (219/177). Aporta los siguientes libros:

- El valor del tiempo.
- El trabajo remunerado en la economía global.

— Doña Elsa González, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) (219/190). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña Marina Subirats i Martori, Catedrática de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (219/191). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña Inmaculada Moraleda i Pérez, Regidora del Ayuntamiento de Barcelona (212/850). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña Dolors Gordi Julià, Secretari de Família. Generalitat de Catalunya. Aporta documentación de su comparecencia y power-point sobre la racionalización de horarios.

— Doña Constanza Tobío Soler, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Carlos III. Aporta documentación de su comparecencia y los siguientes documentos:

- Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad: un reto para el siglo XXI.

— Don Manuel García-Izquierdo Parralo, Confederación Española de Comercio (219/201). Aporta documentación de su comparecencia.

— Doña María Debén Alfonso, ex Delegada en el Gobierno bipartito de la Consejería de Trabajo. Trabajadora del Instituto de la Mujer y en la actualidad de la Secretaría General de Igualdad de la Xunta de Galicia (219/232). Aporta:

• Diario Oficial de Galicia. Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

- Diario Oficial de Galicia. Decreto 182/2007, de 31 de julio.
- Consejería de Trabajo. Decreto 181/2008, de 24 de julio.
- Consejería de Trabajo. Decreto 33/2009, de 21 de enero.
- Consejería de Trabajo. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

— Doña Yolanda Román González, responsable de incidencia política de la Organización Save the Children (219/254). Aporta:

- Libro «Quién te quiere a ti».
- Revista «La conciliación de la vida laboral y familiar en España».

— Don Jorge Cagigas Villalba, Presidente de la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE) (219/270). Aporta:

- El buen líder, faro de la conciliación.
- 2012 Annual Report: How to maintain an engaged workforce.
- La gestión del tiempo como elemento estratégico en la dirección de empresas.

— Don Ignacio Buqueras i Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (219/272). Aporta documentación de su comparecencia.

2. RESUMEN DE LAS COMPARECENCIAS CELEBRADAS

— Doña Almudena Fontecha López, Secretaria de Igualdad de UGT. (Celebrada 23-10-12) (219/129).

En el curso de su intervención ante la Subcomisión, la Sra. Fontecha manifestó su preocupación por el hecho de que el tsunami de la crisis, en términos de pérdida de empleo, esté teniendo también otros efectos, como el de la invisibilidad de la posición que las mujeres sufren como consecuencia de ella. Considera que debemos plantearnos soluciones y valorar en qué medida la crisis está paralizando el camino hacia la igualdad, o está produciendo un claro retroceso en el camino hacia ese objetivo deseado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 12

La conciliación no sólo es una condición sine qua non para alcanzar la igualdad, sino que es una respuesta a los actuales desafíos económicos y demográficos que tienen planteadas las sociedades actuales.

En su opinión, tanto conseguir que las mujeres dispongan de ingresos suficientes que les permitan ser económicamente independientes, sin por ello verse penalizadas como madres o cuidadoras, como posibilitar que los hombres puedan conciliar, es un objetivo de todos.

Existe un alto grado de consenso sobre el hecho de que los tiempos de trabajo condicionan las oportunidades de hombres y mujeres. Nadie cuestiona que las mujeres se han incorporado al trabajo fuera del hogar sin que los hombres hayan asumido en gran medida las responsabilidades familiares, que hasta ahora siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas. La distribución, por lo tanto, del tiempo social del trabajo y del tiempo personal y familiar es muy distinta para hombres y mujeres, lo cual impide la igualdad y el progreso de éstas en el mercado laboral. La encuesta europea sobre tiempos de trabajo refleja que, como media, los hombres trabajan siete horas semanales más que las mujeres. Las largas jornadas laborales son un fenómeno propiamente masculino, dificultando su participación en la vida familiar. Más del 50% de los hombres en la Unión Europea trabaja más de 48 horas semanales. Por el contrario, las mujeres invierten más tiempo que los hombres en trabajos no remunerados, como el cuidado de los hijos y familiares.

Sin embargo, cuando se combinan horas de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres trabajan más horas que los hombres a lo largo de toda su vida. En este sentido, los datos demuestran que las mujeres también trabajan más que los hombres que ejercen jornada completa, cuando desempeñan un trabajo a tiempo parcial, si sumamos sus horas laborales con las dedicadas al trabajo no remunerado (65 horas semanales por 54 de los hombres).

La misma encuesta señala que los horarios laborales de hombres y mujeres no se corresponden con sus preferencias. Los hombres preferirían trabajar menos horas y poder conciliar, mientras que las mujeres no quieren jornadas reducidas. Es decir, las mujeres no quieren como fórmula de flexibilidad las jornadas reducidas y rechazan la fórmula contractual del contrato a tiempo parcial, por mucho que se insista en que se trata de un modo de conciliación. De hecho, señala que el contrato a tiempo parcial tiene un efecto perverso, porque está concentrado en sectores menos cualificados y, en consecuencia, peor remunerados, lo cual aumenta la brecha salarial; también está vinculado a menos oportunidades de formación, a un menor desarrollo personal y a menos protección social. Por otra parte, es innegable que agranda las diferencias en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Esta situación se ha visto agravada después de la reforma laboral, puesto que, a la posibilidad de realizar horas complementarias y ordinarias, ya contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, se añade ahora la posibilidad de que en estos contratos se hagan horas extraordinarias, hasta ahora prohibidas, de tal forma que tendremos mujeres (dado que la mayoría de las personas contratadas con esta fórmula son mujeres), que con un contrato a tiempo parcial acabarán haciendo jornadas a tiempo completo. Además, estas jornadas extraordinarias no tendrán que ser pactadas, cosa que sí ocurriría con las horas complementarias. A partir de la reforma laboral, el empresario, tiene la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo y entre ellas la jornada. Estas horas, además, no cotizan para el desempleo (las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial). Por lo tanto, desde su punto de vista, se ha configurado este contrato, altamente feminizado, incrementando las desigualdades e imposibilitando además la conciliación que, en origen, era su principal objetivo.

En definitiva, considera la compareciente que la reforma laboral ha supuesto un duro golpe para la conciliación. Piensa que se ha legislado contra ella, poniendo en juego una serie de reglas y normas que desequilibran el balance a favor de la flexibilidad de los empresarios y las empresas y en contra de los derechos de los trabajadores. Para UGT la conciliación debe ser la búsqueda de equilibrio entre las necesidades productivas y las necesidades de los trabajadores. No es algo que afecte sólo a las mujeres, ni al ámbito privado, sino que debería ser una cuestión pública. En definitiva, se trata de discernir cómo conciliamos el conjunto de las necesidades productivas de nuestro país con el conjunto de las necesidades familiares, teniendo en cuenta que éstas terminan teniendo repercusiones sociales y públicas importantes. Prueba de ello son los efectos demográficos de la falta de políticas de conciliación puestos de relieve por la baja tasa demográfica de nuestro país.

A partir de la reforma laboral el empresario tiene la posibilidad de distribuir, a lo largo del año, de manera regular, el 10% de la jornada de los trabajadores y trabajadoras. Y con sólo cinco días de antelación los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conocer el horario, su concreción y el día de comienzo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 13

A juicio de la compareciente, esto hace difícil explicar cómo alguien va a poder plantearse el desarrollo de su vida personal y familiar. La reforma también contempla la posibilidad de modificar unilateralmente los temas relacionados con la jornada, el horario o la distribución del tiempo de trabajo. Se imposibilita la acumulación de la reducción de jornada por guarda legal en jornadas completas y se prevé la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios de ámbito superior que afecten fundamentalmente a la jornada, al horario, a la distribución del tiempo y al régimen de turnos, de tal forma que aquellas condiciones que se hayan pactado en los convenios colectivos de ámbito superior podrán ser alteradas por el empresario en función de determinadas circunstancias. Cualquier esfuerzo realizado en la negociación colectiva está sometido después a las condiciones individuales de cada una de las empresas. Se plantea también una prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a los convenios de ámbito superior, en materias tan importantes como la jornada, el salario y las medidas relacionadas con la conciliación.

En consecuencia desde UGT, estiman que se trata de una destrucción demoledora de la Ley de Igualdad. Esta Ley que partía de una determinada estructura de las relaciones laborales, planteaba la consideración de los planes de igualdad para las empresas de un determinado tamaño, así como la negociación de los convenios sectoriales de ámbito estatal, de tal forma que se contemplasen reglas de común aplicación para el conjunto de los sectores. Actualmente, sin embargo, nos encontramos en la reforma laboral con que esa estructura desaparece.

En el ámbito de la Administración Pública, la ampliación de la jornada laboral de 35 a 37,5 horas es otra modificación que influye directamente en la conciliación.

La Sra. Fontecha destacó varios temas que, a su juicio, demuestran que se está legislando contra la conciliación:

A su juicio, la liberalización de los horarios comerciales no supone un incremento del consumo que no depende del número de horas, ni está suponiendo creación de empleo, sino un deterioro de las condiciones de trabajo y especialmente una mayor dificultad de las trabajadoras a la hora de conciliar. La apertura durante un mayor número de horas significa que se pueda plantear en muchos casos movilidad geográfica de hasta 40 kms. de distancia del centro de trabajo habitual, lo que repercute de forma negativa en la conciliación. Para muchos trabajadores y trabajadoras implica cambio del turno fijo por uno rotatorio, además se está eliminando o intentando concentrar la jornada de los trabajadores que previamente tenían pactada en dos o tres días, de tal forma que el resto de la jornada se realice de forma irregular, concentrada fundamentalmente entre el viernes y el domingo. Podemos encontrar a trabajadoras que trabajan de lunes a viernes tres horas y el resto de la jornada semanal la realizan concentrada entre los viernes y los domingos. Se han excluido en muchos casos las vacaciones dentro del período estival, otro grave problema de conciliación por su falta de coincidencia con las vacaciones escolares.

Todo esto se produce al mismo tiempo que la Comisión Europea propone la modificación de la Directiva del Tiempo de Trabajo, en este momento en proceso de negociación.

Manifiesta asimismo que existen grandes diferencias entre las posiciones empresariales y sindicales, pero si bien, hace un llamamiento de la Subcomisión para que se busque un consenso en las siguientes materias:

- Que se incremente la jornada máxima legal en todos los Estados miembros.
- Que se elimine la cláusula de voluntariedad según la cual, a partir de ahora, el trabajador decide si quiere o no superar esa jornada.
- Que se eliminen del cómputo del tiempo de trabajo a la hora de plantear las vacaciones aquellos períodos que tienen que ver con la incapacidad, la maternidad, la paternidad y todas las medidas relacionadas con la conciliación.

A mi juicio, también corren malos tiempos en la Unión Europea para la conciliación.

En cuanto al permiso parental, desde la UGT defienden la Confederación Europea de Sindicatos que no se trabaje por la ampliación del permiso por maternidad, y sí del permiso de paternidad, que la ampliación del permiso por maternidad redundaría nuevamente en una responsabilización de las mujeres en todo lo que tiene que ver con las tareas familiares. Por lo tanto debería plantearse cómo aumentar el permiso de paternidad, puesto que, salvo las seis semanas de descanso maternal, el resto del permiso parental pueden disfrutarlo tanto madres como padres, aunque lo hacen mayoritariamente las madres. Hay muy pocos permisos cedidos al padre. En la Unión Europea se hacen encuestas preguntando a los padres por qué no se acogen al permiso y la respuesta de los padres es que no lo hacen porque tiene

consecuencias negativas en sus carreras profesionales. Si los hombres reconocen esto, por lógica deberíamos deducir reconocer también que la asunción, prácticamente en solitario, de estas responsabilidades por parte de muchas mujeres tiene igualmente consecuencias negativas.

— Don José Fernando Lousada Arochena, Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Coordinador del equipo redactor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 7/2004, gallega, de igualdad. (Celebrada 23-10-2012) (212/711).

En su exposición el Sr. Lousada señaló que las políticas de conciliación ponen el énfasis en el tiempo y en la importancia de éste con relación a las políticas de igualdad, fundamentalmente porque hombres y mujeres no distribuyen su tiempo de la misma manera ya que, por regla general, las mujeres, cuantitativamente, trabajan más si sumamos el tiempo de trabajo doméstico y retribuido.

Destaca, por otra parte, que es importante también la diferencia cualitativa en los usos del tiempo por parte de mujeres y hombres. Estos distribuyen el tiempo de manera lineal: ocho horas para trabajar y ocho para descansar; cinco días de trabajo y dos de ocio y once meses de trabajo frente a uno de vacaciones. El tiempo de las mujeres, sin embargo, no está organizado de la misma manera. Se distribuye de forma diferente, mezclando simultáneamente tiempos de trabajo doméstico, de trabajo productivo, y de ocio. Esa distribución se llama técnicamente «distribución en estrella». A su vez, el sistema productivo asigna, a determinadas labores, tiempos lineales y a otras tiempos en estrella. El sistema productivo industrial tradicional, se basaba en distribuciones lineales de tiempo, se trabajaba ocho horas de manera continua en la fábrica o, como mucho, haciendo turnos. Esto provocaba que las mujeres no entraran en el proceso industrial y por lo tanto en el proceso productivo; se tenían que quedar en los márgenes de ese proceso, en el trabajo a tiempo parcial, en el de naturaleza temporal, en el trabajo a domicilio...

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se ha edificado sobre la base de un sistema que no permitía el acceso de las mujeres con plenitud de derechos. Esto ha generado normas aún vigentes, en relación con el trabajo a tiempo parcial, que suscitan cuestiones que todavía están pendientes de resolver ya que siguen generando discriminaciones indirectas para las mujeres.

Para el Sr. Lousada, es evidente que hemos pasado de un sistema industrial a uno postindustrial, basado en una mayor flexibilidad de los tiempos de producción en redes y en el cual predomina el sector servicios sobre el industrial, lo que ha redundado en una mayor flexibilidad. Esto ha permitido a las mujeres introducirse en el sistema productivo, si bien, lo cierto es que la flexibilidad no se ha instaurado para evitar la desigualdad, sino para conseguir una mayor ganancia económica.

Las modificaciones legislativas producidas en los últimos años han incorporado derechos y medidas de conciliación: en la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, los derechos de conciliación prácticamente no existían y se imponían sistemas de distribución lineal y rígida del tiempo. Posteriormente comenzó a introducirse la flexibilidad en la sucesivas reformas laborales, en aras no obstante de una mayor productividad, no en beneficio de la conciliación o la igualdad. Han sido la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las que han ido creando esos derechos de conciliación, reconociendo más capacidad y flexibilidad a las personas para hacer uso de su tiempo. En definitiva, el objetivo sería compatibilizar, en el ámbito de las relaciones laborales, la flexibilidad, tanto para el empresario como para los trabajadores.

En otro orden de cosas el compareciente señala que suele distinguirse, desde un punto de vista cronológico, entre derechos de conciliación de primera y segunda generación. Los primeros pretendían que las mujeres pudiesen trabajar y al mismo tiempo atender sus obligaciones domésticas, sin intentar potenciar la igualdad y sin contar con los hombres. Más tarde nacen los derechos de conciliación de segunda generación, que no pretenden que las mujeres concilien, sino que los hombres se corresponsabilicen, una diferencia trascendental. El hecho es que, en este camino, se va avanzando lentamente, aunque no se han solucionado todos los problemas. En esa línea merece la pena destacar que en 2010, se ha aprobado un nuevo Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre permiso parental, el cual busca implantar, a nivel europeo, la idea de corresponsabilidad modificando roles.

A su juicio, por lo que se refiere a nuestra legislación, todavía no se han dado los pasos suficientes para la corresponsabilidad, afirmación que el Sr. Lousada ilustró con algunos ejemplos. Así, el permiso de lactancia, de titularidad femenina, que ha supuesto para España una sentencia condenatoria por parte de las instituciones de la Unión Europea. Aunque esta regulación ha sido corregida en la reforma laboral, aún se dejó un tema pendiente, ya que el derecho sólo puede ser ejercido por uno de los progenitores en el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 15

caso de que ambos trabajen, lo cual puede generar problemas en la individualización de los derechos. Lo mismo ocurre con la reducción de jornada y la excedencia para el cuidado de hijos, que queda limitada a uno de los progenitores siempre que ambos trabajen en la misma empresa. La Directiva, sin embargo, no permite denegar el permiso parental, sino únicamente posponerlo por razones productivas, por lo que el compareciente considera que esta cuestión será objeto de polémica. A su juicio, es improbable que ambos progenitores tomen la excedencia simultáneamente, por razones económicas, pero la reducción de jornada podría darse, y en este caso no se permite la simultaneidad cuando ambos progenitores trabajan en la misma empresa. Tampoco se contempla, en ningún caso, el disfrute conjunto. Por otra parte, el parentesco por afinidad no se ha eliminado aún como sistema de generación de derechos de conciliación, cuando lo cierto es que sólo tendría sentido en caso de fallecimiento, incapacidad o ausencia del cónyuge; con la regulación actual, lo que acaba ocurriendo es que son las mujeres las que cuidan de sus suegros. Tampoco existe una cuota masculina en la excedencia o en la reducción de jornada, aunque la Directiva Comunitaria la impone, es decir, establece que en todos y cada uno de los derechos de conciliación se establezcan técnicas de corresponsabilidad. Asimismo, el permiso para técnicas de preparación al parto es exclusivamente femenino, algo inexplicable. El permiso para exámenes prenatales sólo pueden disfrutarlo las mujeres, pero el de técnica de preparación al parto puede ser común, por lo que aquí encontramos de nuevo una disfunción.

Según el compareciente, en reformas jurídicas recientes observamos de nuevo cómo el legislador se olvida de la individualización. Cuando se ha introducido la reducción de jornada de progenitores cuyos hijos tienen cáncer o enfermedades graves, vemos que se reconoce un derecho único al subsidio, para el caso en que ambos dejen de trabajar. La pregunta inmediata es qué ocurre con las familias monoparentales, con la nulidad, separación o divorcio. A su entender, el Reglamento que desarrolla la Ley establece una solución rocambolesca, disponiendo que en los casos de nulidad, separación o divorcio sea el juez quién decida, o si no lo hace, que se otorgue al primero de los cónyuges que la solicite.

Considera que la excedencia para cuidado de hijos actual es excesiva y no favorece la igualdad, porque parece fomentar que la mujer vuelva a su casa, dando muestras de un paternalismo que deberíamos haber superado. Además se limita de manera rígida la edad del sujeto beneficiario a tres años.

Añade que no se contempla la garantía de disfrute de las vacaciones en permisos parentales de larga duración; se establecen las vacaciones y el permiso de paternidad, y la licencia de maternidad, pero no se contempla para permisos de larga duración. De hecho, Austria ya ha sido condenada por esta cuestión por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El compareciente llamó la atención sobre el hecho de que en nuestro ordenamiento tampoco se contemple la posibilidad de pedir cambios de horario durante un período determinado de tiempo, tras el reingreso después de una licencia. Sin embargo, este supuesto está contemplado en la Directiva. Entiende que el derecho debería ser un poco más intenso justamente después del reingreso de la licencia por maternidad o del permiso de paternidad.

En cuanto a los horarios, no existe a nivel legislativo en España ningún sistema institucionalizado y formal en virtud del cual la ciudadanía pueda intervenir en la determinación de los horarios. Las medidas que se pueden tomar pueden ser estatales, autonómicas o locales, porque las exigencias horarias pueden ser diferentes en función de la provincia, comarca o municipio. En la Ley Orgánica de Igualdad se incluyó un artículo para fomentar las políticas municipales de tiempo y programación de horarios, con el objetivo de permitir que la ciudadanía intervenga. En Galicia, por ejemplo, se han dado ejemplos legislativos interesantes a este respecto. Desgraciadamente se nos ha cruzado la crisis demográfica por medio, pero sí es verdad que varios municipios gallegos habían utilizado estas posibilidades ofrecidas en la legislación gallega de igualdad y que fueron puestos incluso de modelo por el Estado español a nivel internacional. Un estudio comparativo reciente sobre políticas públicas de conciliación en España y Noruega incluía varios municipios gallegos como modelo.

Los bancos de tiempo también son una iniciativa que pretende formalizar o institucionalizar lo que llevan haciendo las mujeres desde hace mucho, apoyarse en red en materia de conciliación, en forma de intercambios de tiempo que puedan generar un mayor bienestar por parte de la ciudadanía.

Con el objetivo de mejorar todos estos aspectos, una nueva Ley de Conciliación que profundizase en todas estas temáticas sería una buena iniciativa que podría nacer de las conclusiones de esta subcomisión. Para ello debería partirse de la base de que la Ley Orgánica de Igualdad del 2007 no es una ley que consiga la igualdad, sino que marca el rumbo que hay que seguir para conseguirla. En definitiva, es un punto de partida. También plantea el tema de la transversalidad, es decir, la dimensión de la igualdad de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 16

trato y oportunidades en todos los aspectos de la vida política. Considera que este objetivo no se ha conseguido todavía, ni por parte de las Cortes Generales, ni por parte del Gobierno.

Debemos tener en cuenta que los derechos de conciliación son derechos fundamentales, algo que está estableciendo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Cree que en España aún no ha calado esta concepción, ni siquiera en el Tribunal Constitucional. Esto se ve en los recortes a la igualdad de la reciente reforma laboral, pero igualmente en la reforma de la Seguridad Social. Al ampliar la edad de jubilación de 65 a 67, años los períodos de cálculo van a desfavorecer fundamentalmente a las personas que no tengan carreras lineales, haciendo que la brecha pensional sea cada vez más elevada entre hombres y mujeres. Es preocupante todo el proceso de recortes que venimos padeciendo desde 2010. Tenemos que seguir pensando en lo que podemos hacer, cómo podemos compensar lo que hemos perdido, puesto que en ocasiones no se pueden cambiar determinadas normas por su trascendencia presupuestaria, pero sí al menos intentar que no haya retrocesos. Si se hace un repaso de las medidas mencionadas, veremos que prácticamente ninguna tiene incidencia presupuestaria. En cuanto la situación económica lo permita, se debería pensar en poner en marcha el permiso de paternidad de 30 días, y crear ya algún tipo de subsidio o prestación económica vinculada a los permisos parentales, más cortos que los actuales, pues los largos tienden a la desprofesionalización de la persona que los disfruta. Por eso su propuesta son permisos más cortos, con cuota masculina, fomentando el blindaje de quienes hayan ejercido esos derechos, profundizando en las fórmulas que facilita el mantenimiento del contacto de la persona en situación de permiso con su organización productiva para evitar esa desprofesionalización. Con más derechos de conciliación, y una mayor implicación del empresariado en las necesidades familiares y personales de los trabajadores, habría más productividad.

Considera que la propuesta de una nueva Ley de Conciliación tendría que pivotar sobre las ideas de corresponsabilidad, de políticas públicas de tiempo, corrigiendo estas cuestiones mencionadas y muchas más, algunas de carácter lingüístico, como, por ejemplo, el hecho de que hablando de patria potestad a estas alturas del siglo XXI. Los derechos de conciliación están reconocidos en la Ley de Igualdad, pero ese artículo no está entre los primeros, sino que es el 44; debería estar entre los primeros. Una nueva Ley de Conciliación debería pivotar sobre ese concepto que tendría también un efecto pedagógico, e incluir cuestiones sobre la responsabilidad social corporativa, que va por el camino correcto.

Finalmente concluye que la maternidad debe respetarse como diferencia femenina, pero no es propiamente un tema de conciliación. Aunque tendemos a decir que la maternidad es un tema de conciliación, de hecho es una cuestión biológica, específica y diferencial, de las mujeres, y lo que debe conseguirse es que tenga un coste cero para ellas, para incidir de esa forma en la igualdad, de la misma manera que la paternidad, profesionalmente hablando, tiene coste cero para los varones. Esa debería ser otra de las ideas rectoras.

— Doña Begoña San José, Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI). (Celebrada 20-11-2012) (219/137).

La compareciente señala que la institución a la que representa es una coordinadora compuesta por 22 organizaciones de mujeres de toda España, cuya representatividad reside en su pluralidad y está orientada a la defensa de la igualdad real de oportunidades para las mujeres.

Consideran que, según Eurostat y de acuerdo con la evaluación del Plan de Igualdad 2008-2011 realizada por la Coordinadora, España es el cuarto peor país de Europa para la conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, que son los países que más mujeres tienen fuera del mercado laboral por cuidado de menores o de adultos dependientes. En España, más del 90% de los casos de abandono del empleo por razones familiares corresponden a mujeres.

Señala que es necesario tener en cuenta que el INE en 2008, estimó que el trabajo doméstico no pagado representaba un 27% del PIB, a un precio muy bajo, aproximadamente 5 euros la hora. Además, el aumento del paro no contribuye a la redistribución del trabajo doméstico: las personas paradas no mejoran su conciliación, ni tampoco aumentan su número de hijos. Tampoco el paro incide, como no incide el empleo, en la incorporación de los hombres al cuidado. La encuesta de usos del tiempo indica que la diferencia de tiempo dedicado por mujeres y hombres al empleo es del 15%, y sin embargo, la diferencia en el tiempo del cuidado es del 77%, es decir, hay una brecha, una gran diferencia entre ambos sexos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 17

A su juicio, eso pone de manifiesto la necesidad de que los poderes públicos apliquen el artículo 9.2 de la Constitución, para conseguir la igualdad efectiva, ya que no se da ni en empresas ni en familias.

No obstante, destaca que existe un dato positivo, la resistencia de las mujeres, pese a la crisis, a salir del mercado de trabajo. Considera que esta es una diferencia clara con respecto a las dos crisis anteriores, la de los años 70 y la de los 90. Se constata que por ahora no hay efecto desánimo: ha habido un aumento de 710.000 mujeres que se han incorporado a la búsqueda de empleo desde 2007, y la tasa de actividad femenina, aunque desacelerada, ha seguido creciendo, del 51% en 2007 al 52% en 2012. La disparidad entre la tasa de desempleo masculina y femenina se ha acortado, a diferencia de lo que ha pasado en otras épocas y de lo que está sucediendo actualmente en otros países del Sur de Europa, como Grecia.

Esto no quiere decir que esta crisis sea benigna con las mujeres: se han destruido 680.000 empleos femeninos y su tasa de paro, aún recortando distancia con la masculina, sigue siendo superior. Además, en el tercer trimestre de 2012, por primera vez el aumento del paro femenino ha sido más del doble, con 68.700 mujeres más que hombres, que alcanzan la cifra de 28.200.

Esta inflexión está ligada a un triste liderazgo del Sector Público en la destrucción de empleo. Ha sido éste el primer trimestre en que el Sector Público, con un 54% de mujeres empleadas, y que en general representa el 17% del empleo en nuestro país, ha contribuido en un 51% al desempleo: se han destruido 49.500 empleos públicos frente a 47.600 privados.

El objetivo de la OIT es alcanzar en el año 2020 una tasa del 82% de actividad laboral femenina en la etapa de 25 a 39 años, es decir, en la etapa fértil. Para alcanzarla, la OIT ya insistía hace 30 años en la necesidad de incidir sobre la jornada laboral, concretamente en dos aspectos, por un lado, la jornada laboral general y las jornadas especiales para personas con necesidades de dedicación familiar específicas, y por otro, los servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes. Con relación al primer punto, el artículo 17 de la Recomendación 165 de la OIT exige especial atención a la reducción general y progresiva de la jornada laboral, de acuerdo con el desarrollo tecnológico y social. La encuesta de empleo relativa al tiempo, que refleja los datos de 2010, sí registra una reducción general de la jornada de trabajo en torno a un 5%, respecto a los siete años anteriores. Es decir, ha descendido de 7,47 minutos en 2003 a 7,24 minutos en 2010. Sin embargo, estima que hay signos de que comenzamos a avanzar en sentido contrario. La prolongación de la jornada laboral de los empleos públicos impuesta por el Decreto Ley 20/2011, primero, y ratificada después en la Ley de Presupuestos para este año, y por el proyecto de presupuestos para el año que viene, aunque concierne sólo al 17% de las personas empleadas, tiene mucha incidencia en las mujeres, porque el empleo público es el más feminizado y porque se publicita mucho, actuando como referente para la población laboral, Opina que, el Poder Legislativo no ha tenido en cuenta la repercusión que esta medida tiene sobre la desigualdad de las mujeres en el empleo. Se afirma que el informe de impacto de género tiene un impacto positivo sobre la igualdad, lo cual no se sostiene. De hecho, en su opinión, la utilidad social de estos informes está siendo devaluada.

Respecto a los permisos parentales, manifiesta que el permiso de paternidad implantado en 2007 fue utilizado en 2008 por 280.000 hombres, lo que equivale al 54% de los padres, por lo que puede decirse que tuvo un impacto muy positivo. El permiso ha visibilizado la paternidad como una responsabilidad de los hombres, y por ello valoramos negativamente que su ampliación a cuatro semanas se haya pospuesto, en la misma línea que la opinión expresada por la PPIINA.

Respecto al resto de los permisos y a la reducción de jornada o la solicitud de excedencia, estima que es difícil encontrar información sobre su uso, ya que el INE no hace una presentación sistematizada y comparativa con otros países de la Unión Europea y del resto del mundo. Esto contraviene la recomendación de la OIT que estima que los datos, que son la primera herramienta para hacer política, estén disponibles, a efectos de evaluar la realidad social y el impacto de las normas sobre ella.

Manifiesta que debemos contemplar también el trabajo de las empleadas de hogar, tan importante como recurso para la conciliación; un trabajo realizado por mujeres para mujeres, que crea las llamadas cadenas globales de cuidados. Hay que mencionar también la figura híbrida de la cuidadora familiar del artículo 18 de la Ley de Dependencia. El 93% de estas cuidadoras son mujeres, con una paga, que ha sido recortada por el Decreto 20/2012, y a quienes se ha desprovisto de la protección de la Seguridad Social.

En cuanto a los servicios, la supresión en 2012 del Plan Educa 3 y el aumento de las tasas de escolarización de 0 a 3 años considera que va a tener una incidencia irreversible en la conciliación de las familias, y sobre todo de las madres, pero también en el desarrollo personal de los niños. Los recortes de la Ley de Dependencia que suponen exclusión de los dependientes moderados el 30 de diciembre y los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

recortes presupuestarios para 2012 y 2013 no avanzan hacia la universalidad sino que se estima que tenemos a 10.000 personas menos protegidas, lo cual es totalmente contrario a lo que la Ley preconiza en su Exposición de Motivos, donde se declara que el modelo de cuidados familiares es insostenible por tres razones:

- Porque la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es creciente, fruto por un lado de la educación y de la nueva conciencia social con respecto a la autonomía personal.
- Porque ha cambiado el modelo de familia ya que se tienen menos hijos y éstos como cuidadores son un recurso decreciente.
- Porque el aumento de la esperanza de vida conlleva un incremento del número de personas dependientes.

Las mujeres y las familias no pueden cargar con todas las tareas que el Estado no asume. El reparto social de los cuidados genera empleo. La propia Ley de Dependencia tenía una memoria que indicaba que se podían crear 300.000 empleos, si se hubiesen profesionalizado las prestaciones y si se hubiese continuado avanzando hacia la universalización de la protección. La sociedad no es contraria al aumento de los impuestos para la financiación de la Ley de Dependencia porque todos entienden que es una necesidad general. Estas medidas no suponen sólo un gran esfuerzo económico, sino una alternativa a un modelo más sostenible de salida de la crisis y fortalecimiento de la economía.

Destaca, igualmente, con respecto a los Planes de Igualdad, que es evidente que retirando competencias de la negociación colectiva, se les resta efectividad, lo cual implica desactivar un instrumento muy importante.

Finalmente señaló que, el hecho de permitir que se pueda modificar la jornada de trabajo a tiempo parcial pervierte esta figura. Considera positivo que en el último informe de la Comisión Europea se afirme que el trabajo a tiempo parcial no puede medirse de igual modo que el trabajo a jornada completa. El trabajo a tiempo parcial siempre es una fuente de discriminación y no debe entenderse como una medida para la conciliación, ya que sistemáticamente la encuesta de población activa registra que hay más mujeres que trabajan a tiempo parcial que las que manifiestan que lo hacen por voluntad propia. En muchos casos ese trabajo es lo único que han encontrado. Por lo que a su juicio, se trata de una vía para la segregación de sexos y la discriminación.

Para concluir, advierte que hay que recordar que la defensa de la igualdad debe ser sostenida en el tiempo, sin cambios continuados de rumbo, para lo cual es preciso tener unas coordenadas claras. En este sentido, considera que las que marca la OIT en la línea de regular los tiempos de trabajo y aumentar los servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes, trazan un rumbo fiable.

— Doña María Luisa Soletto Ávila, Directora de la Fundación Mujeres. (Celebrada 20-11-2012) (219/138).

La compareciente manifestó que la Fundación Mujeres es una Organización que trabaja en programas de igualdad de oportunidades desde 1994, centrándose en cuestiones vinculadas al mercado de trabajo. Por esa razón han trabajado mucho sobre el tema de la conciliación como instrumento que afecta a las relaciones laborales dentro de la empresa.

A su juicio, es importante definir el concepto de conciliación. De este modo, cuando hablamos de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, nos estamos refiriendo al hecho de que las personas puedan compatibilizar en un módulo de tiempo limitado, sus diferentes intereses y obligaciones. Es decir, estaríamos hablando de la disponibilidad y la organización del tiempo propio.

Existe un problema de usos del tiempo fuertemente caracterizado por el género, tanto cuantitativa como cualitativamente. Las mujeres tienen un exceso de dedicación a las tareas familiares en detrimento de lo que tiene que ver con su trabajo o con su formación, así como con el tiempo que se dedican a sí mismas.

A su entender, esta concepción está relacionada con un modelo de organización laboral que surge con la Revolución Industrial y se ha mantenido hasta ahora. En definitiva, considera que, las relaciones laborales y la organización de la vida en torno a la producción de bienes y servicios parte de un modelo que supone que en el hogar se cuenta con una persona adulta, que tradicionalmente es mujer, disponible para el desarrollo de las tareas domésticas y familiares. Por ello las estructuras laborales se organizan en torno a la idea de que las personas que se dedican a la producción de bienes y servicios están plenamente disponibles,

exentas de la atención de otro tipo de obligaciones. Este es el guión de organización social que hemos heredado y que conocemos con el nombre de división sexual del trabajo, guión que se ha quebrado en las últimas décadas con el cambio del papel de las mujeres. La incorporación de éstas social y laboralmente ha revelado los fallos de este sistema: cuando en una familia hay dos personas que participan en el mercado laboral, desaparece ese soporte social del ámbito doméstico y surge el problema de la conciliación.

El modelo de la Revolución Industrial resolvía el problema de manera eficaz, aplicando el sistema de dos por uno y la división sexual del trabajo. De este modo se daba respuesta, tanto al tema de las responsabilidades familiares como al de la producción de bienes y servicios. Sin embargo, es obvio que este sistema provoca desigualdad y expulsa a la mitad de la población, ya que las personas que se quedan en el ámbito doméstico no acceden a los beneficios económicos ni a la protección social asociados en exclusiva, a la producción de bienes y servicios.

A su juicio, es precisamente cuando ese sistema quiebra cuando empezamos a vivir el problema de la conciliación, que hasta ese momento no había surgido. Las dificultades de conciliación continúan siendo uno de los obstáculos fundamentales del acceso al mundo laboral y el desarrollo profesional de las mujeres. Hay menos mujeres en el mercado laboral, y muchas de las que no están, declaran no hacerlo por dedicación a las tareas domésticas y familiares. Además, las que sí participan, lo hacen en peores condiciones laborales, de forma segregada, con dificultades de promoción, menor estabilidad, mayor subempleo y menor salario. De hecho, son ellas las que asumen la responsabilidad de desarrollar estrategias de conciliación.

Lo cierto es que, a su entender, la plena disponibilidad se ha convertido en el valor por excelencia en el mercado laboral. Las empresas prefieren perfiles laborales que estén plenamente disponibles, lo cual trae como consecuencia la discriminación de la mujer. Ello supone claramente una falta de esfuerzo organizativo y una carencia de instrumentos de planificación en la gestión de recursos humanos. La consecuencia es que se genera para las empresas el efecto negativo que supone la pérdida de talento de las mujeres, las cuales constituyen más de la mitad de la población titulada que sale de las Universidades. Supone, igualmente la renuncia a la innovación y a la adaptabilidad, dos valores esenciales para el desarrollo empresarial en momentos de crisis. Los modelos rígidos de organización laboral están teniendo como consecuencias menor productividad y competitividad.

A su entender, las estrategias de intervención, en materia de conciliación, desde el ámbito público, han sido básicamente dos:

- Enfocar la conciliación como un problema de las familias y de las mujeres.
- Enfocarlo como un problema público.

Sugiere que si entendemos que la igualdad implica simplemente un equilibrio para las mujeres, intervendremos sólo de la primera forma, con servicios de apoyo, abriendo espacios para que las mujeres puedan compatibilizar ambas tareas y definiendo escenarios de menor carga laboral para ellas. Esto, en su opinión, ayudará a paliar los efectos negativos pero no resolverá el problema principal.

La OCDE en 1989 ya publicó un Informe que hablaba de conducir un cambio estructural que contribuyera a la inserción sociolaboral de las mujeres. Las esperanzas de crecimiento económico en esas fechas estaban depositadas en la participación femenina, lo cual hacía necesaria una modificación del sistema que permitiera compatibilizar la tareas laborales y familiares. Desde el enfoque público, se apelaba a la corresponsabilidad, involucrando no sólo a las familias, sino a los agentes sociales y a todos los sectores de la sociedad.

La compareciente estima que, si consideramos que se trata de un cambio estructural, estaremos hablando de un cambio social, de las mujeres y las familias, pero también de las estructuras en las que nos desenvolvemos, solucionando el problema desde la raíz.

No obstante estima que, para hablar propiamente de este modelo, tenemos que entender que es necesario intervenir en tres ámbitos diferentes:

- Familias corresponsables (reparto de tareas domésticas, modelo de convivencia basado en relaciones más democráticas e igualitarias, es decir menos fundado en el modelo de visión sexual del trabajo, exento de estereotipos de género). El modelo tradicional sigue teniendo un peso fuerte a pesar de que cada vez es más frecuente el modelo de familia corresponsable.
- Empresas corresponsables (organizaciones, sindicatos, asociaciones y empresas que adopten nuevos modelos de gestión de recursos humanos basados en la flexibilidad, el empleo de calidad, y en nuevas formas de organización del trabajo, es decir lo que se ha venido a llamar flexiseguridad, una

palabra que ya ha pasado de moda). Nos referimos a empresas más valoradas por parte de los trabajadores y trabajadoras, algo que se refleja en los galardones que reciben, muy apreciados para su imagen pública. Se trata de un cambio de cultura que erradica la plena disponibilidad como valor central de la relación laboral, y piensa en alternativas al presencialismo. Es un contexto donde calidad de empleo y calidad de vida están muy relacionadas. Lo cierto es que no se está transfiriendo este modelo, a través de la legislación laboral o la negociación colectiva, a las pequeñas empresas, ya que casi se da solo en empresas grandes, que cuentan con departamentos de recursos humanos.

- Medidas legislativas y servicios públicos: La conciliación debe ser también un objetivo para las políticas públicas. En ellas debe hablarse de organización de tiempos, de diseño urbanístico, de legislación laboral, y deben tener en cuenta su capacidad de afectar a la facultad de las personas para optimizar los tiempos y compatibilizar sus responsabilidades. Cada vez que una de estas medidas desaparece afecta a la conciliación. Ahora mismo, lo que vemos en la legislación es que, en vez de tender a fórmulas de mayor flexibilidad, se añaden rigideces, disminuyendo las posibilidades de la gente de organizar su tiempo. No se trata muchas veces de cantidad de tiempo sino de posibilidad de organización.

Insiste en que la racionalización de horarios en las empresas debe crear nuevos modelos de relaciones laborales, no basados en ese único sistema de prestación de jornada a tiempo completo.

La corresponsabilidad social es un criterio básico. Algunas personas asimilan conciliación a corresponsabilidad, cuando son dos cosas distintas. Estaríamos hablando de conciliación corresponsable cuando se trata de una responsabilidad compartida. No hablamos sólo, en corresponsabilidad, de mujeres y hombres, sino de empresas, de instituciones, de agentes sociales, porque la organización de los tiempos es algo que afecta a todo el mundo. Cuando usamos el término conciliación estamos hablando de la compatibilización de los espacios laborales y domésticos. Interesa que estos objetivos sean abordados desde la corresponsabilidad y la transversalidad, con intervenciones de carácter integral.

A su juicio, la reforma laboral contiene una serie de medidas que afectan directamente a la libre disposición por parte de las empresas de una parte del tiempo. Esto entra en los criterios de rigidez mencionados. No es verdad, por ejemplo, que el contrato a tiempo parcial favorezca la conciliación, situación que se ha agravado ahora por las modificaciones que ha sufrido. En definitiva, se ponen en manos de las empresas instrumentos de rigidez. A este respecto, considera que existe una colisión entre el Real Decreto de Medidas Urgentes de Reforma Laboral y la Ley de Igualdad, sobre todo en lo que se refiere a la negociación colectiva.

Las mujeres españolas han decidido que no tienen hijos mientras no tengan estabilidad laboral. Las medidas que se toman en materia de conciliación tienen efectos a medio plazo en la cuestión demográfica, por lo que las modificaciones que se hagan ahora implicarán más retraso y en definitiva, más generaciones, para que lleguen los cambios.

— Doña María Sánchez Arjona, Directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo. (Celebrada 20-11-2012) (219/139).

La Sra. Sánchez Arjona manifestó que la Fundación a la que representa, comenzó su actividad hace once años para dar respuesta a una demanda social real que exigía un cambio cultural en las formas de trabajar en España. La cultura presencial y la falta de sistemas de medición de variables como la productividad personal, así como el impacto en la cuenta de resultados del absentismo, la falta de motivación de los empleados o las formas de liderazgo desintegradoras, hacen en ocasiones prácticamente imposible el desarrollo equilibrado de los distintos planos del individuo, profesional, personal y familiar, con el consiguiente efecto devastador en las empresas: pérdida de talento, baja productividad y falta de competitividad.

La Fundación Mujer, Familia y Trabajo surgió con la misión de impulsar una transformación social y empresarial, generando un entorno de oportunidades para que las personas logren plena satisfacción en todos sus ámbitos.

Su objetivo fue empezar a trabajar en todos los sectores:

- En primer lugar con los jóvenes, en el campo de la educación, para garantizar que las generaciones futuras quieran apostar por modelos de liderazgo basados en la efectividad, productividad y compromiso.
- En segundo lugar con las Administraciones Públicas, colaborando en la elaboración de informes y estudios que permitan obtener datos sobre la realidad española y sirvan de apoyo a futuras reformas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

- En tercer lugar con las empresas, favoreciendo la sensibilización y fomentando prácticas de flexibilidad que han demostrado ser la forma más efectiva de procurar la conciliación. La Fundación ha intentado poner en valor las buenas prácticas de empresas que apuestan por las personas como principal activo de sus organizaciones, y que entienden que la clave para mejorar la competitividad es trabajar con modelos de gestión basados en la flexibilidad y en la diversidad, al mismo tiempo que invierten en formación e innovación. Son empresas que en estos momentos de crisis tienen plantillas comprometidas y productivas, resistiendo mejor que otras los efectos adversos de esta situación.

- En cuarto lugar con los medios de comunicación, favoreciendo que se transmita a la sociedad el mensaje de que es posible un mundo más justo y humano, y que se conozcan los efectos adversos que, tanto en las familias como en las personas, ocasiona la falta de conciliación, así como el impacto económico de la ausencia de actuaciones para prevenir o contrarrestar estos efectos.

- En quinto lugar con las asociaciones, para fortalecer y profesionalizar el trabajo que las entidades sociales o el tercer sector llevan a cabo, complementando las actuaciones de las Administraciones Públicas.

- Finalmente en sexto lugar con las personas, puesto que cada una es protagonista y responsable del cambio.

Defienden la racionalización de horarios porque cumple con dos de los objetivos mencionados: mejorar la conciliación y conseguir empresas más productivas. La crisis ha hecho que algunas empresas refuercen su cultura presencial imponiendo jornadas aún más extensas, pero esto no ayuda a aumentar su productividad, y mucho menos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que está demostrado que sólo son efectivas la mitad de las horas dedicadas al trabajo.

La compareciente proporcionó también algunos datos a la Subcomisión para demostrar las dificultades del momento que atravesamos:

- La caída del PIB en un 1,6%; la tasa de paro en un 25,02%; un PIB de un 1,2% dedicado a la familia frente al 2,2% europeo y un 50% de paro juvenil, indican que es preciso cambiar los modelos de gestión y producción tradicionales, y apostar por la innovación y la productividad para ser más competitivos y crear empleo.

- El 60,9% de los licenciados españoles son mujeres y sin embargo, la brecha salarial está en el entorno al 14%, y las mujeres sólo ocupan el 24% de los cargos directivos en las empresas españolas. Eso, pese a que representan el 51% de la población con estudios universitarios de postgrado. Las mujeres consejeras en las empresas del IBEX no llegan al 13% y una de cada diez trabajadoras en España es autónoma. Estos datos ponen de manifiesto que las mujeres en España no disponen de las estructuras sociales y empresariales que les permitan compaginar su desarrollo familiar y personal con el profesional. Un estudio elaborado por la Fundación La Caixa revela que un 23% de las madres con hijos menores de cinco años, ha dejado su empleo o actividad formativa tras la maternidad. Sin embargo, el número de amas de casa incorporadas al mercado laboral se ha duplicado de 2009 a 2011 lo cual significa que se ha doblado el número de hogares que por necesidades económicas se ve obligado a que el ama de casa busque trabajo fuera del hogar.

- El 17% de la población es mayor de 65 años. La reducción en el tamaño de la familia media ha pasado a 2,7 miembros. El 40% de los hogares en España no tiene ningún hijo y el índice de natalidad cae un 1,1% al año.

A la vista de estos datos estima que es necesario actuar desde todos los sectores de la sociedad y apuesta, desde su Organización, por la racionalización de los horarios laborales en un entorno de flexibilidad, con el amparo del compromiso mutuo, es decir, teniendo en cuenta que hay sectores de actividad que, por su modelo productivo, no pueden parar su cadena de producción y que las empresas deben obtener la productividad y los resultados económicos fijados, consensuados y comunicados previamente a los trabajadores. Según datos recientes, la conciliación aumenta un 19% la productividad de las empresas.

La Fundación ha creado una red de empresas que bajo la marca Más Humano trabajan con modelos de gestión basados en la flexibilidad, apostando por las personas. Son empresas que defienden la flexibilidad, tanto en los horarios como en la ubicación espacial, y que han desarrollado modelos de gestión y de medición de variables como la productividad, el desempeño y el compromiso. Este grupo de doce empresas representa más de 254.000 trabajadores, factura más de 128 millones de euros y en 2011 creó más de 2.150 puestos de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 22

Manifiesta a la Subcomisión que su trabajo consiste en:

- Impulsar la medición y evaluación del impacto que las diferentes políticas internas de gestión de recursos humanos tienen en sus organizaciones, haciendo propuestas o estableciendo sinergias con las Administraciones para conseguir el cambio de modelo de gestión en el resto de empresas españolas, poniendo a disposición del resto sus buenas prácticas. La implantación de las medidas en estas empresas no ha supuesto desembolso económico, aunque sí una inversión, pero todas ellas han concluido con un aumento de la productividad de un 6% y han logrado una tasa de absentismo del 2%, Cifra muy baja si tenemos en cuenta que en las grandes empresas está en el entorno del 5,6%.

- Proponer que desde las Administraciones se reconozca y valore el buen hacer y el trabajo de estas empresas, así como los déficits y el impacto negativo que la falta de medidas de esa naturaleza genera en las que siguen trabajando con modelos rígidos y autoritarios. También constituye su objetivo dar a conocer el impacto que esta forma de trabajo y los horarios interminables están causando en las familias y particularmente en los hijos: fracaso escolar, estrés infantil, etc. Proponen ayudas a las empresas mediante talleres de gestión del tiempo para el logro de objetivos empresariales y familiares. Asimismo, sugieren fomentar el necesario reconocimiento de la maternidad, para que ésta no sea causa de discriminación o incompatibilidad para alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones. También piden que se ayude a las empresas que quieren racionalizar horarios implantando nuevos modelos de gestión, mediante inversiones bonificadas en la tecnología que precisen, procesos de asesoramiento, certificación, etc. Consideran igualmente imprescindible que se elaboren estudios sobre las consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial español, con vistas a una mayor conciliación. Destaca a este respecto, el análisis elaborado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, que ha diseñado un modelo teórico sobre el impacto que supondría un cambio de horario laboral, tanto desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores.

Expuso también a la Subcomisión, que esta red de empresas ha desarrollado un modelo de trabajo en movilidad aprovechando las tecnologías que, a su juicio puede considerarse un buen ejemplo práctico. Señala que el trabajo es una actividad, no un sitio físico, en un mundo cada vez más globalizado y móvil. Ello hace que se imponga implanta un modelo flexible, con horarios más racionales, lo cual exige generar estructuras que permitan gestionar esos cambios de forma que los trabajadores sepan y tengan claramente definidos los objetivos, y asuman el compromiso de aportar productividad a la organización. El trabajo flexible tiene altos beneficios para la plantilla, ya que ayuda a la selección de empresas innovadoras y a la retención de talento, genera un mejor aprovechamiento de los espacios de las oficinas, reduce los costes de desplazamiento que representan un 3,5% del PIB y da lugar a un incremento de la productividad del 60% a nivel empresarial y del 40% a nivel individual.

Los ámbitos sobre los que se debe a trabajar son a su juicio, la persona, los espacios y la tecnología, de acuerdo con las premisas siguientes:

- Fomentando la formación de las personas en el uso de las herramientas que permiten esa movilidad, haciendo un buen uso de las tecnologías, en el uso al acceso a datos de las redes sociales, de las comunicaciones unificadas, etc.

- En cuanto a los espacios, las estadísticas demuestran que el 70% de las colaboraciones o negocios se realizan fuera de la oficina. A estos efectos, se propone crear espacios de intercambio de ideas y de diálogo, llevando a cabo también reuniones online. Hoy en día sólo permanecemos en la oficina un 40% del tiempo. El 60% restante, el trabajo se desarrolla en otros sitios y a ello contribuye la tecnología ya que permite generar aplicaciones ligadas, no aisladas entre sí, que interactúan automáticamente.

- La tecnología debe ser la herramienta principal que nos permita potenciar nuevas formas de trabajo y aportar modelos flexibles.

Finalmente, señala que debe darse un compromiso firme de la dirección, y además deben desarrollarse instrumentos para la medición de los resultados por objetivos, lo más cuantitativos posibles, pero también cualitativos: planificación y calendario de reuniones, encuentros presenciales y virtuales, compromiso, responsabilidad, acuerdo entre la persona y sus responsables directos de qué significa trabajo flexible y cuáles son las prioridades.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 23

— Doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO(Celebrada 20-11-2012) (219/140).

La compareciente planteó, en primer lugar, que hablar de conciliación sin tener en cuenta la actividad legislativa, los recursos económicos y el diálogo social no tiene sentido. Estos son, a su juicio, factores a tener en cuenta y deben estar muy presentes en el debate que se realice, tanto en relación con la racionalización de los horarios como en materia de conciliación y corresponsabilidad.

La Comisión Europea en sus informes, insiste en el hecho de que la maternidad limita las tasas de empleo femenino y de que en el hogar, las mujeres siguen trabajando más que los hombres, sin salario. En este sentido, manifiesta que M^a Ángeles Durán, en su obra sobre el trabajo no remunerado en la economía global, sostiene que el reparto de ese trabajo global no puede basarse en el argumento de la división sexual del trabajo, porque esa concepción hoy no tiene validez legal ni apoyo en la opinión pública.

El tiempo de trabajo retribuido es un elemento esencial para distinguir entre empleo masculino y femenino, y también el que determina las desigualdades. La Encuesta del Tiempo de Trabajo del INE de 2010, ratifica que las mujeres empleamos mucho más tiempo en la familia, dos horas más sobre el trabajo realizado por los varones. A pesar de que ha habido un avance importante de la participación de éstos, desde la estadística de 2002 a 2010 (cinco puntos de participación), en estos momentos está en un 74,7%, mientras que las mujeres siguen asumiendo un 91,9%, del trabajo en el ámbito familiar. Entiende que el reparto de tiempos en ese espacio determina el avance en la igualdad de oportunidades y la solución a este problema depende también del grado de implicación de las medidas normativas que se aprueben, y las que se puedan articular en el diálogo social o en la negociación de colectiva.

Considera que la Ley de Conciliación de 1999 fue muy importante, en la medida en que admitió como nula la extinción del contrato cuando la causa fuese la maternidad o el cuidado de familiares, si bien, dejó fuera una serie de temas, o los potenció de forma limitada, como el de la corresponsabilidad y la prevención de riesgos por lactancia. Fue la Ley Orgánica 3/2007 la que supuso un impulso definitivo en este campo. En concreto, el reconocimiento del permiso por paternidad que hizo el artículo 43.3, significó un gran avance en la corresponsabilidad, aunque actualmente esté paralizada su ampliación.

Señala que la Ley Orgánica 3/2007 modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar el derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de los trabajadores en los términos de la negociación colectiva. En el artículo 45 se indicaba que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y deben adoptar planes y medidas de igualdad.

Para la compareciente, estas son las dos grandes leyes que han venido a impulsar la conciliación, aunque ahora nos encontramos con una gran dificultad a partir de la aprobación de la Ley 3/2012, de Reforma Laboral, de 6 de julio, que ha impuesto límites al avance que se había conseguido con los planes y medidas de igualdad. La ley modifica el artículo 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la negociación de la jornada y a la adaptación del horario para la conciliación, dificultándola. A ello se une la ralentización en la negociación de los convenios colectivos. Actualmente no se negocian tantos convenios, cuando son éstos son la principal herramienta que existe entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras a la hora de articular medidas a favor de la adecuación de la jornada y la conciliación y corresponsabilidad. En agosto de 2012, había cuatro millones de personas protegidas por un convenio colectivo, pero el año pasado eran seis millones, es decir, hay una diferencia de dos millones.

En cuanto a las tasas de actividad, a pesar de que la estadística sigue incrementándose en las mujeres y se ha paralizado en los hombres, todavía estamos trece puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad masculina; en concreto asciende a un 69,82%. Esto no tiene reflejo en la tasa de empleo, donde la diferencia es aún muy amplia a pesar de ese incremento de la población activa, y sin perjuicio de que la crisis haya destruido mayoritariamente empleo masculino. Incluso así, los varones están diez puntos por encima de las mujeres, en un 61% frente al 51% femenino.

El paro es el único ámbito donde las mujeres sobrepasan a los hombres, con un 25,5% frente al 24,8%.

Señala que la reforma laboral ha roto con la inercia del impulso de la negociación de los planes de igualdad y de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La flexibilidad en la jornada está llevando a que un 40% de empresas, según un estudio realizado por CCOO, esté ampliando la jornada pactada. En concreto, se ha producido hasta un 82% de ampliación de jornada en los sectores de servicios financieros y administrativos, en el comercio y en los sectores públicos, donde las plantillas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 24

son mayoritariamente femeninas. Como consecuencia de esto, se está produciendo una mayor diversificación en las jornadas, con una flexibilidad contraria a la conciliación del tiempo de trabajo y de vida personal.

Considera que también es nefasto el tratamiento que la reforma laboral da al contrato a tiempo parcial, permitiendo la realización de horas extraordinarias. Si sumamos a esa flexibilidad la ampliación de jornada por diferentes causas, vemos que el contrato a tiempo parcial es precisamente el principal elemento de discriminación en el trabajo retribuido de las mujeres, ya que ellas son las que ocupan el 80% de los trabajos de esa naturaleza. Las horas extraordinarias, al no tener los mismos derechos que las complementarias, van a hacer de este trabajo un ámbito de mayor precariedad para las mujeres. Es precisamente éste uno de los factores que más incide en la expulsión femenina del mercado de trabajo, dadas las malas condiciones laborales, la flexibilidad en la jornada y la baja capacidad adquisitiva que tienen los contratos a tiempo parcial. A esto hay que añadir el carácter involuntario de este contrato. Siempre que se hacen encuestas sobre este tema, se constata que sólo el 8% de los encuestados elegirían voluntariamente un contrato a tiempo parcial.

Manifiesta que también ha incidido de manera negativa en la igualdad, la rigidez en el permiso de lactancia, imponiendo que sólo un progenitor pueda hacer uso de ese derecho. El mismo efecto han tenido las medidas sobre el disfrute de la reducción de la jornada de trabajo cuando las razones sean de guarda legal.

Recordó además los recortes en materia educativa, educación de 0 a 3 años, en transporte y comedor escolar, así como los recortes del 15% en los sistemas para la autonomía de las personas en situación de dependencia, lo cual va a recaer sobre las mujeres, dificultando aún más la compatibilización de los tiempos laborales retribuidos y los de trabajo en el ámbito familiar.

Considera importante continuar exigiendo que se complete el permiso de paternidad, medida fundamental que han solicitado 188.000 personas de las 228.300 prestaciones por permiso de maternidad contabilizadas.

Estima necesario continuar con los esfuerzos legislativos para resolver el conflicto de la conciliación y equilibrar efectivamente el entorno familiar y el mercado de trabajo. Son necesarios servicios públicos suficientes, eficaces y eficientes, para el mantenimiento del estado del bienestar y la defensa de la igualdad, igual que es preciso reforzar económicamente desde el Estado los sectores de actividad donde trabajan mayoritariamente las mujeres, como la sanidad, el comercio y la educación, aquejados de peores condiciones laborales, tanto en contratación, como en salarios. También considera necesario revalorizar las condiciones que tienen las mujeres en el acceso al puesto de trabajo: el contrato a tiempo parcial no puede ser un contrato predestinado a las mujeres. Es preciso diversificar, para incorporar más mujeres a los sectores industrial y tecnológico, y hacer una labor en la formación previa a esa incorporación.

Finalmente señala que es esencial que el diálogo social y la negociación colectiva vuelvan a adquirir la importancia que ostentan las relaciones laborales. España ocupa ya uno de los lugares con mayores índices de desigualdad en las condiciones laborales y de discriminación salarial, así como de insuficiencia en la adecuación de los horarios entre los sectores productivos y los servicios, con respecto al resto de los países de la Unión Europea. Es necesario dirigir ya acciones destinadas a la contención de la brecha que por razones de sexo se producen en el ámbito laboral.

— Doña María Elósegui Itxaso, Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza, Directora de la Revista *Aequalitas*, Miembro del equipo de redacción de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Celebrada 20-11-2012) (219/141).

La compareciente puso de manifiesto que la Ley Orgánica de 2007 ha sido un punto de inflexión, aunque ahora sea necesario profundizar en determinadas cuestiones para conseguir que su aplicación sea efectiva.

Entiende que es preciso un gran impulso a la negociación colectiva en el ámbito de la conciliación. De hecho los estudios realizados sobre los convenios colectivos en las diferentes Comunidades Autónomas reflejan que no aparecen ni siquiera las medidas previstas en la legislación. Simplemente se prescinde de este tema, lo cual indica que no es una cuestión vinculada a la situación de crisis económica actual. Igualmente, existe un desconocimiento de las medidas establecidas por la Ley. Así, el art. 43 de la LOIEM establece como meta aumentar la presencia de mujeres en afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales. Para la compareciente se trata de algo esencial y queda mucho por hacer, aunque haya crecido la afiliación en sindicatos. Esto no puede imponerse por ley pero sí fomentarse. A su

juicio, los sindicatos tienen una tarea pendiente, en el sentido de flexibilizar y hacer más democráticas sus organizaciones. También debe profundizarse el control de los convenios colectivos por la Inspección de Trabajo, ya que actualmente se aceptan en sus términos y no se denuncian. Señala que igualmente puede ser necesaria una tarea de formación de la Inspección.

En su día se propuso en el borrador de la Ley de Igualdad una figura jurídica existente en el Derecho alemán, algo así como una encargada o encargado de igualdad, figura que no coincide con la de las agentes de igualdad existentes en España, ya que existe dentro de las Administraciones Públicas, y es elegida entre las propias funcionarias, gozando de una serie de horas dedicadas a todo lo relativo a los derechos laborales de las mujeres. De este modo se evita que en la negociación colectiva en sectores feminizados, no haya representación sindical de mujeres, algo que es muy frecuente en hostelería, educación, sanidad, etc. De la misma manera, los agentes de igualdad existentes en algunas Administraciones Locales, deberían ser funcionarios o funcionarias del grupo A, estando actualmente calificados profesionalmente como grupo E. Entiende que deberían ser licenciados universitarios los que se encargasen de esta materia, para mejorar su influencia e incidencia en las materias que los ocupan.

Considera que con respecto a los planes de igualdad de las empresas, debe desarrollarse la LOIEM con más fuerza y rigor. En primer lugar, deben registrarse, porque ahora se elaboran pero no existe un control sobre ellos. También podrían difundirse buenas prácticas a partir del estudio de las mejores medidas.

Por lo que se refiere a los consejos de administración, apunta que si bien la ley no obliga, lo cierto es que los temas de conciliación mejorarían tan sólo con la introducción de más mujeres, que generalmente tienen una actitud más abierta que los hombres. Actualmente se está discutiendo una Directiva de la Unión Europea sobre este tema que apunta a la imposición de una cuota de un 40% en los consejos.

En relación con la racionalización de los horarios en España, la compareciente manifiesta que es un problema cultural y de mentalidad. Considera que es difícil que el legislador pueda modificar esta cultura tan arraigada, si bien el Estado puede intervenir, en ámbitos como los horarios escolares, intentando conciliarlos con los laborales. También hay aspectos que pueden mejorarse desde la Administración Local, como la asignación de plazas en centros escolares en función de la proximidad al domicilio. Igualmente, las semanas de adaptación de los niños al empezar el curso escolar son extremadamente difíciles pudiendo ser voluntarias o al menos adecuarse más a los horarios laborales de los progenitores. Algo similar podría hacerse con las franjas horarias de los programas televisivos.

En cuanto a la Directiva sobre Permisos Individuales de 28 días para el padre, recuerda que está pendiente la implantación del permiso. A su juicio, el Gobierno debería hacer un esfuerzo en cuanto sea posible ya que existe el compromiso legal, pospuesto al 1 de enero de 2013 y además existe una Directiva de 2010 que tiene dos años para su transposición.

En relación con los permisos maternales y paternales, manifiesta que el Parlamento Europeo ha presentado el 20 de octubre de 2010 una Propuesta de Directiva para la ampliación del Permiso mínimo de Maternidad de 14 semanas a 20 en toda Europa. Esto podría ser positivo, pero hay medidas que realmente pueden ir contra las propias mujeres y expulsarlas del mercado laboral, aunque es obvio que las primeras semanas aunque son necesarias para el cuidado tanto del padre como de la madre, resultan imprescindibles para la madre. Entiende que cualquier propuesta que se formule debería ampliar, pero en ningún caso retirar, días del permiso de la madre para dárselos al padre, es decir, que las ampliaciones no se hagan a costa de lo que hoy disfrutaban las madres.

Por otra parte estima que, independientemente de las reformas legales, debería darse más educación a los padres para que usen los permisos existentes, puesto que hay medidas que no se solicitan. Así, de las excedencias no pagadas, sólo un 5% han sido utilizadas por los hombres. Estas excedencias fueron un avance de la Ley de Igualdad que ahora se ha modificado en parte con la reforma laboral, ya que después de esta no se puede disfrutar en un octavo, dos tercios, o hasta la mitad. Considera esto negativo, puesto que resta flexibilidad en el horario para el cuidado de hijos e hijas.

En cuanto al permiso de lactancia, estima que no debe verse reducido. Considera positivo que se haya ampliado su titularidad al padre, aunque el acuerdo entre la pareja para su disfrute no puede darse por supuesto. En España, un 80% de las madres opta por la lactancia natural, aunque normalmente se reduce el número de semanas por debajo de los seis meses que recomienda la Organización Mundial de la Salud: el 68% utiliza la lactancia como alimento único hasta las seis semanas del nacimiento, el 52% lo lleva hasta los tres meses y el 25% hasta los seis. Es evidente la necesidad del permiso de lactancia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 26

Muchas mujeres han solicitado que se elimine de los permisos de cuidado la afinidad, dejando sólo la consanguinidad. Esta sería una forma de favorecer el hecho de que los varones cuidasen de sus progenitores, eliminando la posibilidad de que una mujer solicite el permiso para cuidar a sus suegros. De hecho, actualmente las mujeres afrontan el cuidado de sus padres y también el de sus suegros. Por eso la Ley de Dependencia debería volver a su estado inicial en cuanto sea económicamente posible.

Finalmente propuso que se visibilice el premio o distintivo que está previsto en la Ley para las empresas, ya que se hizo un reglamento posterior que ha tenido escasa aplicación.

— Don Jos Collin, Colaborador externo del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School y empresario (Celebrada 27-11-12) (219/151).

Para el señor Collin, Conciliar supone volver a Greenwich.

Señala que el horario español es extraño y realmente no hay razón objetiva (ubicación geográfica, clima, cultura) que lo justifique.

El mundo está dividido en 24 zonas o husos horarios y en cada huso hay una hora máxima de diferencia entre un punto y otro. España se ubica en el huso horario europeo occidental de los tres que existen en Europa (occidental, central y oriental). Téngase en cuenta que el huso natural español es el de Greenwich (el meridiano de Greenwich atraviesa España desde el Pirineo Aragonés hasta Castellón), lo que supondría tener la misma hora que Portugal, Francia y Gran Bretaña y, en consecuencia, una hora de diferencia con Alemania e Italia. Sin embargo, en la II Guerra Mundial se modificó esta situación: Primero, Gran Bretaña cambió su hora para coincidir con Alemania, y cuando Alemania invadió Francia este país adoptó el mismo huso horario. En 1940 España, con la intención de no diferenciarse de todos estos países, se incorporó, igualmente, al huso horario de Europa central. En 1945 Gran Bretaña regresó a su hora, pero no lo hacían Francia, Benelux y España. Nuestro país sigue, en este momento, en el huso horario de Europa central, a diferencia de lo que ocurría antes de la 2.^a Guerra Mundial. Esto hace que la hora oficial no coincida en absoluto con la hora solar: Así, en Levante, en invierno, hay una hora de diferencia entre la hora oficial y la solar y dos en verano, mientras que en Galicia, son dos y tres, respectivamente.

Tanto Holanda como, Bélgica, Luxemburgo, Francia, Mónaco, Andorra y España tendrían que estar incluidos en el huso occidental, siendo para España un problema mucho más grave dado que se encuentra geográficamente ubicada más al oeste, lo que provoca que la diferencia entre hora solar y hora oficial sea mayor. Nuestro horario se rige por el sol, y seguimos comiendo a la una de la tarde (hora solar) y cenando a las ocho (9 y 10 en invierno y verano según la hora oficial). De esta manera, madrugamos demasiado y dormimos casi una hora menos de lo recomendado por la OMS.

Otra razón que contribuyó a mantener esta situación fue el pluriempleo derivado de la postguerra. Ante una situación económica desastrosa, la población se vio obligada a tener dos empleos, uno oficial por la mañana, más largo (normalmente hasta las dos) y otro menos oficial en la tarde. A eso se debe que nuestras Administraciones Públicas o bancos no tengan horario de tarde, y que exista un período de descanso largo entre ambos tramos de jornada. De ahí nuestras dos horas dedicadas al almuerzo.

Ante esta situación cabría una doble solución:

1. Volver al huso horario europeo occidental vigente antes de la guerra; medida que podría imponerse con un Decreto y no generaría ningún coste económico. El cambio además podría realizarse cuando Europa modifica al horario de verano, por el simple procedimiento de no tocar entonces los relojes. Ello iría unido al adelanto en una hora de todos los horarios de referencia social (programas de televisión, partidos de fútbol, misas) a partir de la mitad de la mañana.

2. Fomentar el uso de la jornada continua, con un máximo de una hora para el almuerzo, preferiblemente de 13 a 14 horas, lo cual también haría innecesario el café de media mañana.

El resultado de este cambio permitiría obtener más conciliación entre la vida personal y laboral; mayor productividad; menos accidentes laborales y de tráfico, mejor descanso y menor fracaso escolar. Socialmente podría provocar cierta resistencia que en poco tiempo sería vencida por las grandes ventajas que aportaría el cambio.

— Don Roberto Martínez, Director de la Fundación Más Familia, impulsora de programas y medidas de conciliación en empresas españolas. (Celebrada 27-11-12) (219/153).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 27

El compareciente señaló que la Fundación Más Familia a la que representa, ha puesto en marcha la comunidad FR (Certificación que acredita a empresas u Organizaciones como familiarmente responsables). La Fundación esta formada por 320 organizaciones y empresas, ubicadas en cinco países distintos. Todas ellas, aunque cuentan con diferentes dimensiones, preocupadas por el tema de la conciliación. Pertenecen, en su mayoría, al sector servicios.

En la Fundación se considera que España tiene un problema de eficiencia, más que de horarios. El tema del horario podría solventarse alineándonos al huso horario de Greenwich, pero la cuestión de la eficiencia tiene que ver con la cultura del presentismo que prima en las empresas, por encima de la valoración de resultados.

La conciliación puede favorecer un nuevo orden social y laboral, funcionando como una herramienta de gestión que abarque, a su vez, distintos planos: público, privado, organizaciones empresariales y familiares...

En España la situación es francamente mala en todos los niveles, aunque ha mejorado algo en determinados ámbitos, ya que las empresas, sobre todo las grandes, han comenzado a trabajar con vistas a la conciliación. Sin embargo, las políticas públicas no han dado respuesta a las necesidades personales y han puesto el acento en otros problemas, lo que va a impedir grandes progresos en esta materia a corto plazo.

La conciliación es buena para la familia, para la infancia, para las parejas, pero también para la discapacidad, la igualdad, la movilidad o la ecología. Mejora al conjunto de la sociedad porque la hace más justa y democrática, beneficia a las personas y las hace más libres ya que, les proporciona tiempo y energía para dedicarse a lo que las hace más felices. También hace mejores a las empresas, las moderniza y fomenta su competitividad. La experiencia demuestra que las empresas que concilian incrementan el compromiso de sus colaboradores.

Un error que se comete, frecuentemente, por las Administraciones Públicas es el de vincular conciliación e igualdad, cuando lo cierto es que son cosas distintas. Es cierto que la conciliación mejora la igualdad pero no son términos equivalentes. La conciliación es una herramienta que favorece la igualdad, del mismo modo que mejora también otras áreas, como la integración de las personas con discapacidad. Por eso dentro de las Administraciones la conciliación no tiene interlocutor claro. Desde la igualdad no se ven todas las dimensiones de la conciliación.

Las políticas de igualdad tienen cierta similitud con las que se pusieron en marcha en el ámbito del Mercado Único Europeo, en 1986, en materia de protección medioambiental. Medidas que España tuvo que asumir cuando se produjo su ingreso en ese Mercado Único. En los primeros años las empresas españolas no cumplían de manera generalizada las Directivas, lo que supuso numerosas sanciones. Como consecuencia y con el fin de reforzar la vigilancia en este campo, las Administraciones Públicas desarrollaron servicios de control e inspección ambiental, aunque no obtuvieron resultados excesivamente alentadores. No obstante, con el tiempo, la protección del medio ambiente, pasó de ser un tema de carácter disciplinario, a convertirse en un elemento de gestión. Ahora mismo, España es el segundo país del mundo en certificaciones ISO con un número que se eleva a 14.000. Es cierto que debe existir una base legislativa, pero también lo es que debe tratarse de una legislación creada para encontrar espacios, para incentivar, para premiar. Deben fomentarse cláusulas sociales, que permitan apoyar a las empresas que lo hacen bien en materia de conciliación, utilizando instrumentos de mercado. Además la conciliación debe llevarse a la educación, igual que ha ocurrido con la protección medioambiental. Es preciso incluir el tema de conciliación en la responsabilidad social, que supone dar un paso más de lo que exigen la legislación o los convenios colectivos.

Lo cierto es que, las empresas familiarmente responsables, están asumiendo parte del trabajo que en otros países hacen las Administraciones: montando y subvencionando guarderías, ampliando los permisos paténtales... En consecuencia, sería lógico que se les devolviese fiscalmente parte de la inversión que realizan.

Por otra parte, los permisos parentales deben ampliarse, tanto el de la madre como el del padre. Ello contribuiría quizá a minimizar la profunda crisis de natalidad que sufre nuestro país, que en éste ámbito cuenta con unas proyecciones para el 2050 realmente dramáticas. Su impresión es que la tasa de natalidad bajará aún más, puesto que los efectos de la crisis tardarán aún unos dos años en dejarse notar, extendiéndose al menos hasta 2014 o 2015, momento en cual se sentirá además, el efecto de una menor inmigración.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 28

Su Fundación propone un permiso parental en el que la pareja o la familia pueda decidir su reparto, dentro de un mínimo de seis meses, tendentes a su ampliación a un año. Considera, además, que en él debería haber un período de dos o tres semanas en el que las dos partes estuviesen disfrutando del permiso conjuntamente. La decisión del reparto debería quedar a discreción de la pareja o la familia.

En otro orden de cosas, destacó que la flexibilidad espacial es una de las bases de la conciliación; la tecnología nos permite revolucionar la manera de relacionarnos con nuestras empresas y trabajos. En España debería mejorarse la tecnología para permitir que nuestro porcentaje de teletrabajo (un 8%) se aproximase a índices de otros países, como el 20% de EEUU o el 50% de Canadá.

Finalmente, señaló que el acento debe ponerse en las personas y no en los colectivos. Por lo que entiende que es imposible alcanzar el éxito en conciliación a través de los convenios colectivos, porque no ponen el acento en las personas.

— Doña María Pazos Morán, Presidenta de la Plataforma por Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA) (Celebrada 12-12-12) (219/161). Compareció junto con doña Ángeles Briñón García, Portavoz de PPIINA. (Celebrada 12-12-12) (219/166).

Manifestaron ante la Subcomisión que la PPIINA nace en 2005 y trabaja para que los permisos sean iguales e intransferibles por nacimiento o adopción y pagados en su totalidad. Es una Plataforma constituida por un centenar de organizaciones y personas comprometidas con la igualdad. En 2010 se creó la Red Internacional por los Permisos Parentales Iguales e Intransferibles, de la que forman parte personas y organizaciones de países como Alemania, Dinamarca, Islandia, Israel, Polonia, Suecia, Francia, Estados Unidos e Italia.

La PPIINA piensa que el actual sistema de permisos consolida la división sexual del trabajo. El hecho de ser madres o simplemente el poder serlo, marca un punto de inflexión en la vida laboral de las mujeres, al mismo tiempo que discrimina a los hombres, ya que a ellos les priva de un derecho laboral y de una prestación contributiva, a la que tendrían derecho por cotización. Además hace que estén ausentes del cuidado de sus descendientes, que se ven privados de un progenitor. Creemos que los hijos también se ven perjudicados por el actual sistema de permisos ya que la familia que se apoya en un solo sustentador es inviable y está obsoleta. Pensamos que todas las personas deben trabajar a tiempo completo con horarios racionales, dado que, la corresponsabilidad beneficia tanto a los hombres como a las mujeres, permitiéndoles cuidar de sus hijos. Al mismo tiempo, elimina la discriminación que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo y beneficia a la infancia al permitirle disfrutar de ambos progenitores. Igualmente, la sociedad aprovecharía así el potencial de mujeres y hombres.

¿Qué necesitamos para lograr todo esto? A su juicio son necesarias las medidas siguientes:

- Servicios públicos de calidad.
- Horarios racionales a tiempo completo para todas las personas.
- Permisos iguales e intransferibles y pagados al cien por cien.

En primer lugar, consideran que debería comenzarse por cambiar la denominación de los permisos ya que la terminología maternal-paternal, puede crear una disfuncionalidad. El hecho de que los permisos sean iguales debe ser una condición indispensable para lograr la corresponsabilidad. Si los permisos no son intransferibles, la experiencia nos indica que serán las mujeres las que se acogerán a ellos. En España parecía imposible que los hombres pudiesen disfrutar del permiso de paternidad y hoy en día el 90% los solicita. Sin embargo, no llega al 2% el porcentaje de padres que disfrutan del permiso de maternidad como parte transferible.

Con los permisos intransferibles se eliminaría la percepción de menor disponibilidad que las empresas sienten hacia las mujeres, al mismo tiempo que el pago del cien por cien de la prestación favorecería que los hombres se acogieran al permiso.

Para concluir, plantearon la propuesta de PPIINA en la línea siguiente:

1. Reconocer un permiso parental inicial de 2 semanas obligatorias, del que se beneficiarían nada más ocurrido el nacimiento, acogimiento o adopción, de forma simultánea, ambos progenitores. Estas dos semanas tendrían como objetivo tanto el cuidado de la madre como del recién nacido, en el primer momento.

2. Reconocer un permiso parental para la crianza, de 16 semanas más, de las cuales 4 serían obligatorias y el resto tendría la consideración de intransferibles pero no obligatorias. En consecuencia, no

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 29

tendrían que tomarse necesariamente a continuación del permiso parental inicial. El único requisito sería que se tomaran durante los 18 meses posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. De este modo, los niños serían atendidos durante mucho más tiempo por uno de sus progenitores.

3. El permiso parental inicial de dos semanas entraría en vigor en el momento en el que se aprobara la ley, siendo lo demás sería de implantación progresiva.

La PPIINA ha plasmado esta propuesta en una Proposición de Ley para la Reforma del Sistema de Prestaciones para el Cuidado y Atención de Menores por parte de sus Progenitores en caso de Nacimiento, Adopción y Acogida. El texto de esta Proposición está completamente elaborado y listo para su debate.

Con ello se pretende reconocer a los hombres lo que hoy tienen las mujeres, es decir 16 semanas; cuando ya tengan los hombres esas 16 semanas, se podría eliminar el permiso de lactancia a condición de aumentar ambos permisos, el de las mujeres y el de los hombres, dos semanas más.

Un paso atrás sería aumentar el permiso de maternidad ahora mismo, pues supondría mayor distancia aún entre mujeres y hombres.

Considera que se trata de una reforma barata: una semana de permiso de paternidad cuesta 100 millones de euros. Si tenemos en cuenta que las escuelas de educación infantil son muy caras, sobre todo por debajo de los ocho meses de edad, veremos los beneficios prácticamente inmediatos de la reforma. Además tiene incidencia también en la discriminación salarial, puesto que no podemos pensar en eliminarla si hombres y mujeres se ausentan de forma diferente de sus puestos de trabajo. Por otra parte supone una protección real para el empleo femenino y una medida contra la pobreza, favorece el mantenimiento de las familias de doble sustentador y sirve para atajar la caída de la fecundidad, facilitando a las mujeres la posibilidad de ser madres.

Finalmente, las comparecientes manifestaron su opinión de que conciliación y corresponsabilidad son dos conceptos diferentes. La conciliación no es un tema vinculado, exclusivamente, a la paternidad, sino que es un problema de todas las personas. Todos los seres humanos deben tener derecho a compatibilizar sus tiempos de trabajo, su vida personal y familiar. Asimismo, destacaron la desigualdad jurídica que supone el hecho de que el permiso de maternidad sea femenino, un derecho de la mujer, que sólo pueden disfrutar los hombres si las mujeres se lo trasladan. El mensaje que se envía así a la sociedad es que sobre el permiso parental mandan las mujeres.

El país más avanzado en esta materia es Islandia, que concede tres meses intransferibles y pagados a los hombres. Su implantación fue progresiva desde el año 2000.

— Don José Manuel Ramírez Navarro, Presidente de la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales. (Celebrada 12-12-12) (219/162).

La Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, genera un nuevo derecho de ciudadanía, fundamental para la cuestión de la igualdad ya que, si bien es cierto que las políticas sociales no son políticas de igualdad también lo es que las mejores políticas de igualdad son las sociales. Esta Ley es particularmente importante en España, que, según los datos de la OCDE, es el segundo país, después de Corea, con el mayor porcentaje de cuidadores familiares que proporcionan cuidados intensivos. De hecho, el 94% de los cuidadores familiares son mujeres; de ahí, la importancia del tratamiento legislativo de la dependencia para todo lo relacionado con conciliación e igualdad.

Téngase en cuenta, que el mantenimiento del modelo tradicional basado en el hombre proveedor y la mujer cuidadora está afectando negativamente a aquellas familias que padecen el desempleo, en las cuales es el hombre quién está quedándose en casa cuidando, tarea para la que no ha sido entrenado ni preparado afectiva y anímicamente. La falta de reconocimiento social y valoración pública e incluso el desprecio con el que durante siglos se ha visto todo lo relacionado con el espacio doméstico, unido a la carencia de práctica y adiestramiento de los hombres en lo que se relaciona con el hogar, genera a éstos una tensión a la que se une la derivada de la pérdida del empleo.

Por otra parte, a las mujeres, durante tres lustros, se les ha dicho que pueden decidir sobre su vida, y es cierto que ha mejorado su presencia en el mundo dentro y fuera del espacio doméstico, pero eso no significa que no haya que seguir luchando por ocupar espacios. Todo ello, en ocasiones, provoca desubicación personal y agotamiento.

Organizar correctamente la vida laboral y privada permite disfrutar de mejor salud, y supone una ventaja competitiva para las empresas, puesto que les permite obtener los mejores candidatos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 30

Según nuestra opinión, se precisaría, para conseguir una mejor conciliación, tomar medidas en los siguientes ámbitos:

- Formación y educación continua y obligatoria en materia de igualdad, en los centros educativos y de trabajo, así como en las Administraciones, favoreciendo modelos de convivencia igualitarios.
- Reparto equilibrado de las responsabilidades en el ámbito doméstico, fomentando la corresponsabilidad. De este modo, el tiempo dedicado por mujeres y hombres a las responsabilidades domésticas se acercaría, y las mujeres podrían tener más tiempo propio.
- Promover los valores de corresponsabilidad y conciliación a través de la educación, sensibilizando a la sociedad. También será necesario revisar el conjunto de creencias y concepciones socioculturales que definen los roles de hombres y mujeres, así como el sistema de producción, el empleo del tiempo, la eficiencia y eficacia.
- Imponer como obligatorio un tiempo de permiso paternal, junto con un tiempo de permiso compartido.
- Proporcionar formación específica a los hombres en materia de masculinidad y corresponsabilidad, cuidados, autocuidados y paternidad responsable, incrementando el número de recursos asistenciales, comedores escolares y formadores.
- Replantear conceptos como la productividad orientada al progreso, calidad, eficiencia y eficacia del trabajo, rendimiento y estabilidad laboral.
- Aplicación real de las leyes vinculadas a medidas de conciliación e igualdad.
- Evaluación de las medidas de conciliación, determinando si son las adecuadas para cada ámbito y si se cumplen.

A partir de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, los servicios sociales se configuran como el cuarto pilar del bienestar social. El número de usuarios de servicios sociales públicos excede de los ocho millones; de ellos, uno de cada tres es mayor de 65 años y uno de cada cuatro, pertenece a familias con menores a cargo. La Ley abre un escenario innovador de protección. Las prestaciones y servicios que ha generado, a pesar de sus limitaciones, han supuesto un apoyo indudable para el bienestar de todas estas personas y una seguridad de futuro para quienes aún no se encuentran en esta situación.

Es evidente que la falta de protección social, de garantías de renta, de prestaciones o servicios, limita la capacidad de las personas y particularmente de las mujeres para decidir con libertad su forma de vida y convivencia, casarse o no, tener hijos o no tenerlos, y por supuesto, su incorporación al mundo laboral o su participación social. Sin avances en protección social, no sería posible avanzar en participación y en igualdad, en la vida política, económica, cultural o social. Es una realidad que la protección social nos hace más libres.

La Ley ha generado un derecho subjetivo de ciudadanía en el sistema de protección de los servicios sociales, el primer derecho subjetivo de esta naturaleza que se genera en el ámbito de los servicios sociales de este país. Ello ha permitido que hasta diciembre de 2012 se hayan formulado 1.639.900 solicitudes, con 1.538.561 dictámenes (4% de la población española), 1.152.000 personas con reconocimiento de derechos y 770.944 beneficiarios. A su vez, la lista de espera de la dependencia cronificada afecta a 230.203 personas a las que se ha reconocido el derecho pero no se les ha indicado la prestación o servicio. Estas personas no pueden esperar, no tienen tiempo.

En el último año la ley se ha modificado tres veces:

- Para recortar derechos: La atención a dependientes moderados se aplaza hasta 2015.
- Para recortar presupuesto: Se suprime el nivel de financiación acordado (283 millones de euros menos para las CCAA).
- Para demoler controladamente la ley, de acuerdo con el Real Decreto de 13 de julio de 2012 en el que se suspende la incorporación de los grados 1 (moderados) y se incrementan las aportaciones de los usuarios y los descuentos sobre las prestaciones a cubrir, lo cual incluso afectará al patrimonio de las personas dependientes. En definitiva, estamos ante una descapitalización de las personas mayores que tienen que ser atendidas bajo el paraguas de la Ley (el 54% de las personas en situación de dependencia son mayores de 80 años, y el 74% de las personas dependientes beneficiarias de una prestación o servicio son mayores de 65 años). Estas personas van a pagar de su propio patrimonio las atenciones y servicios que requirieren.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 31

Por otra parte, se está produciendo un despido masivo de trabajadoras de los servicios de ayuda a domicilio porque la Ley está sufriendo, además de un recorte en intensidad, un recorte presupuestario del servicio de ayuda a domicilio de las corporaciones locales. Se reduce además la cuantía de prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar en un 15% en todo el Estado y hay algunas Comunidades Autónomas que han impuesto un recorte de un 30%. La reducción del 15% que plantea este Real Decreto afecta a 431.294 mujeres, que verán reducidas las prestaciones una media de 55 euros al mes.

Además se crea un plazo suspensivo de dos años y medio para la posible retroactividad de las ayudas económicas para el cuidado del entorno, de forma que las Administraciones cuentan con dos años y medio desde que se inicia el proceso de solicitud de ayuda, hasta que se resuelve.

Por otra parte, se eliminan las compatibilidades entre servicios, lo que impide complementariedad y flexibilidad de atención personalizada.

Igualmente, se revisa el modelo de cotización a los cuidadores no profesionales: Así de las 170.000 personas que cotizaban actualmente en el régimen especial de cuidadores familiares, se han dado de baja más de 146.000 mujeres.

También se reduce en un 13% la cuantía en el nivel mínimo: Las CCAA cuentan con 140 millones de euros menos para poder atender las cotizaciones a la Seguridad Social y con 200 millones de euros menos para atender las prestaciones de los 770.000 beneficiarios de la dependencia. A ello se une una reducción de 112 millones de euros en la cuantía de cuidadoras familiares, además de los 193 millones de euros menos que se prevé que supone la suspensión de la retroactividad. De hecho, el Ministerio ha reconocido que todo esto supone un ahorro de 835 millones de euros.

Un reciente análisis de la OCDE sobre los cuidadores familiares muestra cómo los cuidados informales en España no sólo son el modelo prevalente, sino que son mayoritariamente cuidados de muy alta intensidad, siendo superados tan sólo por Corea. Más de la mitad de los cuidadores en España proporciona atenciones de alta intensidad, lo que lleva a la OCDE a alertar sobre el peligro que supone de cara a la vida activa de los cuidadores. El cuidado de alta intensidad reduce el empleo y las horas de trabajo en la Europa del Sur más que en otras partes de Europa; los permisos laborales para el cuidado de personas dependientes son menos frecuentes en España que en otros países europeos, excepto en Austria. La valoración de los cuidados familiares en términos económicos, en el escenario actual, dependiendo de los costes de sustitución considerados, arroja una cifra que oscila entre el 1,1 y el 2,4% del PIB, muy por encima de lo que significa el gasto público directo en dependencia, que en este momento está en torno al 0,6% del PIB. Se trata de una tarea asumida por parte del cuarto sector, las redes familiares, silenciada, no reconocida y carente de todos los apoyos necesarios, admitiendo que se han dado mejoras.

El 45% de las personas atendidas en la Ley de Dependencia lo es por cuidadores familiares, pero si quitamos la prestación de teleasistencia, que es compatible con todas las demás prestaciones y servicios y hacemos las cuentas en relación con los usuarios que tienen el derecho y son beneficiarios de prestaciones y servicios, la cantidad de personas que reciben cuidados familiares es superior al 54%. La tendencia hacia las prestaciones económicas parece un camino sin retorno, pero a pesar de ello deberían estudiarse e implementarse fórmulas de apoyo profesional a los cuidadores familiares que en un 94% son mujeres; fórmulas que redunden en beneficio de las familias a costa de disminuir la cuantía de las prestaciones económicas en un proceso paulatino que tienda a mantener los cuidadores informales, pero prestando de forma mixta apoyos profesionales preventivos, de respiro y formadores.

Consideran que deben realizarse investigaciones en profundidad sobre el fenómeno de los cuidadores informales, en el sentido de determinar el impacto real de las prestaciones económicas en la economía doméstica y en el problema que supone que las mujeres sigan siendo un 94% de ellos. Es también necesario investigar la situación de las cuidadoras familiares, para crear herramientas que midan las posibilidades de claudicación, las necesidades de respiro u otras de carácter vital, para apoyar las relaciones que se desarrollen.

Las propuestas que formuló son las siguientes:

- Derogar el Real Decreto Ley 20/2012, o establecer un desarrollo de la Ley de Dependencia que tuviera el objetivo de mantener la tasa de reposición de lo que supone el mayor avance en protección social de España en los últimos tres lustros: reponer el crédito del plan concertado de prestaciones básicas de servicios sociales, recortado en un 65%.
- Proporcionar ayudas económicas para la atención de personas discapacitadas de forma crónica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 32

- Prestar servicios públicos de atención a menores, como guarderías, con gratuidad real y horarios flexibles.
- Adaptar los horarios de los centros de atención a mayores.
- Adoptar medidas para las personas que viven en el medio rural.
- Proporcionar ayudas económicas a las familias.
- Prestar servicios de transporte público adecuado.
- Que las empresas den facilidades reales.
- Adaptar vacaciones y horarios escolares a los horarios laborales.
- Imponer sanciones ejemplares a las empresas que dificulten la conciliación.
- Reconocer permisos para atender las responsabilidades familiares sólo para hombres.
- Imponer horarios laborales con salida máxima a las 18 horas.
- Hacer obligatorio el permiso de paternidad en el caso de que la madre trabaje, o bien imponer el reparto entre ambos, o un tiempo para tareas de conciliación o escolarización.
- Reconocer el derecho a acumular los períodos de vacaciones.
- Fomentar planes de igualdad en las empresas ratificados por el servicio administrativo correspondiente, con un contenido mínimo de obligado cumplimiento y medidas de flexibilidad adaptadas a puestos y turnos.
- Diseñar horarios escolares que empiecen un poco más tarde y de mayor duración en jornada partida, compatibilizando las jornadas cuando madre y padre trabajan.
- Tratar el tema de conciliación con los medios de comunicación.

Los cuidados a dependientes son en este momento una gran inversión social que tiene efectos muy provechosos para la generación de empleo y los retornos económicos, pero también suponen un avance muy grande en la igualdad de género. Por cada millón de euros que invertimos en el sistema de la dependencia generamos 30 empleos estables, no deslocalizables y netos, y unos retornos en torno al 45%, en el ámbito de la Seguridad Social, el IRPF y el IVA que recaudamos. Además se produce un ahorro muy importante en el gasto sanitario. El servicio social más caro en este momento es la plaza residencial, con un coste unitario diario de 55 euros. Tener una persona mayor en una cama de hospital cuesta 550 euros diarios. Tener una auxiliar de geriatría, mayoritariamente mujeres, atendiendo a una persona dependiente reduce el coste farmacéutico de manera sustancial. Por todo ello consideran necesario plantear todas las medidas mencionadas.

En 2009 la Ley tenía ya una financiación insuficiente: en ese momento, el Estado aportaba el 39%, en 2010 el 32%, en 2011 el 30%, en 2012 fue el 25% y en 2013 será el 18%. Cuando salgamos de la crisis, habrá dos sectores que generen riqueza en este país: La I+D+i y la atención a la dependencia.

Señala que la red del sistema público de servicios sociales se ha saturado, con el número de personas dependientes, los recortes presupuestarios y el desarrollo precario de nuestro sistema de protección social. El precario sistema de servicios sociales se ha ido despojando para vestir el de atención a la dependencia, lo cual genera un gravísimo problema. En las CCAA se han ido reduciendo los presupuestos de servicios sociales para atender a las personas en situación de dependencia. Las organizaciones del tercer sector están también saturadas. Las familias, y dentro de éstas, los pensionistas y las mujeres, son los que presentan situaciones de necesidades más básicas, pero esta red no va a durar mucho tiempo. La pobreza lleva a la población a la exclusión social. De la pobreza se sale, pero de la exclusión, los trabajadores sociales calculamos que se tarda más de diez años en salir. Las mujeres van a ser las más afectadas, con un mayor grado de absentismo escolar, alcoholismo en las familias, malos tratos, más situaciones de depresión, más suicidios (tasa actual de 7,9 por 100.000, por el avance de los problemas depresivos).

— Doña M.^a Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y Profesora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). (Celebrada 5-02-13) (219/177).

En su opinión el objetivo principal de la Subcomisión no debe ser la racionalización de los horarios sino la conciliación.

En primer lugar, aclaró algunos conceptos, como el de empleo, que no es sinónimo de trabajo.

1. El empleo es simplemente el trabajo remunerado que se hace para otros.

2. Frente a este, también existe el trabajo no remunerado para el autoconsumo propio y de la familia. En España, según datos del INE, el tiempo de trabajo autoconsumido en producción de servicios dentro del hogar es mayor que todo el tiempo de trabajo vendido en el mercado.

3. El trabajo de donación (voluntariado) en España es escasa porque casi toda la solidaridad se vierte en los hogares. Es un sector que deberá ser desarrollado con mayor profundidad, al igual que ha ocurrido en otros países.

En España la economía y la sociedad descansan en dos tipos de trabajo fundamentales, el pagado y el no pagado, pero el trabajo no pagado es una hora diaria mayor que el remunerado en lo que respecta a las mujeres.

Hoy en día en nuestro país, mujeres y hombres sufren escasez de empleo, una gran tragedia por lo que tanto mujeres como hombres recibirían muy bien que se acortara el tiempo de trabajo remunerado.

En cuanto al tiempo y su distribución, en España se comete un error al poner un énfasis excesivo en la distribución horaria del empleo. No debe pensarse sólo en el ciclo diario (los horarios laborales españoles, que llaman tanto la atención a los extranjeros) sino también en el ciclo semanal, es decir qué días de la semana se trabaja; en qué meses; anual, y vital. Para la conciliación de las mujeres son muy importantes el ciclo anual y vital, puesto que afectan a circunstancias como las posibilidad de entrar y salir del mercado de trabajo con flexibilidad, o la de poder ser estudiante y trabajar a tiempo parcial, jubilarse o ser padre y trabajar a tiempo parcial. En definitiva, lo importante es tener la mayor flexibilidad.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), las jornadas más largas en España son las de ejecutivos, autónomos y empresarios. ¿En qué medida un éxito profesional puede conseguirse con jornadas más cortas? ¿Está penalizada la jornada parcial o reducida? Su opinión es que en España están muy penalizadas todas las formas de flexibilidad, incluidas las jornadas cortas, porque tienen costes muy elevados de Seguridad Social.

Entiende que hay un movimiento muy fuerte de cara a la concentración de horarios, lo cual no significa necesariamente racionalización. La racionalización es hacer aquello que más conviene a alguien (trabajador, empresa, público). Racionalizar significa hacer compatibles los intereses de todos. Una ordenación excesiva en los horarios choca en estos momentos con tendencias macro y globales. La infrutilización de dotaciones sería un problema más grave con la concentración de horarios. Si todo el mundo entrase en Madrid a la misma hora, los atascos serían infinitos. El mismo problema se daría en los espacios, las empresas sólo pueden rentabilizar espacios muy caros con usos horarios muy amplios e intensivos. La globalidad horaria internacional hace que se deba estar en conexión con otros horarios y franjas muy distintas (Latinoamérica, por ejemplo).

Estamos dejando de ser una sociedad industrial para ser una sociedad de servicios y muchos de esos servicios no pueden prestarse en horarios convencionales, de ocho a tres. La calidad de vida tiene que ver con la disponibilidad horaria de servicios, para una población demandante de servicios y compradora, pero no empleada (la mayor parte de la población española no es empleada). Vamos hacia un modelo más complejo en el que lo más importante es la flexibilidad (para trabajar, comprar, estudiar, hacer trabajo no remunerado, gratuito, de donación...).

Otros dos elementos en contra de los horarios concentrados son las tecnologías a distancia (que tienen sus ventajas e inconvenientes, especialmente para las mujeres, porque implican una total disponibilidad). La tecnología a distancia es un hachazo a los horarios concentrados.

Finalmente, la multiétnicidad, que implica horarios y festivos distintos, no coincidencia en períodos de vacaciones, etc.

El avance más grande sería que los hombres conciliasen, no que las mujeres tuviesen más facilidades para seguir haciéndolo, porque eso lleva a la densificación de tareas, es decir, dividir la cantidad de cosas que se hacen por el tiempo que se les ha dedicado, lo que puede hacer que aumente increíblemente la productividad, cuando en realidad lo que se ha hecho es una transferencia de costes. En los hogares se está produciendo una acumulación de tareas, desde la función crediticia (no hay créditos, los hacen los hogares) a la alimenticia (llevar la comida preparada a los hijos, recoger a los nietos, prestarles la casa en vacaciones). En definitiva, lo que no se resuelve en el sector de la economía pública, se traslada a los hogares.

La propuesta final sería poner en marcha la cuenta satélite del trabajo no remunerado, aprobada a instancia de Naciones Unidas después de la Conferencia de Pekín. Este sería el instrumento macro para

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 34

políticas públicas más importante con el fin de introducir en la visión del trabajo enfoques más modernos y complejos.

La reducción de los servicios públicos y el adelgazamiento del Estado hace más daño a las mujeres que a los hombres. No debemos olvidar que todos estamos obligados a hacer un esfuerzo inmenso para que el país sea competitivo a nivel internacional. Las mujeres paradas tienen ahora más trabajo que antes, estando empleadas, porque tienen que producir dentro del hogar lo mismo con menos dinero, y al multiplicar el tiempo dedicado al hogar, cuentan con menos tiempo para dedicar a la búsqueda de empleo, para sí mismas o para la formación. El tiempo de ocio de parados y paradas es completamente distinto. Incluso en esta situación las mujeres se llevan la peor parte.

A su juicio, la vuelta al hogar de las mujeres no es natural, ya que las mujeres españolas tienen ahora una media de 1,3 hijos y viven 90 años, camino de 100. Debe modificarse también de manera voluntaria la edad de jubilación: se necesita una productividad extraordinaria para mantener a la gente 30 años antes de entrar en el mercado de trabajo y 30 años después. Tendríamos que tener unos impuestos del orden del 66%. En consecuencia debemos prepararnos para jubilaciones más tardías, o por lo menos para entradas y salidas del mercado de trabajo antes y después.

— Doña Marta Martín Llaguno, Catedrática de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad de Alicante. (Celebrada 5-02-13) (219/178).

Manifiesta que la conciliación es la cara anversa del problema que supone el conflicto familiar y laboral, el cual se detecta en la sociedad de la información a comienzos de los años 70. No existe un consenso terminológico y se barajan distintas acepciones: reconciliación, balance, corresponsabilidad. A su juicio, el conflicto puede venir por tres factores:

1. Incompatibilidad en el espacio y en el tiempo. Conflictos de espacio y tiempo que tienen que ver con la regulación de los horarios.
2. Conflictos de carácter funcional, cuando la demanda de ejecución de tareas en la esfera de lo privado colisiona con la demanda de ejecución de tareas en lo público.
3. Conflictos familiares y laborales que se produce cuando las expectativas y conductas derivadas de la esfera de lo privado chocan o colisionan con las conductas que se exigen de nosotros en el ámbito público, provocando un conflicto de roles.

En ambos casos los conflictos pueden ser bidireccionales, del trabajo hacia la familia y viceversa.

La conciliación ha sido objeto de debate en Europa, entremezclándose diferentes temáticas: la igualdad entre mujeres y hombres, la estrategia europea del empleo, particularmente el incremento de la tasa de desempleo femenina, y finalmente el reto demográfico que supone el envejecimiento de la sociedad y el mantenimiento del Estado del Bienestar.

La elaboración de políticas públicas en esta materia data de finales de los ochenta. Primero se han tratado los programas en las empresas, pero después, como complemento a las políticas de maternidad, se plantearon en la década de los noventa las políticas de conciliación, con el objetivo de influir en la sensibilización social.

Desde 1999 hasta 2008, en España se construye un marco jurídico en torno al problema de la conciliación, que se traduce en un interés simbólico por la cuestión. En este desarrollo legislativo conciliación se ha vinculado a equidad e igualdad, y las medidas propuestas han estado vinculadas a las provisiones de trabajo y la incentivación de la maternidad, es decir, dirigidas a las mujeres, lo que supone implícitamente el mantenimiento de ciertos estereotipos de género.

En el ámbito parlamentario, hay un doble ciclo de interés, el primero generado por la Ley de Conciliación de 1999 y el segundo, más fuerte, a partir de la Ley Orgánica de Igualdad. A partir de 2008 el tema cae en picado y con él el interés por la cuestión, hasta ahora que se retoma.

En relación a los niveles de conflicto trabajo-familia, el 55% de los españoles perciben que existe un conflicto, pero ese nivel de percepción es menor que el de la media europea. También puede afirmarse que después de las normativas promulgadas, la situación de la conciliación de las mujeres es mejor.

Según los datos de la EPA, las mujeres se estaban incorporando de manera creciente al mercado laboral, aunque existe cierta discrepancia sobre si esa incorporación se realiza como consecuencia del cambio legislativo en materia de conciliación o al margen de él, es decir, si existe o no una relación causa-efecto. Los datos indican que las reducciones de jornada y licencias previstas por la Ley de Igualdad han

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 35

sido disfrutados mayoritariamente por mujeres lo cual parece implicar un reforzamiento de los estereotipos de género.

Los estudios realizados apuntan a que el nivel de conflicto trabajo-familia es más alto en la empresa que en la universidad, y más alto también en el ámbito privado que en el público.

Las propuestas a realizar son las siguientes:

- Acabar con la falta de consenso terminológico, problema que no es baladí, sino que dificulta mucho el análisis del problema. Es preciso trabajar con indicadores claros que se incluyan en encuestas sistemáticas y que permitan evaluar a lo largo del tiempo la evolución del conflicto familiar y laboral. A estos efectos, propone las seis preguntas que se utilizan en las Encuestas Europeas de Trabajo.

- La conciliación es también un problema de salud, por lo que deberían incorporarse también especialistas en esta materia, constituyendo comisiones de salud, e incluyendo en la Encuesta Nacional de Salud medidas e indicadores que pudieran valorar los niveles de conflicto de los ciudadanos y ciudadanas.

Se debe insistir también en la educación y la sensibilización de los medios de comunicación, no sólo a través de asignaturas como Educación para la Ciudadanía.

Igualmente, es necesario seguir trabajando por la racionalización de horarios, sobre todo en lo que tiene que ver con lo relativo a los servicios públicos.

También debe potenciarse el enfoque de la conciliación en el ámbito de la igualdad, elaborando un marco regulador que favorezca la corresponsabilidad en los cuidados y que también repercuta en la igualdad en el mercado laboral.

A su juicio es enormemente interesante la propuesta de establecimiento del permiso de paternidad no compartido e intransferible.

Entiende que debe valorarse a los medios de comunicación como aliados para la sensibilización en la corresponsabilidad: elaborando guías y recomendaciones para la racionalización horaria en los programas televisivos, redactando protocolos para la generalización de contenidos que refuercen la comunicación de aspectos como el papel de los hombres en el cuidado, desvinculando esos roles del ámbito exclusivamente femenino, encuadrando la corresponsabilidad como una cuestión no sólo de mujeres, etc. Los valores no se transmiten sólo en la información, sino también en la ficción: trabajar con los guionistas para que introduzcan en series de ficción algunas de estas cuestiones, con un compromiso ético, podría ser una manera de involucrar a los medios en estos temas.

También es decisivo el clima de opinión con respecto a esta cuestión, a través de la inclusión de preguntas sistemáticas en indicadores de encuestas, como las del CIS.

Igualmente, es importante preguntar a la ciudadanía sobre la remodelación del permiso de paternidad, y su opinión sobre la posibilidad de incluir un permiso intransferible y remunerado al 100%. Debe tratarse de un permiso obligatorio, intransferible y no solapable, porque de otro modo podría perder su finalidad.

— Don Lluís Gonzaga Flaquer Vilardebó, Catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. (Celebrada 5-02-13) (219/179).

En una perspectiva comparada europea es ocioso tratar de argumentar contra los perjuicios del sistema español de horarios: La jornada partida con una interrupción excesiva para el almuerzo prolonga innecesariamente las horas que el trabajador pasa fuera de su casa, con el consiguiente descenso de su productividad. Si bien los horarios tradicionales pudieran tener sentido en una sociedad en la que la actividad de las madres de familia estaba centrada en el hogar, no parece muy apropiado que, en la actualidad, las tendencias del campo se impongan sobre la ciudad y que el modelo tradicional de familia siga marcando la pauta en este ámbito. En palabras de Gerardo Meil Landwerlin, catedrático de Sociología, la estructura horaria de trabajo en España es bastante irracional, pues deja a muchas personas muy poco tiempo libre para su vida privada, habiendo muchos tiempos muertos en la jornada laboral. Esta circunstancia es negativa en general para la calidad de la vida en el trabajo y fuera del trabajo y afecta de manera especial a la conciliación.

Mientras que una de las principales ventajas del horario europeo de jornada continuada es permitir un amplio espacio de tiempo para que los miembros de la familia desarrollen actividades compartidas a lo largo de la tarde, el mayor inconveniente del sistema español es la acentuación de las diferencias de género entre padres y madres en lo que respecta a la interacción con sus hijos. Los padres salen más

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 36

tarde del trabajo y, sobre todo en las grandes ciudades, ello puede determinar una importante diferencia en las horas de llegada al hogar.

Casi uno de cada cinco padres o madres vuelve a casa después de las ocho de la tarde (los padres, además, una hora más tarde, según una encuesta realizada en Cataluña). Esta diferencia por razones de género supone una mayor disponibilidad de las mujeres para asumir responsabilidades en el hogar, que tal vez se suma a una superior propensión a hacerlo. Es posible que una parte de ellas haya escogido su empleo no tanto en función de sus perspectivas profesionales o de ingresos, como en función de sus posibilidades de dedicación a las labores de cuidado. En este sentido, la racionalización de horarios podría redundar en un mayor equilibrio de género y en una mejora de la conciliación, especialmente en beneficio de los varones, que tendrían la oportunidad de participar mucho más en el cuidado.

Manifiesta que los datos disponibles sugieren que las madres tienen mayores posibilidades de ayudar a sus hijos e hijas a hacer los deberes (36,5% de madres frente a 25% de padres). Contrasta este hecho con la gran implicación paterna en la práctica de deporte y los espectáculos deportivos, especialmente con sus hijos varones, no con las chicas. Todo ello podría estar relacionado con una mayor propensión de los chicos al fracaso escolar, porque no disponen de modelos adecuados (falta de modelo paterno).

A su juicio, las Administraciones Públicas podrían contribuir a la racionalización de horarios, dando ejemplo en sus centros y compactando al máximo la jornada de trabajo. También sería deseable una mayor coordinación entre departamentos y organismos de distintas Administraciones, con el fin de avanzar hacia una oferta de horarios más amigable y racional. Podrían además ofrecerse incentivos al sector privado, en forma de desgravaciones fiscales y subvenciones, para que las empresas y establecimientos comerciales fuesen adaptando paulatinamente sus horarios a una pauta más europea.

El ajuste de los horarios y el calendario escolar y la oferta de servicios complementarios o extraescolares es clave para la conciliación, ya que condiciona los horarios y calendarios laborales de los progenitores, en un período que puede abarcar desde el nacimiento hasta los 12 años, que es cuando al hijo o hija se le presupone autonomía en sus desplazamientos. Incluso en el caso de que hablemos de descendencia espaciada, la cuestión de la corresponsabilidad puede afectar a un período bastante dilatado.

La oferta de servicios complementarios se desarrolla a partir de los años ochenta, con la expansión de los servicios de comedor escolar y la oferta de actividades extraescolares y en períodos de vacaciones, todo ello incentivado por la demanda de un número cada vez mayor de familias igualitarias, de doble sustentador.

El debate sobre la organización de la jornada lectiva es importante y amplio, pero debe recordarse que el bienestar de niños y niñas no puede aislarse del bienestar de sus familias: resultan básicos los servicios de acogida matinal, comedor, y extraescolares, una vez finalizado el horario lectivo, así como los servicios de períodos de vacaciones escolares. La articulación entre políticas estatales y locales y la existencia de servicios de este tipo resulta determinante a la hora de examinar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la cohesión social y el bienestar infantil (según el proyecto europeo FLOW, financiado por el 7.º Programa Marco, que analiza diez ciudades europeas de tamaño medio y la dimensión de los horarios escolares y extraescolares en el análisis comparativo de los sistemas de atención a la infancia que explican la participación de las madres en el mercado laboral).

Señala que en España, el escaso desarrollo del trabajo a tiempo parcial, de calidad, y la ausencia o casi total ausencia de permisos parentales retribuidos tienen también una gran importancia. Aunque en los últimos años se ha registrado un cierto aumento del trabajo a tiempo parcial en España, el análisis comparativo europeo revela diferencias sustanciales con países como Alemania o Reino Unido. España está aún muy lejos de la tendencia mayoritaria europea, que presenta elevados porcentajes de trabajo a tiempo parcial (Dinamarca, Suecia, Noruega), especialmente femenino. Holanda y Suiza tienen elevadísimos porcentajes de trabajo a tiempo parcial (un 75% por ciento de las mujeres en Holanda y un 60% en Suiza). En los países donde ha arraigado más el trabajo a tiempo parcial femenino es también donde se dan las mayores tasas de trabajo a tiempo parcial masculino (un 25% de los varones en Holanda trabajan a tiempo parcial). En consecuencia, se ha producido un efecto multiplicador. La media comunitaria es del 9% de trabajo a tiempo parcial masculino. En los países donde hay más tradición de trabajo a tiempo parcial es donde también hallamos menores porcentajes de empleo femenino a tiempo parcial de carácter involuntario: en Suiza y Holanda sólo un 5% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial dice que lo hace porque no encuentra otra opción, mientras que éste no es el caso de España.

España es el país de la Unión Europea con un crecimiento más intenso de la actividad económica de las mujeres de edades comprendidas entre los 25 y 54 años; entre 1998 y 2009 las tasas españolas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 37

crecieron en 17 puntos porcentuales frente a tan sólo 7 de la media comunitaria. Por lo tanto, el crecimiento ha sido brutal, un récord absoluto. Gracias a este crecimiento, la tasa de actividad económica femenina se sitúa ya por encima de la tasa comunitaria de la Unión Europea. A pesar de ello, el trabajo a tiempo parcial no acaba de arraigar en España y su presencia en nuestro país se encuentra a 9 puntos de porcentaje de la media de la Unión Europea, muy lejos de la media. Aunque en los últimos años en nuestro país ha crecido bastante, pasando del 16,8% en el 2000 al 23,5% en el 2011, la escasa tradición de trabajo a tiempo parcial en España se explica porque se asocia con empleos precarios, inestables, de baja cualificación, mal pagados y de carácter no voluntario. Esto explica el rechazo por parte de casi la mitad (47,8%) de las mujeres españolas que trabajan a tiempo parcial. Por otra parte, con sólo un 6%, España es uno de los países de la UE con un menor porcentaje de trabajo a tiempo parcial masculino.

Un segundo aspecto que nos aleja de Europa es la ausencia en España de licencias o permisos parentales retribuidos. Los resultados de investigaciones sugieren que el sistema actual de excedencias en España incrementa las desigualdades de género y de clase, ya que no sólo refuerza la especialización de roles de género, sino que únicamente representa un apoyo a la conciliación en el caso de aquellos trabajadores que ya disponen de una buena posición en el mercado de trabajo, en especial con altos niveles educativos y con estabilidad laboral (Esping-Andersen, 2011).

Manifiesta que las licencias parentales aparecieron en los años 70 como un mecanismo de protección para la formación de familias y la crianza de niños en sociedades con modelos de familia de doble sustentador. De hecho, este instrumento se ha convertido, en las políticas familiares europeas, en un mecanismo regulador de las relaciones cambiantes entre las familias, el mercado de trabajo y el Estado. Las licencias parentales han ido adquiriendo un carácter neutral en términos de género. Hoy sólo España e Italia son los únicos países donde no reconocen permisos parentales retribuidos.

Igualmente señala que las siglas AEPI (atención y educación para la primera infancia) hacen referencia al conjunto de políticas de atención familiar y servicios de atención y educación infantil preescolares – guarderías, educación preescolar, servicios de atención extraescolar, licencias parentales, permisos, etc-. En España, si bien disponemos de servicios de atención infantil con cobertura muy alta a partir de los tres años, se echa en falta el desarrollo de los permisos retribuidos de atención a niños y niñas, así como la integración y la articulación públicas de un conjunto de políticas de AEPI, que ofrezca coherencia. En la etapa de 0 a 3 años existen grandes disparidades territoriales en relación con la satisfacción de la demanda, y muchas familias solucionan sus problemas mediante arreglos informales o acudiendo a establecimientos privados. Es notoria la falta de una licencia parental retribuida que haga de puente entre la finalización de los permisos de paternidad y maternidad, a partir de los cuatro meses, y el ingreso de niños y niñas en la guardería, que se produce al cabo de unos meses.

Su propuesta sería adoptar un sistema de licencias parentales, muy austero en este momento, debido a la situación económica, pero universal e inspirado en la igualdad de género; financiado desde la Seguridad Social. Debería responder al incremento de actividad de las mujeres en las franjas de edad reproductiva. Considera que toda medida basada en el historial previo de cotización, incentiva la ocupación y lucha contra la economía sumergida. A su juicio resultaría interesante analizar la experiencia de Portugal, donde también en un contexto de gran austeridad, y con medidas de licencia parental de reducción de jornada, inspirándose en modelos nórdicos, se han producido avances significativos en este ámbito, estratégico para la salida de la crisis.

En España queda mucho por hacer en materia de implicación paterna en el cuidado, ya que el sistema mediterráneo de familia, en conjunción con otros factores de índole estructural —dificultad de acceso a la vivienda y a la inserción en el mercado laboral— favorece la emancipación tardía de los jóvenes. El retraso en la emancipación reduce las tasas de fecundidad y tiene otros efectos, como la mayor especialización de los roles de género para la formación de familias. España es uno de los países en que la maternidad tiene mayor peso a la hora del aumento del diferencial de género: en el momento del nacimiento de un niño, en vez de ayudar más, el varón ayuda menos, porque tiene que ganar más dinero, y la crianza recae exclusivamente en las mujeres.

La ventaja del sistema de emancipación precoz que se da en la mayoría de los países europeos estriba en que, a través de la cohabitación prematrimonial, la constitución de familias es más igualitaria, al tener los jóvenes la posibilidad de ir adquiriendo experiencia en el reparto paritario de tareas y responsabilidades. Si los jóvenes continúan en casa de sus progenitores, sus madres se encargan de todo; después se casan tarde y sus mujeres han asimilado su papel de dispensadoras de cuidados y organizadoras del hogar.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 38

En 2007 la Ley Orgánica de Igualdad introdujo el permiso de paternidad. Por primera vez los padres recibieron un derecho individualizado sufragado por el sistema de Seguridad Social, ya que los dos días de permiso existentes anteriormente iban a cargo del empresario. La ampliación a cuatro semanas se ha tenido que posponer por razones presupuestarias. Los datos nos dicen que en los últimos años entre un 50 y un 60% de los padres han disfrutado de estos permisos. Este es un aspecto importante, puesto que los estudios nos dicen que hay una relación entre el uso de permisos de paternidad y la vinculación emocional de los padres con sus hijos e hijas recién nacidos.

También se ha planteado la posibilidad de que la difusión de la custodia compartida, tras el divorcio, pueda acrecentar la implicación paterna en el cuidado de los hijos. Este tema es más controvertido, ya que si es voluntario puede ser de gran utilidad, pero si es obligatorio, por decisión judicial, la cuestión varía sustancialmente.

La ciudadanía española expresa una clara preferencia por un modelo igualitario de familia, con los dos miembros de la pareja con trabajo y parecida dedicación; esto debería significar la potenciación del trabajo a tiempo parcial, para asegurar esa posibilidad. En España este planteamiento choca con varios obstáculos: el desempleo actual, los bajos salarios y el elevado endeudamiento de las familias.

Estima que la incorporación de permisos parentales retribuidos podría comenzar en España con un sistema de reducción de jornada, que es una forma diferente de enfocar el problema de su inexistencia. La reducción de jornada es un modelo de trabajo a tiempo parcial, siempre y cuando la reducción sea fácilmente reversible, volviendo al modelo de jornada completa cuando se desee. Debería realizarse, por supuesto, con una compensación que supusiera una retribución de las personas que han renunciado a parte del salario. De este modo, incluso es posible que tuviese efectos positivos para la mejora de la natalidad.

— Doña Elsa González Díaz, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España, FAPE. (Celebrada 12-02-2013) (219/190).

En primer lugar, la compareciente señaló que los horarios de trabajo en el mundo del periodismo son ilimitados, hasta el punto de que se vive por y para el trabajo. La ausencia de tiempo libre es un clamor, y el abandono familiar demasiado frecuente, fines de semana incluidos. La mujer es la más perjudicada por estas sesiones maratonianas ya que por su causa es frecuente que se den renunciadas al ejercicio y promoción profesional. La irracionalidad de los horarios influye directamente en el hecho de que las mujeres apenas figuren en los cuadros directivos de los medios de comunicación. Es un hecho que en las facultades de periodismo el 70% del alumnado suelen ser mujeres, mientras que en las redacciones este dato se invierte. La decisión es masculina, sólo hay una mujer por cada cinco hombres en los cargos directivos de los medios de comunicación. Esto provoca que los hombres reflejen su realidad en los medios, con relación a todos los ámbitos: política, economía, deportes, cultura.

Desde la FAPE se reivindican horarios similares a los que ofrece la profesión en otros países de Europa, donde sería impensable convocar una rueda de prensa por la tarde, salvo para afrontar imprevistos. A su juicio, racionalizar los horarios acortando el tiempo del almuerzo permitiría ahorrar y aprovechar mejor la jornada laboral. A estos efectos, es necesaria y debe ser posible la colaboración entre Administraciones Públicas y editores para ofrecer mayor racionalidad de horarios en España. Entiende que adelantar la programación en el tramo horario de prime time podría ayudar a reducir esa brecha de una hora menos de sueño nuestro país padece a diferencia de otros países europeos. Opina que el compromiso debe salir del Gobierno, de las instituciones públicas y de las empresas informativas, pero la sociedad civil debe comprometerse también. Algo se está moviendo también cuando algunas cadenas de TV han adelantado su telediario de las 21 horas a las 20.30. Asimismo, las cenas debate se van sustituyendo por desayunos informativos. Si las noticias se adelantasen a las 20 horas los programas estrella comenzarían a las 21 y nos iríamos a la cama una hora antes. Dormimos menos y vivimos menos ya que, en su opinión, vivir es dedicar tiempo a la familia, al ocio o a lo que cada uno elija.

— Doña Marina Subirats i Martori, Catedrática de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. (Celebrada 12-02-2013) (219/191).

Para la Sra. Subirats, el problema fundamental de los horarios se deriva de los cambios sociales experimentados en España, cambios ya realizados por las mujeres en los que es inimaginable una vuelta atrás. El papel de la mujer mujeres se ha modificado sin que lo haya hecho al mismo ritmo el resto de la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

sociedad. Esa es la causa de que se genere un vacío en la atención que se presta al trabajo reproductivo o doméstico.

A su juicio, en el esquema social tradicional, la división sexual del trabajo atribuía una mitad de ese trabajo a los hombres y la otra a las mujeres, partiendo de una división vertical, ya que los hombres eran los que tenían que procurar el sustento y las mujeres cuidar, en sentido amplio. Ambas funciones son absolutamente necesarias para la vida humana. Es cierto que siempre hubo mujeres que trabajaron fuera y aportaron recursos, pero el rol de género era el otro. En el momento en que nos alejamos de la sociedad rural y pasamos a la urbana, la mujer amplía su ámbito de actuación puesto que es una persona que está disponible todas las horas del día para atender todo tipo de cuestiones. Ya no se trata sólo de limpiar o hacer la comida, sino de asumir también todas las funciones relativas a otras cuestiones como por ejemplo los suministros.

La compareciente destaca que la transformación, aportada por la salida de las mujeres de las casas para trabajar de forma remunerada ha sido extremadamente rápida en nuestro país. De hecho, según los datos que refleja la EPA, la población activa en España esta formada por un 53,42% de mujeres y un 66% de hombres, lo cual supone solamente 13 puntos de diferencia. Además, la carga de trabajo está precisamente en aquellos tramos de edad donde la carga reproductiva es mayor: 61% de población activa entre las mujeres y 70,29% entre los hombres, es decir sólo 10 puntos de separación. Téngase en cuenta también, que esta diferencia de 10 puntos no se debe a que haya mujeres jóvenes que no trabajan, sino que son las mayores las que no lo hacen, porque pertenecen a una generación en la que muchas fueron amas de casa. En cuanto estas generaciones desaparezcan, serán sustituidas por mujeres que trabajan fuera de casa al 100%. De tal manera, que el antiguo esquema basado en la permanencia en el hogar de una mujer que se ocupaba de los temas relativos al grupo familiar ya no existirá. En una investigación realizada en la ciudad de Barcelona, el 41% de las mujeres mayores de 18 años en el año 1985 se consideraban amas de casa, en 2006 tan sólo un 13%. En 20 años prácticamente han desaparecido las amas de casa lo que significa que, en buena medida, hemos sustituido el trabajo no retribuido por trabajo pagado.

Ahora bien, a su entender, nunca se habla del trabajo reproductivo que siempre ha correspondido a las mujeres y no es sustituible por trabajo pagado: el cuidado que se da en casa, el cariño, el ánimo que se da a las personas mayores y a los menores. A este respecto, la compareciente se pregunta cómo es posible que en el momento de la historia en que contamos con más recursos y más capacidad para producir, no podamos hacer aquello que han hecho todas las generaciones anteriores, ocuparnos de nuestros hijos e hijas.

Considera que esto sucede porque una parte del trabajo doméstico no se ha resuelto y siguen haciéndolo las mujeres que asumen una doble jornada, ya que trabajan dentro y fuera de casa. Esto representa un enorme lastre para las carreras profesionales. Las mujeres tendrían que tener ahora salarios y puestos de trabajo superiores a los hombres por su nivel de formación, pero esto no sucede. En el sistema laboral español están muy por debajo de sus posibilidades, lo que implica una pérdida de su talento, lastrado en buena medida por el hecho de tener que atender ese doble trabajo. La consecuencia de todo esto y la forma en la que las mujeres se han adaptado a la nueva situación ha consistido en reducir el número de hijos. Actualmente, éste se sitúa en una media de 1,35 hijos por mujer lo que hace que no alcancemos la tasa de reposición, que está un poco por encima del 2%. Ha aumentado, además, la edad media de las madres. Los estudios demuestran, por otra parte, que el número ideal de hijos para las mujeres está muy por encima del real, lo cual significa que existe un déficit en las maternidades deseadas.

El tiempo dedicado al trabajo reproductivo ha disminuido. En 1995 las mujeres dedicaban en la ciudad de Barcelona 28,6 horas semanales a estas tareas y los hombres 6,1, es decir, casi cinco veces más en el caso de las mujeres. En 2006 el número de horas por mujer se había reducido a 21,2, mientras que el de los hombres aumentaba a 8,1. Si sumamos la dedicación, encontramos que en 1995 se dedicaban en conjunto 34,7 horas y once años más tarde 29,3. Los problemas derivados de esta rápida bajada están vinculados a la socialización primaria de niños y niñas, es decir a aquello que las criaturas aprenden desde que nacen. Señala la compareciente que el tiempo que pasan padres y madres con sus hijos es mucho más limitado que antes.

En cuanto a los hijos de mayor edad, los que salen del colegio, que tiene un horario más reducido que el laboral, tienen que asistir inmediatamente a actividades extraescolares o se encuentran sin ningún tipo de supervisión en el horario en el que deberían estudiar, porque sus familias están trabajando y no hay

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

nadie en casa para ayudarles. Esto lleva a otro tipo de problemas similares a los mencionados para los niños y niñas más pequeños.

En el año 1995 la Unión Europea comenzó a formular la idea de que era necesario devolver al ámbito privado, parte de la energía que se le había sustraído para dedicarla al ámbito público. Así fue cómo surgió la cuestión de la conciliación. La idea de fondo era que las mujeres habían hecho un traspaso de energía al mundo del trabajo remunerado y ahora era preciso que los hombres hiciesen el mismo traspaso al mundo del trabajo reproductivo para reequilibrar la situación. Lo que antes había sido una división vertical del trabajo, ahora debía convertirse en una división horizontal: Tanto a hombres como a mujeres les corresponde hacer una parte de trabajo pagado y otra de trabajo no retribuido. No obstante señala que, unos años más tarde, se dieron cuenta de que había ocurrido lo contrario de lo que se pretendía. Generalmente se interpretó la conciliación como una manera de flexibilizar los horarios de las mujeres, permitiéndoles trabajar media jornada y disponer de horarios más flexibles, y reconociendo al mismo tiempo permisos de maternidad. El resultado de esta flexibilización fue que las carreras de las mujeres se vieron perjudicadas, puesto que de antemano se supuso que querrían compatibilizar vida privada y vida profesional, y de esta manera, con largos períodos de ausencia, unidos a vacaciones y tiempo libre, no se construye una carrera profesional exitosa. Los hombres siguen centrados en el trabajo y pueden progresar, las mujeres continúan soportando la doble carga, con un cierto apoyo social y de las empresas, lo que implica que las empresas vean a las mujeres como trabajadoras de segunda categoría. Encontramos que las mujeres que tienen carreras profesionales exitosas son en su mayoría solteras o viven en pareja sin hijos, o han tenido un niño como máximo.

A su entender debemos caminar hacia una sociedad donde se reparta por mitad el trabajo profesional y el doméstico. Eso significará rebajar los horarios de trabajo pagado para hombres y para mujeres, apuntando hacia la jornada de 35 horas que se implantó en Francia. Considera que atenta contra la racionalidad incrementar los horarios de las personas que trabajan mientras que buena parte de la población está en paro y vive a costa de subsidios, lo cual repercute en su autoestima y su salud. En cuanto a los problemas de igualdad dentro de la pareja, piensa que quizá podría solucionarse el vacío que se ha dado en el trabajo reproductivo si uno de los miembros trabajase por la mañana y otro por la tarde. Así volvería a existir una persona que se ocupa de los niños, de los mayores, de la compra, de los suministros, etc.

Añade que además, necesitaríamos mucho menos dinero si una parte de las tareas pudiese realizarse en casa. A estos efectos habría que incentivar a los hombres para que se incorporen al disfrute de los permisos parentales. En Bélgica hace unos años se puso en marcha una iniciativa que permitía a una pareja cuando tenía un bebé, compartir de forma igualitaria el derecho a pedir hasta un año de licencia en su trabajo, cobrando un salario más reducido. Su sustitución era asumida por una persona que se encontrara en paro.

Manifestó a la Subcomisión que para vivir todos en mayor armonía, necesitamos imaginación y disposición para poner en marcha, con la colaboración de las empresas, proyectos e iniciativas que ya se han experimentado en otros países.

En España ha habido una época, al principio de la democracia, en la que hubo una relativa disminución de la desigualdad entre clases sociales, lo cual hizo pensar en su próxima desaparición. Como nos hallábamos ante una etapa expansiva, predominaba la esperanza y no se veía la división existente, sino el camino hacia una cierta convergencia de estilos de vida. A partir de la década del año 2000 esto cambió; comenzaron de nuevo a crecer las desigualdades lo cual se ha visto enormemente agravado por la crisis económica. Hoy la diferencia entre clases sociales es enorme. En la región metropolitana de Barcelona que abarca cinco millones de habitantes, el 60% de la población es clase trabajadora y esta afrontando grandes dificultades para la supervivencia que recaen mayoritariamente sobre las mujeres, que son un grupo débil. En Cataluña la clase media está siendo menos golpeada por la crisis, pero tiene miedo porque cree que la nueva generación no podrá vivir de acuerdo con los estándares de vida de la generación adulta actual.

Considera que es negativo que la mayoría de las escuelas públicas de nuestro país hayan adoptado la jornada continua de mañana. Esto corresponde a las necesidades de maestros y maestras, pero no a la de los niños. La política educativa se hace a golpe de intereses corporativos y de clase. Es absurdo reducir la jornada para que los niños pasen la tarde en más clases, una detrás de otra. Se pregunta por qué en los institutos las clases terminan a mediodía cuando existe tanto fracaso escolar, fundamentalmente masculino. Piensa que si no se cambia la educación masculina, no conseguiremos que los hombres se

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 41

involucren en el trabajo reproductivo, porque ese cambio es muy lento. Es necesario modificar la educación de los niños reduciendo sus limitaciones, del mismo modo que se cambió, en su momento, la educación de las niñas.

Subraya que hemos equiparado las posibilidades de las mujeres como individuo a las de los hombres, pero no hemos hecho lo mismo con los valores. A su juicio, los valores femeninos están más despreciados que nunca, ya que todo lo relacionado con el cuidado se valora cada vez menos. Esa tarea la ha asumido durante mucho tiempo un ejército de reserva de mujeres, generalmente inmigrantes, que además ahora se está yendo. Ellas, que suelen ser las que tienen más hijos, han sido quienes han realizado durante años, las tradicionales ocupaciones femeninas como el cuidado o la prostitución, liberando de ellas a las españolas. Tenemos que dar valor a la tarea de cuidado, a este respecto, hay un movimiento importante en España sobre nuevas masculinidades, aunque todavía es minoritario.

En cuanto a países de referencia en materia de igualdad, considera que es interesante tener en cuenta el modelo noruego, y quizá también el islandés. En ellos, hombres y mujeres asumen con naturalidad el mundo doméstico, de la misma manera que las mujeres podemos estar en el mundo profesional.

— Don Raúl Sánchez Flores, Director Ejecutivo de la Federación Española de Familias Numerosas, Secretario General de la Confederación Europea de Familias Numerosas. (Celebrada 12-02-2013) (219/192).

Comenzó su exposición señalando que a la Federación Española de Familias Numerosas le preocupa enormemente el tema de la racionalización de horarios y la conciliación, porque tiene un impacto muy grande sobre la vida familiar.

Su Federación nació en 1967, con el objetivo de servir al colectivo de las familias numerosas, apoyándole y prestándole asesoramiento. El primer fruto de su actividad fue la Ley de Protección a las Familias Numerosas aprobada en 1971. Esta Ley, fue la última ley franquista en derogarse ya que estuvo vigente hasta el año 2003. Un millón de hogares en España tienen hoy tres hijos viviendo con los progenitores. Ello significa que, teniendo en cuenta el concepto legal de familia numerosa, que solo incluye a los hijos menores de 21 años o de 25 si continúan estudiando, en España existen casi 500.000 familias con esa consideración. A éstas se unen las que su Federación denomina familias numerosas «de hecho», que son otras 500.000, cuyo elevado número obedece a la emancipación tardía y al desempleo juvenil. Este sería un primer problema que desearían resolver. Manifiesta que su Federación representa a seis millones de ciudadanos, lo cual les sitúa en torno a un 12, 13% de la población.

Decía Rousseau que el ser humano es social por naturaleza, y antes de social es familiar. De hecho es en la dimensión familiar de las personas donde se realiza la primera socialización. Sin embargo, a juicio del compareciente, esta dimensión familiar parece estar ausente del modelo social que estamos construyendo. Las políticas están destinadas exclusivamente al individuo, considerándolo muchas veces de forma aislada. Esto ha hecho que en muchos países de Europa se desarrollen departamentos de atención a la infancia, al menor, a la mujer, al dependiente o al discapacitado, diseñando actuaciones orientadas exclusivamente al individuo. Actualmente, sin embargo, ya hay países que se han dado cuenta de que esto es un error y están integrando todas esas políticas desde la perspectiva familiar. De este modo, los resultados son mucho más eficaces.

Desde su Federación piensan que el siglo XXI debería ser el siglo de la revolución de la familia. Con la globalización se ha roto la estabilidad laboral, algo que ha afectado mucho a las familias, y se ha incrementado el número de traslados laborales que provocan separación física, por lo que la familia, como red social de apoyo, sufre un proceso de disgregación creciente. Por otra parte, la competitividad laboral ha provocado la necesidad de ampliar los años de estudio y de preparación profesional, incidiendo también sobre los horarios laborales.

Estos son la base de la conciliación y un factor fundamental a la hora de tomar la decisión de tener hijos. La mujer española tiene 1,35 hijos de media, cifra que queda muy lejos de los 2,1 que constituye la tasa necesaria de reemplazo generacional. La razón que dan la mayoría de las parejas para quedarse por debajo de la natalidad deseada es la falta de recursos económicos y la dificultad para compatibilizar la vida familiar y laboral. Esto tiene como consecuencia muy grave el que la tasa de fecundidad, prácticamente se mantenga desde 1980. La inmigración no soluciona el problema de la natalidad porque la segunda generación de inmigrantes acaba asumiendo los patrones de comportamiento demográfico de la sociedad en la que se integra. Esto es lo que está sucediendo en España. Un buen ejemplo de esto nos lo ofrece

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 42

Alemania, que cuenta con una inmigración muy elevada y una fecundidad muy baja. En el extremo contrario esta Francia, que al haber desarrollado políticas familiares eficaces, ha conseguido incrementar la tasa de natalidad, tanto de franceses como de inmigrantes.

El compareciente denuncia que la familia está siendo ignorada en las políticas públicas de nuestro país, tanto desde el punto de vista laboral como social. Considera que las pensiones y la Seguridad Social están en peligro. De hecho, Naciones Unidas nos ha advertido de que seremos el país más envejecido del mundo en poquísimos tiempo. Un país envejecido es un país sin dinamismo, sin innovación, con una economía en declive. En su opinión, podemos poner parches a la situación pero el problema sigue siendo la crisis demográfica, tan fuerte que será difícil encontrar una solución real. Estamos a favor de que cada uno tenga los hijos que quiera, organizando su familia en libertad.

Francia, país que la Unión Europea pone como ejemplo en muchas ocasiones en esta materia, basa sus políticas familiares en dos ejes:

- Buena red de infraestructuras familiares (guarderías, servicios al hogar...)
- Buena red de prestaciones económicas, por la vía de las desgravaciones fiscales o de las prestaciones directas.

De este modo, en el país vecino, cuando uno de los dos miembros de la familia, padre o madre, quiere quedarse en casa cuidando de los niños porque recibe prestaciones económicas que suplen esa pérdida de salario temporal. Hacía ese objetivo deberían apuntar nuestras políticas de apoyo a la familia, creando un entorno amigable y familiarmente responsable. En período de elecciones en Francia o en Alemania se oye hablar mucho de las familias, en España es un tema que difícilmente entra en el debate político.

Señala, igualmente, que es necesario introducir la perspectiva familiar en todas las medidas públicas, del mismo modo que se ha conseguido con las políticas medioambientales o las de género. En España somos muy dados a criticar medidas como el cheque bebé, que se han puesto en marcha a semejanza de otros países. Muchas veces la crítica que se hace de éstas políticas no tiene en cuenta que sus resultados solo pueden ser visibles a medio plazo. Además, las políticas tienen que ser integrales, porque una medida aislada no surte efecto. En Francia, los gobiernos cambian pero las políticas familiares se mantienen ya que existe consenso para considerarlas políticas de Estado, diferentes de las sociales (a diferencia de lo que ocurre en nuestro país donde con frecuencia se confunden las políticas familiares y sociales). Una cosa son las medidas de carácter social, de lucha contra la exclusión y la pobreza o contra situaciones de vulnerabilidad, y otra las políticas familiares que van destinadas, específicamente, al conjunto de las familias. Ambas tienen objetivos e instrumentos distintos. No son iguales las políticas de apoyo familiar y las que tienen como objetivo incentivar la participación femenina o su permanencia, en el mercado laboral. Un ejemplo sería la medida de los 100 euros mensuales, para la que era necesario cotizar. Considera que esos 100 euros serían quizá más útiles para aquella mujer que está en casa y que ha solicitado una licencia o ha dejado de trabajar; no se trata por lo tanto de una medida de apoyo familiar, sino de un incentivo a la participación de la mujer en el mercado laboral. En Francia hay un Consejo Nacional de la Familia, que se reúne anualmente, con participación del Gobierno, las asociaciones de familia, los sindicatos y los empresarios, evaluando con consenso, los resultados de las acciones adoptadas.

En cuanto a las medidas que se pueden poner en marcha, señala que sería maravilloso poder destinar una parte de nuestro producto interior bruto, al menos el mismo que el resto de los países de la UE, que están en torno a un 2,8%, a protección de la familia y la infancia (nuestro país dedica a estos fines únicamente un 1,1%, aunque ello ha supuesto un avance porque venimos de un 0,4%).

Una actuación que considera interesante y no supone coste económico es la incorporación del informe de impacto familiar. Es algo que existe en los EEUU, atendiendo a la transversalidad de las políticas familiares.

Añade que lo primero que debe hacerse es suprimir, en lo posible, la discriminación. Pensamos que medidas que vayan en la línea de no perjudicar a las madres no trabajadoras, es decir a la mujer que es madre y quiere estar o ha estado en el mercado laboral, penalizando a las empresas que incumplen la ley preguntando en las entrevistas de trabajo cuantos hijos tienen o piensan tener. En definitiva, lo relevante sería valorar la capacidad de la persona para desarrollar la función que exige la empresa y no otros factores.

Manifiesta, igualmente, que los horarios afectan directamente a tiempo que se pasa en familia. Por eso, creen que es necesaria una reforma urgente de horarios, tanto en el terreno laboral como en el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 43

escolar y en el de los medios de comunicación. La programación debe adaptarse al reloj biológico. En este sentido manifiesta que colaboran con la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios con el objetivo de volver al meridiano de Greenwich, adaptando nuestra vida al horario solar.

Acabar con la mentalidad que no es proclive a la familia también es, para el compareciente, un objetivo. En esta línea advierte que pueden aportar muchas medidas. Así destaca que en Francia se ha puesto en marcha el cheque de servicios universal, que ha hecho aflorar 500.000 puestos de trabajo a coste igual que en el mercado negro, pero con protección y apoyo de subvenciones estatales, tanto para el empleador como para el trabajador. Considera que fueron pioneros en esta línea cuando en 2002 crearon la Fundación Más Familia, que desarrolló el certificado de empresa familiarmente responsable. En este marco, han intentado, sin éxito, que el Gobierno beneficie a las empresas que obtienen ese certificado, para que puedan concursar en mejores condiciones. Esa debe ser, a su juicio, una línea de trabajo. También desea que el Plan de Familia que se está elaborando, sea un verdadero pistoletazo de salida hacia auténticas políticas de familia, que incorporen la dimensión familiar a todos los sectores.

Actualmente, la familia está volviendo a ser el centro de la sociedad porque es la primera ONG del país. Está cargando con buena parte del trabajo pero no la estamos cuidando. Se están retirando ayudas y subvenciones. Una manera de introducir la cultura familiar es incluir esa noción en el concepto de renta per cápita, es decir, admitiendo que en la consideración de los ingresos se considere el tamaño de la unidad familiar. Lo mismo ocurre con las becas escolares y otras prestaciones sociales donde sólo se tiene en cuenta al individuo como si viviese solo y no tuviese personas dependiendo de él lo que lógicamente hace que su renta disponible sea menor que la de uno que efectivamente vive solo. Lo mismo sucede con los suministros domésticos del hogar, como el agua o la luz. Si se penaliza el consumo, es evidente que las primeras afectadas son las familias numerosas. Cuando se habla de perspectiva de familia se está hablando de estos temas. Un objetivo de la Federación es que se pueda aprobar una norma por la que en todas las prestaciones sujetas en nuestro país a límite de ingresos, el cálculo se haga per cápita, lo que es una manera de introducir la familia de manera más justa.

Señala, por otra parte, que Noruega es, un modelo en Europa ya que ha conseguido imponer una sociedad corresponsable. El retraso del aumento del permiso de paternidad en España, nos parece triste para las familias, aunque entienden que se trata de un tema económico vinculado a la coyuntura actual. No obstante, considera que, si se está buscando el efecto a medio plazo, hay que introducir medidas con valentía, y la corresponsabilidad es algo prioritario. También Francia es un modelo por el que él se inclina. En el sistema escandinavo, el Estado provee todos los servicios, y pone mucho énfasis en la incorporación de las mujeres al mercado laboral; en los centroeuropeos, como el alemán, en proceso de cambio actualmente porque sus resultados son mejorables, todas las ayudas están destinadas a facilitar que las mujeres se queden en casa cuidando a los niños; el modelo británico, goza de una cierta libertad y ayuda a la familia en casos de vulnerabilidad social, y el mediterráneo se caracteriza por la ausencia de modelo, ya que carece de acción pública en políticas familiares. La opinión del compareciente es que dentro de estos modelos hay uno, el francés, que combina las dos cosas, tanto las facilidades en infraestructuras y servicios para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral, como los servicios para poner en marcha una familia y educarla, junto con prestaciones económicas muy generosas y desgravaciones fiscales que no se consideran ayudas, sino una compensación que se da a las familias.

Estima también que se debería apoyar el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable, algo que sólo existe en Alemania y en España.

También es importante una modificación de los horarios televisivos de actividades como el fútbol o los telediarios, que tienen mucha relevancia.

En cuanto a las empresas, los convenios colectivos ya no son un buen instrumento, en la medida en que van a desaparecer como norma de relación entre el trabajador y la empresa. En todo caso considera que es importante que la dimensión familiar de los trabajadores no desaparezca.

— Doña Inmaculada Moraleda Pérez, Regidora del Ayuntamiento de Barcelona. (Celebrada 26-02-2013) (212/850).

Señala que los usos del tiempo por parte de los ciudadanos y ciudadanas están desincronizados de los servicios de la ciudad, al menos en la ciudad de Barcelona. Precisamente con el fin de resolver ese problema comienza por las políticas de uso del tiempo. Es decir, se intentó diseñar políticas públicas que ayudasen a equilibrar la distribución del tiempo en la ciudad, ajustándola a las demandas de la gente.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 44

Una de las iniciativas es la llamada «tiempo de barrio», experiencia piloto puesta en marcha después de un proceso participativo muy amplio, donde 12.000 familias respondieron a un cuestionario elaborado por la Fundación Jaume Bofill, en la que se preguntaba por sus intereses con relación a los horarios extraescolares, distribución del tiempo, desplazamientos en la ciudad y actividades elegidas para sus hijos, tanto en semana como en fin de semana. Se diseñó un programa piloto de intervención, coordinando a las escuelas de los barrios para las actividades extraescolares y abriendo fuera del horario escolar, los patios de las escuelas. La vida cotidiana de estas familias se desarrollaba fundamentalmente en el barrio. En términos generales, las personas no estaban dispuestas a salir de él, salvo que busquen algún servicio muy especial, como estudiar inglés o realizar estudios superiores de música. La vida cotidiana se hacía preferentemente en el barrio. Las familias destacaron también que precisaban de tiempo para realizar actividades conjuntamente padres, madres, hijos e hijas. Por eso se habilitaron programas de fin de semana de actividades en familia, que abarcaban desde cursos de cocina hasta programas de química. Estas actividades han tenido un éxito importante.

Manifiesta que también se coordinaron las asociaciones de padres y madres de varias escuelas, para la realización de las actividades extraescolares, tanto para el horario extraescolar como para las actividades en temporada de vacaciones, momento en el que las familias tienen graves problemas de conciliación.

Esta iniciativa se desarrolla ahora en todos los barrios de la ciudad, en función de las necesidades de cada uno, y acordando el programa con los agentes sociales de la zona.

Otra experiencia interesante, con metodología participativa, ha permitido diseñar un nuevo barrio en la ciudad. Señala que han preferido que los barrios no sean especializados, es decir, que en todos se pueda comprar, ir al cine, desarrollar actividad cultural. Se aprovechó que existía un nuevo barrio para diseñarlo urbanísticamente con criterios de uso del tiempo razonable, creando lo que se han llamado «islas de equipamientos», concentrando los equipamientos públicos en determinadas islas, que hacen que se conviertan en el centro del barrio, en vez de hacer del comercio el centro.

Otra actuación ha consistido en trabajar con una red de empresas en el Plan Concilia. Hoy en día hay 70 empresas en esta red, llamada NUST, Nuevos Usos Sociales del Tiempo, con empresas de diferentes sectores, desde pequeñas tiendas de barrio hasta grandes empresas con locales en diferentes lugares de la ciudad. Todas ellas han introducido medidas diseñadas en función de sus necesidades, de cara a un uso más racional del tiempo: comparten buenas prácticas, ven cómo fidelizan mejor el talento, y como ha bajado el absentismo laboral. Por ejemplo, una de las medidas adoptadas ha supuesto que las tiendas no tengan el mismo horario en el centro que en los barrios. En el centro es lógico que haya gente desde las 10 de la mañana, pero en muchos barrios la gente no llega hasta las siete de la tarde. La adaptación de los horarios ha sido la manera de introducir ciertos cambios. Los mercados tradicionales han empezado también a abrir por la tarde, porque han visto que así tienen un público más amplio. Los trabajadores y trabajadoras pueden ajustar sus horarios, se ha comprimido, comen en menos tiempo y pueden organizarse.

La ciudad de Barcelona aprendió de algunos ejemplos italianos: en los años 90 las feministas italianas hicieron una Ley de Usos del Tiempo, que permite que los municipios italianos tengan capacidad para diseñar los horarios de sus servicios y comercios. Fue una Ley revolucionaria, que dotó a los ayuntamientos de financiación estatal para poder llevar adelante esa distribución de tiempos. El segundo modelo fue París, donde también se puso en marcha una oficina del tiempo que se analizó rigurosamente porque interesaba ver cómo una gran ciudad la ponía en marcha. La responsable era la teniente de alcalde Anne Hidalgo.

Sus propuestas desde el Ayuntamiento de Barcelona, para mejorar la situación de falta de conciliación, son:

Que se equiparen las bajas laborales por nacimiento y adopción, y que se favorezca que los padres también se acojan a estas bajas o licencias, promoviendo los permisos voluntarios no transferibles, tal y como recogen ya muchas legislaciones de nuestro entorno. De esta forma ayudaríamos al cambio cultural.

Promover la flexibilidad laboral, permitiendo que los empleados puedan elegir los horarios de su jornada laboral, teniendo en cuenta los intereses de la empresa. En Suecia el marco laboral favorece esta flexibilidad y que goza de una valoración muy positiva de los empresarios y los trabajadores.

Promover los bancos de horas en la empresa, es decir, la posibilidad de que se puedan acumular y compensar las horas de trabajo, flexibilizando también las horas de entrada y salida.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 45

Dar una mayor cobertura a la figura del teletrabajo. Este modelo funciona y favorece la solución de muchos problemas. La posibilidad de trabajar desde casa ha contribuido a que disminuyan las reducciones de jornada. Esta es una medida a la que se acogen fundamentalmente mujeres, pues permite seguir trabajando a pleno rendimiento, con posibilidades de avanzar y promocionarse en el ámbito de la empresa.

Señala que desde el ámbito local están haciendo lo posible por promocionar a las empresas sensibles a la conciliación, apoyándolas, dándoles visualización y haciendo que sean conocidas. También son partidarios de establecer algún tipo de bonificación pero la situación actual de las administraciones locales lo hace inviable. Debe avanzarse también en favorecer la contratación, cuando una empresa tenga plan de igualdad o un conjunto de medidas que vaya en pro de la conciliación. La Ley no nos permite más que favorecer a esa empresa en caso de empate, quizá habría que plantearse algo más, si la empresa tiene un determinado perfil y una cierta sensibilidad sobre el tema de la conciliación.

Es muy importante también fomentar que haya más mujeres emprendedoras. El ayuntamiento de Barcelona tiene un servicio de promoción económica y de formación de personas emprendedoras, Barcelona Activa, con una escuela específica, la Escuela de Mujeres Emprendedoras, que, desde los diferentes perfiles y necesidades, elabora planes integrales para estas mujeres. También se considera importante favorecer que las mujeres accedan a los máster, que son la llave a los puestos directivos de las empresas.

— Don Manuel García-Izquierdo Parralo, Presidente de la Confederación Española de Comercio. (Celebrada 26-02-2013) (219/201).

Desde la Confederación se defiende un modelo de comercio tradicional, para dar servicio a los consumidores. Hablar de pequeño comercio significa hablar del 90% de los autónomos que un día decidieron emprender, y consiguieron salir adelante con servicios de calidad y proximidad al consumidor. Manifiesta que los comerciantes a los que representa vertebran y dan vida a las ciudades. Conocemos los nombres, los gustos, las necesidades de nuestros clientes. Representamos al 99% de las empresas comerciales de España. Ocupamos al 11% de la población, casi dos millones de personas, un gran aliado del empleo estable. Se trata del sector de la economía que más mujeres emplea: una de cada siete mujeres ocupadas trabaja en el comercio minorista, sin olvidar el alto porcentaje de mujeres que emprenden sus propios proyectos en este sector. La tasa de empleo femenino del sector del comercio es del 60%. Hasta ahora el empleo está resistiendo, manteniéndose mucho mejor que en otros sectores, con una tasa de ocupación media en 2012 del -6,06%. La gestión del tiempo en un trabajo en el que hay que hacer de todo (muchas veces el comerciante es el que vende, el que produce, el que cobra, el que gestiona). No obstante, también los comerciantes tienen derecho a conciliar. Uno de los elementos que más pone en riesgo la conciliación es la liberalización de horarios comerciales, enemigo de la conciliación del 60% de las mujeres que trabajan en el sector, y del 40% hombres. Abrir más horas no significa vender más, mucho menos en el contexto económico en el que nos encontramos, con un descenso de las rentas de las familias. Abrir un domingo no supone aumento de las ventas y sí pérdida de calidad de vida. No se pueden afrontar nuevas contrataciones para abrir más días y horas semanales, hay que asumir ese aumento de horario con el personal existente, sobre todo personalmente; supone un agravio comparativo entre los medianos y pequeños comercios y las grandes superficies, perjudicando el equilibrio existente hasta ahora, y dando respuesta a una demanda social que no existe. En Europa se da, además, una demanda contraria a la liberalización de horarios. Nuestro país es de los que más libertad tienen en materia de horarios comerciales, por encima del Reino Unido o Bélgica: la convergencia con Europa pasa por regular esta materia y no por liberalizar.

Las propuestas serían:

Una apuesta firme de los poderes públicos por el modelo de comercio-ciudad que beneficia a los consumidores y a la ciudadanía en general y que respeta el equilibrio entre los distintos formatos comerciales.

Una apuesta por un marco de horarios comerciales donde el comerciante y los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral.

El número de horas que se abre actualmente, presenta diferencias por Comunidades Autónomas, ya que el tipo de vida en el interior y la costa es diferente, es de noventa horas. Todos los comercios de menos de 300 ms. Pueden tener y tienen de hecho apertura libre, en cualquier franja horaria. Lo que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 46

hacemos es abrir cuando más demanda esperamos que haya. 90 horas es un peso enorme para el pequeño y mediano empresario, con 14 zonas de gran afluencia turística que tienen libertad total de horarios.

— Doña Dolors Gordi Juliá, Secretaria de Familia de la Generalitat de Catalunya. (Celebrada 13-03-2013) (212/863).

La Sra. Gordi Juliá comenzó su exposición señalando que el tiempo es un bien escaso, que adquiere cada vez más valor porque permite tener una mejor calidad de vida y un mayor bienestar personal y familiar. A su juicio, esta percepción ha aumentado la demanda de políticas públicas y laborales dirigidas a facilitar una mejor gestión y distribución del tiempo. No obstante, los resultados aún no son los esperados.

Considera que la familia es el núcleo de la comunidad y la sociedad; sólo si tenemos familias fuertes y cohesionadas tendremos una sociedad igualmente fuerte y cohesionada. En nuestra sociedad es difícil combinar el trabajo y el cuidado de los hijos y es la mujer la que acaba renunciando a su promoción o a su carrera profesional para adecuar sus horarios a esa tarea. Lo mismo ocurre cuando hablamos de mayores.

Señala que es imprescindible un cambio cultural para la racionalización de horarios. La flexibilización, valorando los resultados del trabajo realizado y no horas de presencia, daría facilidades a la organización de la vida personal, laboral y familiar. Esto exige una complejidad y una corresponsabilidad entre empresa y trabajador que aún es difícil de establecer.

No obstante, considera que estamos en el mejor momento para hacer cambios. Es importante revisar todo lo realizado para seguir impulsando propuestas en esta dirección, que nos hagan asumir los objetivos que nos hemos fijado: modificar las costumbres y los horarios para dar al tiempo personal y familiar la importancia que se merece.

Manifiesta igualmente que en la Generalitat de Catalunya, con el objetivo de poner a la familia en el centro de la sociedad, se creó en el año 2000, la Secretaría de Familia, cuya función es coordinar interdepartamentalmente las políticas de apoyo y promoción de esa institución. Esta Secretaría está adscrita al Departamento de Bienestar Social y Familia.

En su opinión, las empresas deben ser más competitivas e incrementar la productividad. Está claro que las premisas sobre las que tradicionalmente se han basado, como fomentar la presencia en el puesto de trabajo, reconocer incentivos de producción, o procurar la especialización laboral, no generan los mismos resultados que otras medidas en línea con la autorresponsabilidad, la adhesión a un proyecto de empresa o la flexibilidad y fidelización, a través de la satisfacción personal. La mejora de la productividad y la competitividad, en base a una racionalización de horarios y a una mayor flexibilidad en el reparto del trabajo a tiempo parcial, son medidas que deben ir acompañadas de un cambio cultural hacia nuevos horarios más próximos a las necesidades de las familias.

Estima que la percepción del uso del tiempo varía, según la actividad, el sexo, la edad y también en función del grupo social de pertenencia.

En 2003 se aprobó la Ley de Apoyo a las Familias. En ella se ha unificado transversalmente todo lo que tiene que ver con esa materia, como por ejemplo los permisos que se encontraban en diferentes disposiciones o acuerdos. También se incorporan los contratos de gestión por los entes públicos, así como los planes territoriales de conciliación horaria, con Ayuntamientos y Consejos Comarcales. Un programa concreto que se puso en marcha fue el que se llama Minuts Menuts, pequeños espacios de tiempo en los que cualquier familia que requiera un apoyo puntual, pueda dejar a los menores en un espacio establecido y organizado al efecto, durante un máximo de cuatro horas. Los Ayuntamientos asumieron este programa y lo valoraron muy positivamente.

Destaca la importancia de la formación del personal especializado en la prestación de servicios familiares y considera indispensable la implicación del sector privado. A su juicio, en este campo, la formación de los cuadros directivos de empresas es fundamental. El Observatorio Catalán de la Familia es un órgano consultivo cuyo fin es aportar ideas sobre todo lo que, en este momento, nos preocupa acerca de la familia; es decir, se trataría de poner a esta en el centro de la política y de la sociedad.

La compareciente manifiesta también que la Secretaría de Familia puso en marcha una iniciativa novedosa denominada «Vacaciones en Familia», con la intención de aprovechar albergues de juventud que estaban infrautilizados en determinadas temporadas. Este programa persigue el objetivo de que las familias pasen un tiempo juntos, con un copago mínimo. La Secretaría también colabora con el programa de colonias de vacaciones para la infancia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Igualmente, señala que se está trabajando en un nuevo proyecto de ley, con el objetivo de recoger todas las aspiraciones, como las de las de familias numerosas o monoparentales. También esta previsto que la ley recoja la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable. La idea es diseñar dos tipos de certificaciones, una concebida como sello de calidad, previa auditoría de la empresa, y una segunda que implicaría un sello para aquellos establecimientos que dieran facilidades a las familias, como empresas pequeñas, comercios o restaurantes que habiliten espacios para los niños.

Considera que, en el caso de las mujeres, de los tres pilares de la conciliación: trabajo, familia y ámbito personal, éste siempre es el último. En los hombres, en cambio, se da prioridad al trabajo y al desarrollo personal. Concluye que, a su entender, es necesario que ambos sexos avancen en los tres pilares, igual que es imprescindible que las empresas, comiencen a valorar resultados en lugar de presencia.

— Doña Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Carlos III. (Celebrada 13-03-2013) (219/209).

Expone que cuando hablamos de conciliación tenemos que precisar a qué nos referimos, y también si estamos hablando de conciliación antes, durante o después de la crisis. Esta cuestión se plantea como un problema de mujeres, cuando la familia tradicional, basada en la división de roles de género, cambia porque estas se incorporan a la actividad laboral remunerada.

En torno a esto se construye un consenso mínimo en torno a dos ideas:

- Las mujeres tienen derecho a desarrollar un trabajo remunerado.
- Es necesario buscar mecanismos para compatibilizar la actividad laboral femenina con las responsabilidades familiares.

El hecho de que exista este consenso mínimo en nuestro país es un factor enormemente positivo, si bien hay otros enfoques que van más allá. El consenso básico sin embargo, no incorpora necesariamente otros planteamientos que apuntan a la transformación del mundo de la familia y el del trabajo para que ambos se asuman mutuamente, es decir, la reestructuración de la familia y el trabajo bajo el signo de la igualdad de género. Esta es la aportación desde la perspectiva feminista.

Hace años se hizo en la Universidad Carlos III una encuesta sobre estrategias de conciliación de las madres trabajadoras y se preguntó por las dificultades para compatibilizar familia y trabajo. La respuesta fue clarísima. Las madres trabajadoras hablan de tres problemas:

- Enfermedades banales de los niños.
- Falta de coordinación entre horarios laborales y escolares.
- Vacaciones escolares más amplias que las laborales.

Seguimos preguntando quién cuida a los niños en este tipo de situaciones: aparecen las redes familiares como el soporte clave para estas circunstancias, así como una casuística amplia de estrategias de conciliación, unas mejores que otras.

Sorprendió en las respuestas la escasa participación de las políticas sociales. Las respuestas que se dan tienen que ver con las redes familiares, con cuestiones espaciales y escolares y con la ayuda doméstica remunerada, pero muy poco con los servicios prestados desde las instituciones públicas.

Se comenzó a trabajar en una metodología para elaborar modelos teóricos de conciliación, definiendo criterios y planteando un enfoque integral sobre el cuidado de menores de 12 años. ¿Qué instrumentos, servicios, permisos, dinero son necesarios y para quien?, ¿para todos o sólo para las personas con menos recursos? Señalan que incorporaron criterios que pensaron que debían reunir las políticas de conciliación. En primer lugar, igualdad de género (ya que no toda medida de conciliación hace avanzar en igualdad de género, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial, que a la larga acaba siendo una trampa para las mujeres, o los permisos parentales de larga duración, remunerados o no (que son una tremenda trampa para la progresión profesional de las mujeres), igualdad social (no todas las medidas son idénticas desde este punto de vista), la eficacia y la eficiencia.

Reseña cuatro situaciones problemáticas, las tres mencionadas anteriormente, junto con el cuidado de los menores de tres años, que es el otro gran problema de nuestro país en materia de conciliación de menores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 48

Nuestra propuesta tiene su eje principal en los servicios, porque consideran que los servicios de cuidado, durante las vacaciones escolares, las tardes o en las aulas matinales, eran el eje principal que satisfacía un mayor número de criterios, aunque no para todas las situaciones. La excepción sería el cuidado de niños enfermos. En este caso lo mejor es un permiso de corta duración para madres y padres con hijos menores de 12 años que pensamos que se podría anualizar —en algunos países está anualizado—, algo así como 25 horas al año de libre disposición que madres y padres van consumiendo. Esta es la línea en la que se estaba trabajando, muy bien, hasta que llegó el tsunami de la crisis. Esto hace que ahora mismo no sepamos muy bien cómo reorientar el discurso, porque la situación es de cierta perplejidad, de dificultad para volver a encontrar el eje del discurso.

La propuesta que elaborada desde la Red Gener parte de un enfoque de conciliación que incorpora la perspectiva de la igualdad de género, asumiendo la corresponsabilidad, entendida no sólo como corresponsabilidad entre hombre y mujer, sino también como corresponsabilidad institucional dentro de la familia, Estado y mercado. Plantean que debe utilizarse una planificación a medio plazo, intentando volver a la senda por la que circulábamos, ya que proponen avances en políticas que ahora mismo están en suspensión: el desarrollo del Plan Educa III, la extensión de servicios escolares complementarios, como las aulas matinales o los comedores escolares, las actividades complementarias por las tardes, o la extensión del permiso de paternidad o el desarrollo de servicios para la dependencia.

Plantean también la modernización de algunas medidas, ya que se mantienen ciertos residuos antiguos en nuestras políticas, como por ejemplo en el permiso de maternidad: éste, en sus 16 semanas, incorpora dos cosas diferentes, 6 semanas para la recuperación física de la madre después del parto, y 10 semanas para el cuidado del bebé; de hecho, estas 10 semanas son las que puede disfrutar también el padre. Pero lo que ocurre es que el padre puede optar por disfrutar una parte del permiso de la madre, es decir, pensamos que la responsable primera del cuidado es la madre, porque se asocia recuperación física y cuidado. Debería comenzar a pensarse en separar claramente ambas cosas, con un mecanismo de otro tipo, una baja laboral vinculada a la salud, por ejemplo. Esta cuestión está unida además a la necesidad de andar por el camino de la igualdad y estimular y defender el deseo de paternidad de los hombres. Su situación en el permiso parental es un residuo del pasado, porque originariamente era un permiso sólo de las mujeres.

Otro residuo del pasado es el permiso de lactancia. Debería repensarse, ya que no funciona ya como tal puesto que se acumulan días adicionales. Si ésa es la práctica social, debemos actualizar el permiso, modernizándolo.

La cuestión del permiso remunerado, por motivos familiares urgentes, es un tema que ya planteé en una comparecencia en el Congreso hace seis años. Existe en casi todos los países europeos, con distintas geometrías. Tenemos ahora un permiso para hospitalización por enfermedades graves, que es un buen permiso y que cubre una parte del problema, pero hay otra parte que preocupa mucho a las familias y no está cubierta, y es la que afecta a las enfermedades banales. En la mayor parte de los países europeos se responde de alguna manera a esa necesidad. En Suecia hay 120 días por año, máximo que incluye también el supuesto de enfermedades graves. En Francia y otros países, son 10-12 días, que funcionan como días de libre disposición. En estos tiempos de crisis, quizá su disposición en horas permita aquilatarlo aún más.

Preocupa la flexibilidad, como concepto ambivalente. La flexibilidad puede ser un problema para la conciliación (cambios de turnos del personal de un supermercado, por ejemplo).

Finalmente, hizo una reflexión sobre la situación que vivimos, que está afectando de manera brutal a la conciliación. También afecta a la natalidad, y lo veremos en los próximos años en los índices de fecundidad, y de ocupación femenina. Si las mujeres que tienen problemas de conciliación están en paro, y las políticas de conciliación se han visto afectadas fuertemente, este hecho dificulta a su vez su incorporación a la ocupación. Las dificultades de conciliación también tendrán consecuencias sobre la natalidad. Estamos en una especie de círculo maléfico crisis-natalidad-conciliación-actividad femenina, que se están reforzando negativamente. Este es un diagnóstico pesimista, pero no puede obviarse. Por otro lado, se estaban haciendo muy bien las cosas desde el año 1999 con la Ley de Conciliación, que aunque era muy limitada permitió poner en marcha políticas de conciliación que iban por buen camino. Ahora mismo todo esto se ha visto afectado. Debemos volver al camino anterior, modernizar algunas medidas, y estar alerta en materia de flexibilidad, a pesar de la crisis, porque si al efecto negativo de ésta le añadimos el efecto negativo de la reducción de los recursos de conciliación, la natalidad y la actividad femenina se pueden ver fuertemente afectadas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 49

Preocupa también que igualdad y conciliación hayan desaparecido casi del debate público. Durante unos años han sido temas estrella, sobre los que se pensaba y se discutía, ahora han quedado arrumbados. Esta Subcomisión puede hacer mucho para que se mantenga vivo el debate sobre la conciliación.

La conciliación supone servicios, tiempo y dinero. Los instrumentos de conciliación consisten en reconocer tiempo a los trabajadores y trabajadoras para dedicarse al cuidado de la familia, liberando horario laboral o bien en procurar servicios o dinero, mediante transferencias directas a las familias, y a las personas, para que dediquen esos recursos económicos al cuidado.

En cuanto a la negociación colectiva, desde los orígenes de la industrialización los dos temas clave son el tiempo y el salario. En la medida en que el ámbito de negociación en torno al tiempo se ha reducido con la nueva Ley de Reforma Laboral, es indudable que eso no favorecerá la conciliación, y tendrá efectos negativos, ya que las empresas son el sector más reacio a la conciliación, junto con los hombres. Hay algunas empresas innovadoras, sensibles, que miran a medio o largo plazo, pero son la minoría. Ahora las empresas están en el camino fácil de la recuperación de la productividad, aumentando el tiempo de trabajo y reduciendo los salarios, algo enormemente negativo para la conciliación y para las mujeres.

A su juicio, existe un cierto riesgo de que se produzca un descenso de la tasa de actividad femenina. Y todavía es más peligroso el riesgo de descenso de la fecundidad. No es cierto que el mínimo del índice sintético de fecundidad sea el 1,3 o 1,2 actual. Ciertos investigadores empiezan a plantearse que la pregunta ya no es por qué las mujeres no tienen más hijos, sino por qué tienen hijos las mujeres. El índice sintético de fecundidad no tiene suelo, puede continuar bajando; en Rusia bajó al 0,8 o 0,7 %.

Los planes de igualdad son un instrumento muy importante que ha ayudado mucho en materia de conciliación. Mantenerlos, así como conservar los instrumentos de evaluación, es una manera de sostenerlos en la agenda y que no caigan en el olvido, pues deberían convertirse en una rutina.

Nuestro sistema legal en materia de conciliación, que yuxtapone perspectivas diferentes desde 1999, dio lugar a un buen modelo, adaptado a nuestra realidad. He señalado algunas carencias existentes y otras que se mencionan aunque, en mi opinión, equivocadamente. En numerosas ocasiones se ha señalado la carencia de permisos parentales remunerados. Yo creo que no deben ser remunerados. No es bueno para la igualdad de género primar que las madres se ausenten durante un tiempo prolongado de la actividad laboral, porque eso tiene un coste en términos laborales, en términos de promoción y en términos de igualdad de género. En cambio hemos propuesto que se ponga el énfasis en los servicios. En cuanto a las pequeñas políticas de transferencias monetarias directas que tenemos, son escasas pero no han estado mal enfocadas. En la mayor parte de los países donde hay transferencias monetarias directas, estas se hacen para que las madres cuiden en casa; en nuestro país la única transferencia monetaria directa fue al revés, para que las madres trabajadoras puedan compatibilizar trabajo y cuidado, aunque la auténtica necesidad de las madres sería una plaza en un centro de educación infantil. En ocasiones se ha dicho que somos un modelo nórdico pero con menos presupuesto. La compareciente añade que nuestro modelo goza de más igualdad de género, porque tenemos menos trabajo a tiempo parcial. De hecho, tenemos más mujeres en puestos directivos en la empresa privada, lo cual es un punto negro en ese modelo que se esgrime siempre como el mejor posible, el de los países nórdicos.

En cuanto a la racionalización de horarios, hemos avanzado mucho y nuestros horarios han cambiado. Es un discurso un poco antiguo, porque el horario 9-14 y 17-20 ha desaparecido ya. Quizá se mantenga en alguna ciudad pequeña o mediana pero en las grandes ciudades la tendencia es hacia el horario continuo, y en otros países como Estados Unidos la tendencia es ir a 24 sobre 24 horas, todos los días del año, lo cual es sumamente problemático. Se va consolidando el aumento de horarios atípicos, más aún fuera de España. Ahora mismo resulta difícil diagnosticar la situación y menos formular una propuesta, pero plantear que sólo necesitamos racionalizar nuestros horarios para adaptarlos a los europeos es simplificar la cuestión.

En cuanto a los horarios escolares, la jornada continua no es buena para la conciliación ni para la igualdad de género, ni tampoco para los menores. Éstos deben estar más tiempo en las escuelas, asistir a clase, tener sus tiempos de descanso, recreo, comida o deporte con sus compañeros. La jornada continua comprime sus horarios excesivamente. Considera que existe una tendencia hacia la jornada continua pero creo que es un camino que no debe continuar.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 50

— Doña María Debén Alfonso, ex Delegada provincial de la Consellería de Trabajo en la Xunta de Galicia. (Celebrada 20-03-2013) (219/232).

Manifiesta en primer lugar que en sólo cuatro décadas las mujeres han cambiado la sociedad que hemos heredado, accediendo al ámbito educativo, a la política, a la vida familiar y personal y promoviendo un nuevo orden moral.

Las sociedades están organizadas por clases, configurando grupos sociales jerarquizados y asimétricos, pero la introducción de la dimensión de la igualdad, demuestra que las sociedades no sólo están estratificadas en clases sociales, sino también por género, dando lugar a realidades marcadas por la subordinación social, la explotación económica, la infrarrepresentación política y la marginación cultural.

Considera que la introducción de la perspectiva de género en el ámbito del trabajo nos permite analizar la realidad y diseñar políticas que garanticen la participación igualitaria de mujeres y hombres en la andadura económica y el crecimiento productivo. La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado es el fenómeno de mayor incidencia en la transformación de la estructura sociolaboral y de la organización de la vida familiar y personal de las mujeres y hombres en Europa. Esa irrupción ha ido acompañada del esfuerzo y firme compromiso de mejorar la situación por parte de gobiernos e instituciones, sin embargo, la realidad nos muestra estructuras basadas en la rígida división de funciones entre mujeres y hombres; un sistema articulado en torno a prejuicios y contradicciones que en su día dividió y sigue dividiendo los espacios públicos y privados en los que se sustenta la práctica de la vida cotidiana. El análisis del mercado de trabajo no puede nunca dejar de tomar en consideración el trabajo gratuito que realizan las mujeres en el marco doméstico. Ese trabajo no remunerado que se realiza en los hogares ha condicionado tanto el marco analítico como las políticas de integración de las mujeres en el empleo remunerado. En este país, la mayor parte de la población ve garantizada su supervivencia y bienestar a través de redes familiares constituidas mayoritariamente por mujeres. La demanda de ese trabajo se dirige a las personas más vulnerables: enfermos, menores, personas con diversidad funcional, sobreocupados en el mercado de trabajo, que son los compañeros y esposos normalmente. La desigualdad económica no desapareció, va aumentando con la crisis, y las más perjudicadas de todo el entramado social son las mujeres. Un número muy importante de mujeres dedicadas a las tareas domésticas continúan siendo invisibles para los indicadores económicos, y se consideran inactivas aún cuando se ocupan de un trabajo intenso, sin horarios, sin remuneración, sin reconocimiento, pero sin el cual no sería posible la vida.

La tenaz división sexual y la incorporación de las mujeres al mercado laboral nos obliga a convivir con una permanente contradicción. Es necesario también resaltar los efectos perversos que han tenido determinadas propuestas políticas, inspiradas en la tácita obligatoriedad del trabajo doméstico para las mujeres. En este sentido, podríamos mencionar desde el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria o el teletrabajo, hasta determinadas políticas de fomento de la natalidad, o los permisos para la atención a personas dependientes.

A su juicio, debemos preguntarnos qué hacer con respecto al trabajo doméstico. Es cierto que una buena parte de ese trabajo se compra, en el sector servicios, sobre todo por parte de aquellas mujeres que pertenecen a los sectores sociales más favorecidos. Pero la otra parte, la de los afectos, no tiene sustitutivo en el mercado por lo que hay que buscar otras fórmulas. La construcción de un nuevo modelo de sociedad debe responder al conjunto de las necesidades de las personas, no haciendo recaer exclusivamente la responsabilidad sobre las mujeres, y evitando que se perpetúe su función de cuidadoras. Los hombres también son capaces de cuidar. La sostenibilidad de la especie humana no es sólo responsabilidad de las mujeres, sino que es una tarea colectiva. Pero el tiempo no es elástico ni infinito, es único, así que es preciso encontrar una solución. La solución no es la conciliación tal y como se ha concebido hasta ahora. No se trata de un cambio en los tiempos de trabajo, ni del reparto del empleo. Es más que un asunto de horas. Es un asunto de usos del tiempo.

Manifiesta que el Gobierno de Galicia de 2005 a 2009, presidido por el PSOE, puso en marcha políticas destinadas a favorecer el uso igualitario del tiempo. En la Ley de 28 de marzo de 2007 del Trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia, se integraron todas estas cuestiones adoptando medidas como la regulación de los planes de igualdad de cumplimiento obligatorio en toda la Administración Pública, la creación de instrumentos de apoyo económico para la elaboración de los planes o la marca gallega de excelencia en igualdad que reconoce a quien la ostenta la preferencia en la adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas. Se hizo también una importante reforma de las medidas de conciliación en

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 51

la Administración: la flexibilización de la jornada por separación o divorcio, el permiso retribuido a favor de los progenitores varones de 14 días naturales acumulables a cualquier otro derecho, lo que implica que los progenitores trabajadores de la Administración pública gallega tienen un permiso de paternidad de 29 días, el reconocimiento de ese mismo derecho, en el caso de matrimonio de mujeres, el permiso retribuido de 30 días por la enfermedad muy grave o terminar de un familiar, o el salario íntegro de tres meses para las trabajadoras de la Xunta de Galicia víctimas de violencia, que opten por una solución de suspensión del contrato de trabajo o la excedencia voluntaria.

La Ley exigió también la elaboración de una cuenta satélite donde se cuantificase el valor económico del trabajo de las mujeres. Esto se llevó a cabo en virtud de un convenio entre la Consellería de Traballo y la Universidad de Santiago de Compostela, y nos permitió conocer la carga global de trabajo que desarrollan hombres y mujeres. Pero sobre todo son interesantes en su opinión, las medidas municipales de conciliación de promoción autonómica, con los bancos de tiempo como sistemas de intercambio permanente de servicios o conocimientos entre personas de un mismo Ayuntamiento. Estas medidas tratan de introducir un enfoque igualitario en el valor del tiempo, ya que una hora de plancha vale lo mismo que una hora de clase de inglés. Además se pusieron en marcha los planes de programación del tiempo en las ciudades, entendidos como un conjunto de medidas elaboradas por un Ayuntamiento o Mancomunidad, con el fin de adecuar los horarios de la ciudad para dar respuesta a las necesidades y exigencias de los ciudadanos. Estas medidas introdujeron mecanismos para la coordinación de los horarios de oficinas públicas, bibliotecas, comercios, servicios de atención al público, actividades culturales, espectáculos, transportes, etc. Con este fin se creó una Mesa de Concertación con participación de las Administraciones Públicas, asociaciones de mujeres, asociaciones empresariales y profesionales, asociaciones de padres y madres, etc. Todo ello con el ánimo de recoger propuestas y evaluarlas.

Las conclusiones de la cuenta satélite en Galicia son demoledoras. La aportación de las mujeres al trabajo de cuidados y al trabajo doméstico en Galicia, referida al año 2007, supondría un 36 % del PIB de Galicia, es decir, un incremento de 20.000 millones de euros. Son cifras tan abismales que ni la sociedad ni el legislador ni los gobiernos son conscientes de la amplitud y gravedad del tema.

— Don José de la Cavada Hoyo, Director del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (Celebrada 20-03-2013) (219/214).

El compareciente señala que desde las organizaciones empresariales se invoca la importancia de la negociación colectiva en España como un instrumento al servicio de la competitividad de las empresas y de la creación de riqueza y empleo que considera que eso facilita a las empresas un marco regulador que permite una adaptación continua de las condiciones de trabajo ya que dispone de horarios flexibles y racionales es un elemento de adaptabilidad que redundará en un incremento de la productividad y la competitividad. A su juicio, en aras de mejorar la competitividad y adaptabilidad de las empresas a la coyuntura actual, la prioridad de los convenios colectivos debe ser lograr mayores cotas de flexibilidad en la organización del trabajo. El segundo acuerdo de negociación colectiva contempla una flexibilidad ordinaria y extraordinaria. La fijación de la jornada efectiva de trabajo en un cómputo exclusivamente anual, como contenido mínimo del convenio, debe seguir siendo un requisito imprescindible. En este sentido, considera que el propio convenio debe permitir la distribución irregular de la jornada. Puede conseguirse mayor adaptabilidad ampliando el plazo de distribución de la jornada máxima anual, permitiendo que la negociación lleve a cabo una distribución con carácter plurianual e incrementando al menos hasta la previsión legal de un 10% el porcentaje de jornada que podrá distribuirse irregularmente, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podría influir en horarios diarios. El empresario además podrá disponer por convenio de una bolsa de cinco días o 40 horas al año con la que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

Los convenios sectoriales, especialmente los provinciales, deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Cuando por razones extraordinarias el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje del 10%, o modificar el calendario anual con la bolsa de 40 horas, deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Debe comunicarse la decisión con la máxima antelación. En caso de desacuerdo, intervendrá la comisión paritaria.

Considera que los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización horaria con el objetivo de mejorar la conciliación. Debe potenciarse también el trabajo a tiempo parcial como fórmula contractual que facilite la adaptación a las necesidades de empresa y trabajadores.

En España hay una baja utilización del contrato de esta naturaleza, en contraste con lo que ocurre en el resto de Europa, donde este tipo de trabajo tiene una entidad muy superior: en España, según Eurostat, es de un total de un 13,8%, 6% en los hombres y 23,5% en mujeres, frente a la media comunitaria de la Unión Europea que se encuentra en un 27%: 19,5% en total repartido en base a un 9% en los hombres y un 32% en las mujeres. A su vez, en la zona euro las cifras son de 8,9% en los hombres y 32% de las mujeres. En nuestro país esta forma contractual es poco atractiva para las empresas como consecuencia de un marco normativo inadecuado y de una visión contradictoria de la figura ya que por un lado se pretende que se use como un instrumento para la conciliación, y por otro para dotar de flexibilidad a la empresa, lo que impone la capacidad de adaptar la jornada a las necesidades empresariales. Considera que este contrato tiene aún un gran potencial por explotar.

A su juicio, es significativo ver cómo en aquellos países europeos donde las políticas públicas han centrado sus esfuerzos en la prestación de servicios de apoyo a las familias, se registran tasas de actividad y de ocupación femeninas más elevadas en las edades coincidentes con el cuidado a personas dependientes. Las políticas fiscales de apoyo a las familias impactan en el mismo sentido, siendo preciso un tratamiento fiscal neutro que incentive la participación laboral por igual de mujeres y hombres.

Señala que España se caracteriza justamente por lo contrario, siendo el país del entorno europeo que menor porcentaje de gasto público dedica a estas políticas. Las actuaciones han consistido más en ayudas económicas que en auténticas políticas de servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes, cuando resulta evidente la relación entre el coste de la atención y la decisión de las mujeres de permanecer o no en el mercado laboral, lo que se denomina coste de oportunidad. Aunque se han producido avances, sigue siendo una asignatura pendiente de los poderes públicos.

La conciliación es un tema frecuente en la negociación colectiva, sea para reiterar la regulación legal, o para mejorarla. Se centra especialmente en la regulación de permisos, excedencias, ordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, vacaciones y ayudas vinculadas a la maternidad, a la paternidad y a otras responsabilidades familiares.

El disfrute de los derechos de conciliación de los trabajadores plantea problemas organizativos a las empresas. Los jueces suelen optar por favorecer la petición del trabajador al presumir que las empresas tienen herramientas suficientes para subsanar el perjuicio causado por la concesión del derecho. Estima que sería deseable una regulación más explícita del disfrute de estos derechos de conciliación, en el ámbito más cercano a la empresa, mediante convenio o pacto colectivo. Junto a la mejora en la regulación debe potenciarse un cambio de cultura que prime la eficacia y no la presencia en el ámbito laboral, en la línea de lo que plantea la Comisión Nacional para la Racionalización de horarios españoles y su normalización.

— Doña Soledad Murillo de la Vega, Profesora del Departamento de Sociología y Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Salamanca. (Celebrada 10-04-2013) (219/152).

La Sra. Murillo manifestó que el tiempo no es igual para todos. De hecho, las mujeres con frecuencia trabajan intensamente de 7 a 9 de la mañana preparando toda la infraestructura que supone el desplazamiento de los hijos e incluso interesándose por sus actividades diarias, y del final de su jornada cuando regresan a casa, también afrontan la preparación de las tareas del día siguiente. Esta situación no implica solo una sobrecarga de trabajo sino también el sentido de responsabilidad que la acompaña. La responsabilidad en el ámbito doméstico implica supervisión, seguimiento y buen hacer ya que también supone estar pendiente de las relaciones personales de los miembros de la familia. Para eso, las mujeres utilizan tiempo personal sustrayéndolo del ámbito laboral o personal. A su juicio, lo relevante es que la responsabilidad se confunde con la tarea cuando lo cierto es que aquella está muy valorada y bien pagada en el mundo del trabajo, ya que implica reconocimiento.

Entiende que otro problema es considerar que las mujeres son un colectivo, puesto que son casi un total del 51% de la población de todo el país, mayoría en todas las comunidades autónomas, por lo que la cuestión de los derechos debería plantearse en términos de equivalencia y no de favor, en ningún caso sobre la base de los derechos de acceso al mercado de trabajo como si nuestro compromiso fuese deficitario. Estima que un déficit de compromiso implica que el sujeto tiene otras necesidades temporales que cumplir y ese déficit se extiende a tres áreas fundamentales.

El mercado de trabajo, con lo que se pasa a considerar que las mujeres son un colectivo con problemas especiales de permanencia en el mercado, de promoción y de mantenimiento de su actividad. Al considerar que hay problemas, la empresa los resuelve introduciendo a las mujeres en el capítulo de responsabilidad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 53

social corporativa, es decir, con otros colectivos. Si somos la mayoría de la población, debe ser el talento, el currículum, el capital humano (inversión de tiempo y formación) lo que prime. Las mujeres, a juzgar por la inversión de tiempo y formación, están extenuadas, o inscritas en el mercado laboral en la modalidad de tiempo parcial.

Debe revisarse por ello el término «colectivo», cada vez que se habla de mujeres, y se debe pasar a hablar de una población que aporta en términos de servicio (el concepto de trabajo se vincula con el término de servicios, tanto materiales e inmateriales). Las mujeres aportan talento y disponibilidad, por lo que la categoría de colectivo sólo puede ser planteada como tal en la medida en que se comparta una característica común (diputadas, profesoras, mujeres ejecutivas, etc.). A su juicio, lo que no es en absoluto riguroso en términos científicos es aplicar la categoría de colectivo cuando no se tiene ninguna característica específica, sino que se comparte en términos generales, como no les pasa, por ejemplo, a los varones.

Las empresas consideran que las mujeres como colectivo presentan especiales dificultades y las integran en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. Esa responsabilidad pretende arbitrar medidas de conciliación. Pero si no salimos del concepto de colectivo, la imputación de la responsabilidad de la organización del tiempo sigue dependiendo de las mujeres. Así, se llega a un efecto no deseado: las empresas, cuando aplican planes de igualdad, lo que hacen es facilitar la conciliación sin que existan hoy en día en ningún país europeo incentivos para que los hombres disfruten de esas medidas de conciliación. La definición de tiempo por parte de la empresa es revisable.

Otro problema que existe en relación con la definición del tiempo se da cuando este en términos de resistencia, de gasto, de despilfarro, está ligado a la eficacia. En nuestro país por ejemplo, el tiempo político ha llegado a asimilarse a tiempo de resistencia en los debates, en clave de eficacia y solvencia política, cuando debería revisarse en el sentido de qué impacto tiene en la vida personal de los sujetos, hombres y mujeres, que se dedican a la política. Las empresas, cuando trabajan en innovación y en calidad, se refieren a que el tiempo personal, incluso para cuidarse uno mismo, redundan positivamente en la creatividad de las personas. El tiempo político es creatividad, no es gestión, ni es técnico.

Se plantea cuál es el uso del tiempo que afrontamos ahora. La Comisión Europea ha empezado a revisar en términos económicos lo que supone la política de bienestar. En España en 2011, un 21% del presupuesto se destinaba a la política de bienestar, frente al 28% de Alemania, por ejemplo. Esto supone repensar el Estado de bienestar como un gasto y no como una inversión. Según los cálculos de Anthony Giddens, sociólogo asesor de Tony Blair, la inversión en políticas de bienestar generaría empleos de calidad y generaría en la ciudadanía la sensación de que no están colisionando con intereses de otras minorías —inmigrantes, personas de otra procedencia, etc.—. Es decir, se está revisando el concepto de ciudadanía en términos cosmopolitas, no basta nacer en un determinado lugar, sino que hay que ejercer esos derechos de ciudadanía-, se está pensando en cómo la clase media puede mantenerse en una situación de convivencia y coexistencia con los nuevos demandantes de servicios de bienestar. Invertir en bienestar es invertir en cohesión social.

La Unión Europea calcula que en 2025 tendremos una tasa de envejecimiento del 63% y no la podremos sufragar con el Estado de bienestar. Debemos pensar el Estado de bienestar en términos de tiempo. ¿Cuánto nos cuesta formar a las mujeres para que acaben al final saliendo del mercado para prestar atención y cuidado a personas dependientes? ¿Qué supone ese coste en términos del PIB? A estos efectos por ejemplo, M.^a Ángeles Durán ha calculado que el reconocimiento del trabajo no remunerado supondría el 52% del PIB.

El escenario se complica si tenemos en cuenta que se ha aplicado un incremento de horas en la definición de jornada y dedicación laboral. La reforma laboral de 2012 plantea que haya horas extra precisamente con el mismo esquema, las horas extras se pueden aplicar a cualquier contrato: el principio de austeridad que la Unión Europea desplaza al Estado de bienestar. El tiempo acaba por convertirse en una enorme medida que afecta también a las mujeres, el mercado se ha vuelto voraz con el tiempo, imperativo. Las horas extras y las complementarias se han convertido en un grave problema. A esto añadimos que las Empresas de Trabajo Temporal, que hasta ahora no lo eran, pasan a ser agencias de intermediación laboral, que demandan trabajadores que no tengan tiempos cautivos, es decir tiempos comprometidos con el ámbito personal y la vida personal y familiar. Tenemos así a un trabajador optimizado no en función de su Currículum Vitae, sino de su tiempo liberado. Se plantea si llegaremos a un momento en que las empresas contraten a personas que tengan tiempo y no talento. ¿Vamos a renunciar al modelo liberal del mérito y la capacidad? ¿Vamos a hablar sólo de disponibilidad? ¿La disponibilidad siempre es eficacia? En productividad, que siempre se menciona como un problema en España, estamos en el sexto

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 54

lugar de Europa. Esto no concuerda con demandar disponibilidad, en base a horas extras y horas complementarias. Además planteamos que esa disponibilidad no esté siempre ligada a la eficacia.

Las mujeres se han convertido en trabajadoras no óptimas. Alemania acaba de invertir un enorme esfuerzo para recuperar en el mercado de trabajo a las mujeres que hayan podido salir por asuntos familiares. En nuestro país, el 80% de las mujeres que salen del mercado de trabajo lo hace por razones familiares.

Hay que redefinir el tiempo y no hay que hacerlo en términos de imputación de responsabilidad a las mujeres. Es importante que estas no se sientan gestoras deficitarias de su tiempo, y no imputar responsabilidades éticas, como se hace en foros internacionales, donde se dice que las mujeres europeas concilian gracias al trabajo de otras mujeres. No es cierto, son las familias europeas las que concilian gracias a otras mujeres, pero siguen teniendo a otra mujer que organiza todo el tiempo doméstico. Una familia igualitaria reparte tiempo y coste de oportunidad. Es necesario hablar del tiempo porque todo lo que tiene relación con el supone una de las políticas que más directa e inmediatamente impacta sobre los sujetos.

A su juicio, los planes de igualdad han tenido riesgos, como el hecho de convertirse en programas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, lo que implican una división sexual del trabajo y una división de roles si bien ha sido positivo que se haya tenido que contar con las expertas en igualdad de los sindicatos para la negociación colectiva, legitimando sus posiciones. No obstante, la reforma laboral ha dejado en un plano simbólico la negociación colectiva, por lo que los planes de igualdad han quedado debilitados desde el inicio.

Los ejemplos europeos más adecuados en materia de igualdad y conciliación son Finlandia e Islandia, que trabajando desde el talento, no permiten bajo ningún concepto que se incumplan leyes, y exigen cuentas a los empresarios con respecto a la gestión del conocimiento. Quizá aquí deberíamos hacer lo mismo con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos con relación a los planes de igualdad, para constatar si se aplican o no, y porqué es posible que se esté produciendo un retroceso. A su juicio, estamos perdiendo la oportunidad de trabajar con los mejores y las mejores, limitándonos a trabajar con los disponibles.

— Doña Milagros Calvo Carballo, Presidenta de la Asociación de Mujeres Anel, Comarca de Trives, Ourense (Celebrada 10-04-2013) (219/241).

La compareciente manifestó a la Subcomisión que la racionalización horaria, desde el punto de vista del mundo rural, es absolutamente secundaria. A su juicio, lo que cuenta es la conciliación, que sigue recayendo sobre las mujeres, porque sobre nosotras recae el hecho biológico de la maternidad, somos portadoras de la prole y amamantamos. A partir de ahí, los hombres no se corresponsabilizan.

En el mundo rural esta realidad está absolutamente sobredimensionada. Es imprescindible hablar mucho más de conciliación y racionalización, incluso de coparticipación en las obligaciones.

Formula las siguientes cuestiones: ¿es la racionalización horaria una demanda social imperante? ¿Es importante en la sociedad que racionalicemos los horarios? ¿Qué posibilidad de prosperar tendría una norma legal que estableciera imperativamente horarios de trabajo en el sector privado, en el sector servicios, en el mundo de la ganadería y la agricultura, en el cuidado de mayores? ¿Qué consideramos trabajo? ¿El remunerado, o también las tareas domésticas, el cuidado, el voluntariado? A su juicio deberíamos definir con carácter general lo que puede considerarse un horario racional, y en torno a ello construir un consenso social de los sectores económicos y empresariales. Esta es una situación compleja, asumible quizá para las grandes empresas, pero ¿qué ocurre con la pequeña o la microempresa? Señala que en la comarca donde vive la mayoría de las empresas son pequeñas, unipersonales y regentadas por mujeres. En el sector agrario los horarios los marcan las necesidades de los animales o las cosechas. En diciembre la matanza, en noviembre el magosto y la recogida de la castaña, en octubre la vendimia, en abril y mayo la siembra, y se trabaja de sol a sol.

A su juicio el sentido común nos dice que el horario racional es aquel que nos permite trabajar y tener tiempo de ocio y compartirlo con la familia y los amigos. En nuestros debates internos sólo llegamos al consenso sobre la jornada continua y permanente sin cambio de turnos de mañana, tarde, noche. ¿Es esto posible en todos los sectores productivos? Sí lo es quizá en la Administración, donde se puede implantar un horario flexible, pero, ¿la sanidad, la policía, los bomberos? Tampoco le parece un ejemplo a seguir el trabajo a domicilio, ya que contribuye al aislamiento y al abandono de hábitos sociales saludables.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 55

Se trabaja más con una remuneración menor. En definitiva considera que no es fácil consensuar un horario racional.

En cambio, estima que es importante introducir un concepto distinto, el de la flexibilidad en el horario o mejor elasticidad, de tal forma que puestos iguales puedan ser desempeñados por personas diferentes que se sustituyen, sin romper una cadena de montaje, por ejemplo.

Augura un corto recorrido a la cuestión de la racionalización horaria. Nos parece más oportuno analizar otras medidas para alcanzar el verdadero paradigma, la conciliación y la corresponsabilidad. A su juicio, eso sólo será posible desde la igualdad, objetivo aún no alcanzado. Los niños y niñas reproducen comportamientos de antaño en el mundo rural, y la observación de la realidad nos muestra que siguen siendo las mujeres las que renuncian al trabajo en los supuestos de maternidad y cuidado de mayores, tarea desempeñada el 90% de los casos por mujeres en el ámbito rural. Al carecer además de un tejido industrial mínimo, se produce un fenómeno específico: el hombre sale a trabajar fuera, la mujer se queda a cargo de los hijos y dedica su tiempo en un gran número de supuestos, al subempleo y a trabajos por horas sin cobertura social. En definitiva, construye su propia conciliación a costa de su futuro.

Algo impagable que no debemos olvidar es el papel que juegan las abuelas y abuelos, que asumen roles sustitutivos de las madres y padres y actúan así como garantes de condiciones de igualdad para sus hijos e hijas.

En un momento de crisis como el actual la igualdad es la última de las preocupaciones, pero es preciso conseguirla, del mismo modo que es preciso continuar trabajando a favor de la conciliación. Considera que la medida estrella es la educación, la igualdad en la educación, enseñar a niños y niñas la igualdad en la diversidad, reforzar los currícula en materia de igualdad desde el primer año de vida hasta la universidad, con especial incidencia en docentes y educadores. Sugiere que podría sustituirse la Educación por la Ciudadanía por una asignatura de Igualdad.

Consideramos fundamental también no penalizar el trabajo a tiempo parcial. No entendemos por qué las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial tienen que ser superiores a las del tiempo normal. Cuando las trabajadoras quieren acceder a la jubilación se encuentran con graves problemas, con la excepción de una sentencia que no ha tenido aún gran repercusión legislativa.

Proponemos también una deducción fiscal de las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras en los hogares en el IRPF. Si una familia tiene una empresa y contrata a su trabajadora, a través de su empresa puede deducir esa contratación. ¿Por qué las familias no pueden hacerlo? No hablo de los salarios, sino de las cotizaciones a la Seguridad Social. Con ello estaríamos fomentando mayor empleo, de más calidad que permitiría además que las mujeres tuviesen coberturas sociales y estas se extendiesen más allá de su vida activa. Tendría que darse también un reconocimiento del trabajo de los abuelos y abuelas. Ante la carencia de servicios, sobre todo en el mundo rural, el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral es cada vez más difícil, porque además son las mujeres las primeras que abandonan el puesto de trabajo. ¿Sería posible primar las pensiones de abuelos y abuelas cuidadores?

A su juicio, también debería incentivarse a las empresas que apoyen la conciliación con medidas específicas como flexibilidad horaria, fomento de permisos de paternidad, planes de igualdad, guarderías; igualmente debería hacerse una revisión de los horarios de los centros educativos, adaptándolos a la realidad de su entorno, sin buscar permanentemente la uniformidad. Sería importantísima también la presencia de educadores familiares en los centros educativos, para que asumiesen las tareas de educación en igualdad. Deberían realizarse estudios sociales y de mercado que permitan conocer a medio plazo cuáles son las demandas sociales en materia de horarios y conciliación, y a partir de ellos, generar a través de los medios de comunicación y las redes sociales el consenso necesario que permita dotar resoluciones que satisfagan a la mayoría. Los permisos de maternidad, para lactancia, bien distribuidas en la jornada, bien acumulados, deberían ser consideradas de obligado disfrute, ya que en muchos ámbitos como en el rural, no se cumplen. Entendemos además que durante el primer mes de permiso de maternidad debe ser la mujer la que asuma la responsabilidad, pero después las cosas cambian. La maternidad es una carga para las mujeres en su actividad profesional, y sigue siéndolo, a pesar de todas las leyes. El régimen de autónomos contempla el permiso de maternidad, pero no la lactancia, que se reserva exclusivamente para casos de especial riesgo.

Es imprescindible que cambiemos los criterios para el establecimiento de nuevas empresas, ya que en el sector rural, a las carencias en infraestructuras y dotaciones, se le añade la dispersión poblacional y el alejamiento de las redes europeas de comunicación. Las estrategias comerciales y de distribución imposibilitan el establecimiento de empresas en las zonas rurales alejadas de los nudos de comunicación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 56

¿Pero qué ocurre con las empresas tecnológicas que no precisan infraestructuras? ¿Por qué no se establecen medidas que incentiven la creación de empresas tecnológicas en el ámbito rural? El ejemplo de Silycon Valley puede servirnos de referencia, sin hablar de países emergentes como India, donde en zonas inhóspitas están instaladas empresas de alta tecnología.

A su juicio, es importante utilizar los tejidos asociativos realmente responsables, incentivándoles para la puesta en marcha de proyectos de conciliación con personal cualificado. Ahí tenemos dos fieles de la balanza que se equilibran: la población carente de servicios, y los jóvenes que buscan empleo, los mayores más que los niños. Es una fuente importante de creación de empleo y de atención de necesidades de un colectivo importantísimo en el sector rural. Los costes, además, son muy reducidos.

— Doña Francina Vila Valls. Concejala de Mujer y Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona. (Celebrada 17-4-2013) (219/913).

La compareciente expone que, desde una perspectiva general, las finalidades de las actuaciones de la Concejalía son las siguientes: seguir dando visibilidad y establecer estrategias para superar las desigualdades de género en todos sus ámbitos y, especialmente para mostrar los efectos multiplicadores y positivos que aportan las mujeres, fortalecer también el concepto de transversabilidad de género como instrumento para impulsar una completa igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en las políticas locales, desvincular las políticas de igualdad de género de las políticas estrictamente asistenciales y vincular las políticas de género en todos los ámbitos del Ayuntamiento de Barcelona, y, finalmente, contextualizar las políticas de género en la crisis actual, que provoca situaciones y nuevos retos para las mujeres y sus entornos.

Toda nuestra acción se fundamenta de hecho en dos ideas, la corresponsabilidad y la pérdida del talento femenino. Dos cuestiones que están estrechamente vinculadas a las políticas de conciliación y de racionalización de horarios.

Estructura su intervención en los siguientes conceptos: desigualdad, pérdida de talento, corresponsabilidad y usos de los tiempos.

Se deben establecer nuevos consensos sociales para que la corresponsabilidad entre hombres y mujeres sea una realidad, para que la implicación y el compromiso de los hombres sea también un hecho.

Después de la consolidación de la primera ola de derechos civiles y políticos y la segunda generación de derechos sociales, económicos y culturales, en estos momentos existe una tercera ola de derechos entre los cuales se encuentran el derecho al tiempo y el derecho a la conciliación familiar, personal y laboral.

El Ayuntamiento de Barcelona ha iniciado una campaña de corresponsabilidad que considera que el concepto de conciliación debe ser superado por la exigencia de la corresponsabilidad familiar como nuevo modelo de relaciones de género y de relaciones intergeneracionales, una campaña que se dirige a la población en general, pero especialmente a la población más joven.

La compareciente hace algunas propuestas como son la equiparación de bajas laborales por nacimiento o adopción. Hay que favorecer que los padres también se acojan a esta baja, promoviendo los permisos voluntarios no transferibles, tal y como recogen ya muchas legislaciones de otros países de nuestro entorno. De esta forma ayudaríamos al cambio cultural de no percibir a la mujer como único sujeto susceptible de acogerse a los permisos de nacimiento y adopción.

Otra propuesta sería promover la flexibilidad laboral, permitiendo que los empleados puedan elegir los horarios de su jornada laboral, teniendo siempre en cuenta, evidentemente, los intereses de la empresa. En este sentido se pueden promover los bancos de horas, esto es, la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda acumular y compensar las horas de trabajo. También en este sentido se puede promover la flexibilidad de las horas de entrada y de salida del trabajo.

Otra propuesta es dar una mayor cobertura legal a la figura del teletrabajo.

— Doña Yolanda Román González, Responsable de Incidencia Política de la organización Save the Children. (Celebrada 17-04-2013) (219/254).

La Sra. Román puso de manifiesto ante la Subcomisión que la cuestión de la conciliación rara vez se analiza desde la perspectiva de la infancia, aunque esta es la beneficiaria implícita de muchas de las medidas adoptadas en esta materia en los últimos años. De hecho, la infancia no suele estar ni en la reflexión ni en el debate de las medidas que se adoptan.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 57

Save the Children es una Organización Internacional de origen británico, que lleva desde 1919 trabajando en favor de los derechos de los niños y por su bienestar en todo el mundo. Está presente en más de 120 países con programas de defensa de los derechos de la infancia y de apoyo a los niños y sus familias, sobre todo a las más desfavorecidas. No obstante, es también misión de la Organización la concienciación colectiva de que los niños y niñas son personas, no minipersonas y por tanto sujetos de derechos plenos, no de miniderechos. Las propuestas que la compareciente presentó a la Subcomisión están basadas, según dijo, en el conocimiento de los derechos humanos y específicamente de los derechos de los niños.

La dificultad para conciliar en España es un hecho. El informe de la OCDE Doing Better for Families, de 2011, lo dice claramente. El problema está identificado y los debates y las políticas puestas en marcha no han tenido en cuenta a los niños. Se han centrado mucho en favorecer la igualdad y combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, sin duda algo justo y necesario desde el momento en que ellas siguen siendo mayoritariamente las que asumen las tareas y responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos. Pero ese enfoque debe completarse con el de la infancia, desde el punto de vista de sus necesidades y derechos. Los niños lo merecen. Los niños felices van menos al médico, rinden más en el colegio, desarrollan comportamientos sociales menos conflictivos y suponen un ahorro enorme para el Estado. Los padres y madres felices también son trabajadores más productivos.

La propuesta de Save the Children es doble: que se recoja en el Informe de la Subcomisión que la conciliación es una herramienta fundamental para la parentalidad positiva, que a su vez debe ser asumida como una responsabilidad social compartida, y que se tenga en cuenta también el enfoque centrado en los niños a la hora de abordar la conciliación.

¿Qué necesitan las familias para cumplir con la parentalidad positiva y dar respuesta a la labor de cuidar y atender a los niños?

Los niños y niñas precisan cuidados y atenciones específicos para cubrir sus necesidades básicas de tipo material y fisiológico. Alimentación, cuidados de la salud, vestido, vivienda... Pero necesitan algo más. Afecto, diálogo, seguridad, normas, figuras parentales, progenitores y referencias adultas que les ofrezcan esa seguridad y afecto necesarios para crecer de manera adecuada psicológica, emocional y socialmente. Es preciso que crezcan como ciudadanos y personas y ese es el sentido que damos a la parentalidad positiva, la manera de ejercer la labor de padres, de cuidar y educar a los hijos teniendo en cuenta esas necesidades, materiales, pero también afectivas, emocionales y sociales. Sin recurrir a la violencia, desde el diálogo y el respeto y asumiendo que los progenitores están contribuyendo a una labor social, a una función pública, que requiere y necesita el apoyo de las Administraciones y de todos los sectores de la sociedad, incluidas las empresas y el sector privado. Por eso hablamos de una responsabilidad social compartida.

La inclusión del término social es fundamental, porque los niños y niñas necesitan herramientas para moverse en sociedad. Si un niño es violento en el colegio, es posible que esa violencia sea la expresión de una carencia emocional, afectiva, que normalmente se da en el ámbito de la familia, o bien que sea reflejo de una falta de patrones de comportamiento, de normas, de guía, núcleo fundamental para la socialización primaria. También puede deberse a situaciones más complejas, como la repetición de los patrones de comportamiento que el menor vive en el hogar.

Los progenitores necesitan medidas económicas, laborales y sociales que les permitan estar con sus hijos. La cuestión del «tiempo de calidad» no es real, los niños tienen necesidades específicas cuando las tienen y a veces eso no coincide con el momento que los padres queremos dedicarles. Tenemos que favorecer que los progenitores puedan estar con sus hijos e hijas. La respuesta que dan los niños de siete a nueve años a la pregunta de qué precisan para ser felices es pasar más tiempo con sus padres. Quieren pasar más tiempo con sus padres y que éstos no estén estresados ni enfadados, algo que ocurre porque los progenitores no tienen la capacidad de combinar sus horarios laborales con el tiempo dedicado a sus hijos para cuidarles. Por eso pensamos que la parentalidad positiva y la conciliación son herramientas para prevenir la violencia contra la infancia.

Nuestra primera recomendación es que los padres puedan pasar más tiempo con sus hijos. Las herramientas para ello responden a dos criterios, la flexibilidad y la capacidad de decisión o negociación.

Ampliar la duración del permiso de maternidad hasta las 24 semanas es una prioridad, por una razón, porque se corresponden con los seis meses de lactancia como alimentación exclusiva recomendados por la OMS. La lactancia materna, por sus múltiples beneficios, debe favorecerse y una forma importante de hacerlo sería ampliar el permiso hasta ese límite.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 58

Otras medidas tienen que ver con la flexibilidad, tanto de la jornada laboral como de la reducción de jornada, así como con las excedencias por cuidado de hijos. Se pueden introducir fórmulas y criterios con carácter supletorio en las normas, para permitir esa flexibilidad, atendiendo al criterio del interés superior de los niños. No hay una fórmula única, ideal, de conciliación, de lo que se trata es de que cada familia pueda dar respuesta a sus necesidades, y sea capaz de negociar fórmulas específicas para responder a esas situaciones.

Algunas medidas son de carácter económico, sobre todo los incentivos fiscales a las políticas de las empresas que favorezcan de manera significativa el ejercicio de la parentalidad positiva. Save the Children está considerando la posibilidad de realizar auditorías y otorgar un sello de calidad a aquellas empresas que asuman políticas de conciliación con vistas a garantizar el mayor bienestar de niños y niñas.

También se incluyen recomendaciones para las empresas, que pasan por la flexibilización de horarios, por favorecer la jornada continua, y la celebración de reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral. Todo ello en aras del interés superior del menor, un principio fundamental de la legislación española. Este interés superior supone buscar siempre aquello que beneficie más a cada niño concreto, de acuerdo con sus circunstancias específicas, que tienen que evaluarse y determinarse caso a caso. Por eso reclamamos esa flexibilidad que permita a los trabajadores padres y madres negociar con su empleador las condiciones concretas que mejor den respuesta a las necesidades de sus familias.

Las preocupaciones fundamentales que Save the Children identifica en relación con la infancia son la violencia contra los menores, problema muy complejo e invisibilizado, entendiendo violencia en sentido amplio, y la pobreza infantil, que ha crecido de manera muy grave.

En cuanto a los horarios escolares, entienden que no deben alargarse más, puesto que una jornada que se extiende hasta las cuatro o las cinco de la tarde es suficientemente larga, pero si deben coordinarse con los horarios laborales. Esta afirmación, que parece una obviedad, sin embargo ocurre muy pocas veces.

— Doña Yolanda Besteiro de la Fuente, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas. (Celebrada 30-04-2013) (219/240).

Señala que la prioridad en estos momentos debe ser el empleo. Si no hay empleo difícilmente podemos hablar de conciliación, de racionalización horaria y de otras circunstancias similares.

La racionalización horaria es una herramienta fundamental para facilitar la corresponsabilidad, que considera prioritaria. Es la piedra angular desde la que tenemos que partir para conseguir la igualdad. Jamás tendremos una sociedad igualitaria en la que los responsables de los cuidados sigan siendo las mujeres. El tiempo es limitado e igual para hombres y mujeres, pero se sigue exigiendo más a éstas, en definitiva les permitimos que desarrollen su carrera profesional pero pagan un precio muy elevado, el de no abandonar sus responsabilidades tradicionales, de cuidado. Creamos así una situación enormemente injusta, bajo el paraguas de una igualdad irreal.

A su juicio, es imprescindible contar con las mujeres en el mercado laboral, puesto que su incorporación, permanencia y promoción no sólo mejora la economía del país, sino que es una cuestión de justicia social. Pero no basta con potenciar su entrada al mercado de trabajo, sino que es preciso eliminar todas las discriminaciones que se producen, no sólo en el acceso, sino también en el mantenimiento y promoción de su empleo. Si bien la legislación prohíbe la discriminación por razón de sexo, una fotografía rápida del mercado laboral evidencia cómo se mantiene la segregación horizontal y la vertical, cómo continúan existiendo sectores profesionales con una presencia minoritaria de mujeres (construcción, transporte, industria) y otros con una presencia minoritaria de hombres (actividades sanitarias, trabajo doméstico, sector educativo). Coincidiendo con la masculinización o feminización de un sector, se produce la consideración de mayor o menor valoración y reconocimiento social. Un ejemplo claro es el trabajo doméstico, feminizado, con escaso reconocimiento y prestigio social, y con una remuneración sensiblemente inferior respecto a cualquier otro sector laboral. Esta será una de las causas principales de la discriminación salarial, puesto que principalmente se debe a la manera en la que se valoran las competencias de las mujeres en relación con las de los varones.

En el caso de la segregación vertical, la discriminación es palpable y detectable cuando se visibiliza la falta de representación de las mujeres en las altas jerarquías, empresariales, políticas, sindicales, culturales, etc., incluso en aquellos ámbitos más feminizados, como el tercer sector, que reproduce este mismo tipo de discriminación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 59

En su opinión, la Ley Orgánica 3/2007 promueve la erradicación de los obstáculos que impiden la igualdad real, incidiendo fundamentalmente en el ámbito laboral. Desde su aplicación se ha teorizado una y otra vez sobre los beneficios y ventajas que la aplicación de la igualdad reporta a las empresas y a las personas que las componen. Hoy en día casi nadie duda de ello. Una empresa igualitaria es una empresa con mejor imagen, más competitiva, con mayor capacidad para atraer y retener el talento, con mayores posibilidades de superación en períodos de crisis, etc. ¿Se pueden alcanzar estos beneficios con los horarios laborales que aplican las empresas españolas? ¿Se puede eliminar la desigualdad laboral que sufren las mujeres con la puesta en marcha de medidas de conciliación que no incorporen acciones de corresponsabilidad?

Desde su Federación, combaten la asociación de la necesidad de horarios racionales con el término conciliación. Abogan por la revisión del concepto de conciliación, poniendo especial atención en los derechos y deberes de los hombres y evitando que sean las mujeres las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de los hijos e hijas y las personas dependientes. También trabajan en la promoción de la corresponsabilidad porque su falta es la causa de que se produzcan todas las discriminaciones laborales que sufren las mujeres: techo de cristal, menor tasa de ocupación, menor salario y mayor parcialidad de los contratos. A su juicio, las pruebas de la falta de corresponsabilidad las encontramos, por ejemplo, en la reducción del número de padres que disfrutan el permiso de paternidad, o el nulo número que solicita licencia por cuidado de menores o personas dependientes. En 2008 hubo 279.756 permisos de paternidad y en 2012 245.000, cifra que ha ido descendiendo de forma paulatina año a año.

La reducción de jornada puede ser una elección personal pero las mujeres recurren más a ella para combinar las responsabilidades familiares y laborales. La jornada laboral repercute en una reducción salarial de su capacidad adquisitiva y de su nivel de independencia. En muchas organizaciones, además, el hecho de reducir la jornada limita las posibilidades de promoción de las trabajadoras, o restringe la capacidad de acceder a pluses o complementos salariales, como el de disponibilidad o responsabilidad. También afecta a la protección social en un sistema contributivo como el nuestro, en el que la menor cuantía de las cotizaciones se traduce en menores cuantías y menor duración de las prestaciones sociales, como sucede con el desempleo, la jubilación, etc.

Es necesario por ello contextualizar que la corresponsabilidad es el objetivo final, imprescindible para la igualdad y la racionalización de horarios es una herramienta más para conseguirlo. Se pueden implantar horarios más racionales, pero no conseguir por ello mayores cotas de igualdad, y éste no es el objetivo.

La gestión actual del tiempo produce efectos discriminatorios, puesto que las mujeres dedican más horas a las tareas domésticas y de cuidado, en detrimento de su tiempo de desarrollo personal y de ocio. A su entender, cómo puede conseguirse la corresponsabilidad parece la cuadratura del círculo. Aunque es obvio que debe trabajarse en el ámbito educativo, empresarial, medios de comunicación y Administraciones Públicas.

En el ámbito educativo, trabajar la igualdad desde las edades más tempranas es fundamental, como medio de prevención de desigualdades futuras. Este trabajo debería centrarse no sólo en una orientación educativa sin sesgo de género, sino también en insistir en la conciliación y corresponsabilidad en todos los ámbitos. Sólo así conseguiremos que la corresponsabilidad se cimente en la ciudadanía, eliminando discriminaciones del empresariado a la hora de realizar un proceso de selección, ya sea para incorporarse a un puesto de trabajo o para promoción a un puesto superior, puesto que se asumiría que las responsabilidades familiares competen a todos. En cuanto al profesorado, debería incluir la perspectiva de género en todas sus actuaciones, lo que implicaría una elección profesional, por parte del alumnado, exenta de estereotipos de género. A estos efectos, los materiales educativos han de contener lenguaje e imágenes no sexistas, que incluyan a hombres y mujeres en igualdad, y particularmente imágenes de hombres responsabilizándose del cuidado, para que los menores interioricen igualdad y corresponsabilidad.

En cuanto a la empresa, constituye otro de los pilares sobre los que debe articularse la igualdad y la configuración de horarios racionales, por ello su implicación es clave. Se ha visto en estos años la utilidad y necesidad de la puesta en marcha de planes de igualdad como herramienta fundamental para incorporar esta. En la mayoría de los planes las medidas de conciliación se basan en buscar nuevas formas de flexibilidad horaria, sumando eficacia para la empresa y bienestar para los trabajadores. Son particularmente interesantes, aunque escasas, las medidas que fomentan la corresponsabilidad, el uso de los permisos de paternidad, las excedencias temporales para el cuidado de hijos e hijas y las campañas de sensibilización dentro de la empresa para el disfrute de estas medidas por parte de los trabajadores. Cuando estas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 60

actuaciones dejen de ser excepcionales, podremos decir que la racionalización horaria tiene un reflejo en la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras. En la actualidad las empresas que incorporan medidas de flexibilidad horaria consiguen una mejora de la calidad de vida de las personas, fomentan la corresponsabilidad, la igualdad, la reducción del absentismo laboral, aumentan la productividad en la empresa, mejoran el clima laboral y retienen el talento.

Señala que son muchos los informes que alertan sobre la falta de competitividad en las empresas españolas. Presencialismo no es igual a competitividad, sólo la eficacia conlleva mayor competitividad y ahí es donde se debe trabajar, no desde el aumento de las jornadas laborales.

En los procesos de promoción las empresas valoran cada vez más equipos liderados por mujeres y hombres al mismo tiempo: el liderazgo femenino es más empático, horizontal y dialogante que el masculino, por lo que ambos se complementan y las empresas obtienen equipos altamente productivos.

El acceso de las mujeres a la promoción profesional puede verse limitado en las empresas donde no existen disposiciones de organización del trabajo flexibles. La mejora de las carreras profesionales femeninas influye positivamente en la eliminación de la brecha salarial que sigue siendo excesivamente alta. La prevención de riesgos laborales también es un ámbito mejorado por la existencia de medidas de flexibilización horaria. Las empresas que aplican estas medidas cuentan con plantillas menos estresadas, por lo que se reducen los niveles de absentismo y se producen un menor número de accidentes y enfermedades laborales.

Los datos del flexímetro 2012 de la empresa madrileña indican que el 86% de las empresas consultadas ha flexibilizado sus horarios y que un 62% utiliza diversas modalidades de bolsa de horas. La medida más favorablemente acogida por la plantilla es precisamente la flexibilidad horaria.

En cuanto a los medios de comunicación, son formadores de opinión por naturaleza, agentes centrales en la conformación de la cultura e indispensables en la transmisión de ideas. Debemos contribuir a mejorar la presencia de las mujeres, aumentando su visibilidad en todas las esferas de la vida y eliminando los estereotipos sexistas. Se hace necesario un cambio de mirada en la sociedad. El sexismo debe ser erradicado con urgencia en la programación y en los mensajes dirigidos a menores. Es destacable también que las mujeres aparecen mayoritariamente en los medios como víctima o como reclamo sexual, siendo muy minoritaria su aparición resaltando logros o cuotas de poder, y cuando esto ocurre, es con roles y estereotipos masculinos. Considera que también debería incidirse en los horarios prime time, que son irracionales. Los programas de máxima audiencia se concentran en horarios incompatibles con el descanso regular y las consecuencias son ya aumento del grado de estrés y cansancio y un incremento de la siniestralidad o el absentismo laboral. Es necesario reformular los horarios de los programas según el interés y la necesidad de la audiencia y no al revés. También debe cuidarse el lenguaje sexista.

Finalmente señala que debe intervenir en las Administraciones Públicas. Los derechos sociales deben pasar a ser considerados individuales, ya que esta situación ha perjudicado a las mujeres, reafirmando el modelo de hombre proveedor. Debe vigilarse a través de la Inspección de Trabajo la igualdad salarial, y demás discriminaciones. Por eso todo tipo de políticas dirigidas a la desregulación de las relaciones laborales afecta negativamente a la implantación de medidas de igualdad. Debe ampliarse la cobertura y flexibilidad de los horarios de los servicios públicos, prestando servicios asequibles, fiables, flexibles, de calidad y fácil acceso, incluyendo servicios educativos complementarios y de cuidado de personas mayores. Vemos con preocupación los recortes en el gasto social, ya que repercuten en especial sobre las mujeres, que deberán contribuir con su doble jornada a la sostenibilidad de los servicios que han de ser atendidos desde el sector público.

A su juicio, la valoración de la implantación de la obligatoriedad de los planes y medidas de igualdad en las empresas es muy satisfactoria. Antes de la Ley de Igualdad el número de convenios que incorporaban referencias o medidas de esta naturaleza era muy limitado; posteriormente se fue incrementando incluso el número de mujeres participantes en la negociación colectiva, con formación específica en materia de igualdad. A los dos años de la entrada en vigor de la Ley, el incremento de los convenios era enorme. La incentivación económica de los planes de igualdad en las empresas es una medida importante que debería continuar. También debería ser imprescindible la participación en la negociación colectiva de responsables sindicales formados en materia de igualdad.

Una medida fundamental es el permiso de paternidad, difícil en este momento de crisis económica, pero indispensable si se pretende acabar con la división sexual del trabajo y conseguir la implicación de los hombres en el cuidado. Permisos de paternidad de igual duración que los de las madres, retribuidos y obligatorios, serían la solución más adecuada, al estilo de Islandia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 61

En cuanto a la ley de Dependencia, se ha abusado de los cuidados en el entorno familiar, una medida que debía ser excepcional y que se ha utilizado en detrimento del desarrollo de los servicios residenciales y de atención a las personas con dependencia.

— Don Jorge Cagigas Villalba, Presidente de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE). (Celebrada 30-04-2013) (219/270).

Vivimos en la actualidad una transformación enorme del concepto del trabajo, ya que hemos pasado de la noción, cuasi servil, basada en la lealtad y la fidelidad, hace sesenta años, en la que una persona comenzaba a trabajar en una empresa y se jubilaba en ella, a la actual, nacida en los años 70 en que todo está sometido a debate, desaparece ese concepto servil y se permite la ruptura del compromiso por ambas partes. Las condiciones de retribución hasta ese momento eran bajas porque la seguridad en el trabajo, se compensaba recibiendo menos. Esta noción se quiebra con la aparición de las relaciones laborales modernas, en las que intervienen los sindicatos y los comités de empresa.

Considera que en España hay dos aspectos que deberían cambiar: uno es el vinculado a la flexibilidad ante la incertidumbre, y el otro es la jerarquía, o el poder de la distancia. En nuestro país, si alguien en una organización lleva la contraria a otra persona, ésta se lo toma como un enfrentamiento personal, lo cual impide llegar a una conclusión intermedia que permita el desarrollo del modelo necesario. Es importante que atacemos los valores culturales que lastran nuestro desarrollo. El acuerdo es posible, la reconciliación de los dilemas, la búsqueda de consensos. Los nuevos elementos son el talento y el compromiso, no vinculados al sexo, ni al origen geográfico. El compromiso es una actitud y el talento también. El talento es una suma de conocimiento y habilidades, multiplicado por la actitud. Es preciso conseguir llevar a las organizaciones hacia una actitud positiva, que por el hecho de que las personas tengan actitud positiva es el eje fundamental de este nuevo modelo de relaciones laborales que tenemos que construir, no basado en la percepción de la persona como sustituto de la máquina. En los últimos años el sector servicios ha sido el que ha crecido sistemáticamente en España y en este sector, basado en las relaciones humanas, la actitud de las personas es fundamental para conseguir resultados. También es relevante la innovación, la creatividad, que no se generan en entornos jerárquicos, de obediencia ni de fidelidad, sino en entornos abiertos, en los que la gente quiere dar lo mejor de sí misma. En España tenemos a muchos trabajadores y trabajadoras no comprometidos con su organización, y sólo un número menor está realmente motivado en las organizaciones. Debemos preguntarnos cuál es la razón para esto, ya que cada vez se ponen en marcha más medidas de conciliación, y sin embargo en las organizaciones hay cada vez menos personas comprometidas.

— Doña Rosa Peris Cervera, ex Directora del Instituto de la Mujer (Celebrada 30-04-2013) (219/271).

Manifiesta que la rigidez horaria de los tiempos laborales casa mal con las de los tiempos de las familias. Al intentar dar soluciones a este problema, no se ha tenido en cuenta suficientemente el conflicto invisible, pero patente y latente, de la división sexual del trabajo.

El primer objetivo de las políticas de conciliación de la Unión Europea fue incorporar al mercado a las madres de menores de 12 años con cargas familiares, para aumentar la tasa de actividad. Cuando se evidencia que con el nacimiento de los hijos las mujeres desaparecen del mercado laboral, comienzan a diseñarse políticas para volver a incorporar a estas mujeres al trabajo. Son políticas planteadas dentro de la jornada laboral, en el ámbito del empleo y pensadas para las mujeres. Sin embargo no se cuestiona en este momento la división sexual del trabajo ni quien se ocupa de ese otro ámbito, el familiar. Esa es la razón por la cual esas políticas no han funcionado, porque se diseñó tan sólo para las mujeres la doble presencia, en el ámbito público y privado, y para los hombres exclusivamente en el público. Se articulan medidas para que la doble presencia no sea insoportable a las mujeres, como el permiso de maternidad, excedencias, jornada a tiempo parcial, etc. Y no se ha cambiado excesivamente el enfoque, se continúan ampliando los permisos, pero mientras no se rompa el esquema de que el cuidado es la principal tarea de las mujeres, no sólo en tiempo sino también en responsabilidad, no surtirán efecto las medidas implantadas.

Decía Alva Myrdal en 1968 que lo que debe protegerse no es el derecho de las mujeres casadas con hijos, sino el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener hijos.

El problema de la jornada a tiempo parcial es que sea utilizada en un 90% de los casos por mujeres. Puede ser una medida de flexibilidad si es usada tanto por unos como por otras, pero cuando los datos de la Unión Europea dicen que la contratación a tiempo parcial es en un 80 o un 90% femenina, es evidente

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 62

que el problema que se pretende solucionar continúa ahí, la doble presencia de las mujeres y la práctica ausencia de responsabilidad de los varones. Además, en nuestro país, la jornada a tiempo parcial no funciona ya que las mujeres manifiestan que quieren trabajar a tiempo completo; no es una opción que se planteen. Las consecuencias del trabajo a tiempo parcial en España son demoledoras: una sentencia del Tribunal de Derechos Humanos Europeo califica al sistema de pensiones generado después de un contrato a tiempo parcial en España de discriminatorio, puesto que genera menos derechos sociales, menos oportunidades de jubilación, es decir, siguen las mujeres cargando con toda la responsabilidad de los cuidados, y, por esta razón, los derechos que generan en el ámbito laboral son menores. Es una renuncia excesiva la que pedimos a las mujeres trabajadoras.

A su juicio, se ha desarrollado la política de los permisos, y en menor medida la creación de servicios de atención a las necesidades básicas, pero el principal problema ahora mismo es el cuidado de las personas dependientes. Con las tasas de natalidad tan bajas, en caída ahora mismo, la pirámide poblacional ha dejado de ser una pirámide para convertirse en una seta y el problema para el sostenimiento de nuestro sistema de pensiones es muy grave. Dice Esping-Andersen que la sociedad sería insostenible si todas las personas se desentendiesen del cuidado como lo hacen los hombres. También sostiene que no se pueden plantear los servicios públicos para atender el cuidado, sino que las personas también tienen derecho a tener un tiempo para cuidar. Hay un tiempo humano, personal, de relaciones, familia, que es preciso encontrar, y por ello tenemos que articular también mecanismos para que las personas puedan disponer de ese tiempo para dedicarlo a las personas dependientes. Abordemos, por ello, el problema del absentismo de los hombres en el cuidado. Démosle un viraje al enfoque previo.

El segundo punto importante es que se dé un paso adelante en lo que tiene que ver con los derechos al cuidado, los derechos sociales de protección. Se está comenzando a hablar de los derechos de cuidado como un derecho universal. Es una necesidad y su derecho debe ser reivindicado, reconocido como un derecho universal con garantías para su ejercicio.

La Ley de Dependencia, con todos sus problemas, de coste económico, iba en la dirección correcta, mantenía la línea de crear servicios públicos y debe hacerse un llamamiento sobre la figura del cuidador familiar, por el peligro que supone que sean las mujeres una vez más las que asumen el cuidado, por lo que habríamos vuelto al principio. Las transformaciones sociales no se hacen en un día. Cuando se aprobó la ley, había cinco millones de amas de casa y seis millones de mujeres en una edad concreta en la que es difícil que se incorporen al mercado de trabajo, mujeres entre 50 y 55 años, cuyas expectativas de incorporarse al mercado de trabajo eran muy limitadas. Muchas de ellas estaban ya cuidando a familiares, lo habían hecho siempre y lo seguirán haciendo. La Ley permitía que reconociésemos este hecho y que se las remunerase por ese trabajo, admitiendo que se diesen de alta en la Seguridad Social, lo que conllevaría que generasen derechos propios y no derivados de la pensión de viudedad o de su condición de cónyuge en las pensiones de sus marido. En definitiva, se trata de fomentar la idea de que el cuidado es un trabajo.

Opina que debemos continuar aumentando la red de escuelas infantiles de 0 a 3 años, porque con los recortes, se han aumentado las tasas de pago para las familias. La participación se ha reducido en un 30%. De la misma manera, es evidente que la red de residencias para atender a los mayores no es suficiente. Los servicios tienen que ser asequibles: la pensión media está entre 700 y 800 euros y el precio de una residencia en la Comunidad Valenciana, concertada o privada, oscila entre los 1.400 y los 2.000 euros. El trío Estado, familia, empresa, debe sustentar las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido que ver fundamentalmente con su mayor preparación y su mayor deseo al acceder al mercado laboral, con un desarrollo incipiente del Estado de Bienestar, que no podemos demoler.

A su juicio, crear bienestar no es un negocio, es una necesidad humana, a la que hay que responder con generación de derechos, que puedan ser ejercitables y exigibles, y con la creación de un nuevo contrato social con un reparto más equitativo de lo que producimos y del trabajo entre mujeres y hombres. Debemos, en definitiva, redistribuir la riqueza de manera que se atienda a las verdaderas necesidades humanas.

— Don Ignacio Buqueras i Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España. (Celebrada 30-04-2013) (219/272).

El compareciente señala que hace 10 años, el 17 de julio de 2003 se constituyó la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España. En su día se pensó que en cinco o seis años tendría que

disolverse, al haber entrado ya en unos horarios más racionales. Lamentablemente no se tuvo en cuenta la llegada de la crisis económica, que ha afectado profundamente estos últimos años.

Las catorce propuestas de la Comisión son:

1. Que España tenga la hora solar que le corresponde. El 2 de mayo hizo 71 años que España cambió su hora solar. Le corresponde geográficamente la hora solar del meridiano de Greenwich, que pasa por Londres, la misma hora que tiene Portugal e Inglaterra, la misma de Canarias, y por motivos bélicos durante la Segunda Guerra Mundial se cambió, pasando a tener la misma hora del meridiano de Berlín. También lo Francia, Inglaterra y Portugal, pero estos países, al terminar la guerra volvieron al horario que les correspondía, y España no.

2. Que las Administraciones apliquen todo el Plan Concilia, aprobado en 2005. El Plan Concilia dice que la jornada en las Administraciones Públicas debe terminar a las 18 horas, para todos los trabajadores y trabajadoras, ministros, secretarios de Estado...

3. Las televisiones públicas y privadas deben cambiar sus horarios prime time a antes de las 23 horas. El ciudadano español es el que menos duerme de Europa: dormimos 53 minutos menos que la media europea, afectando esto a la productividad, al absentismo laboral, al estrés, a la siniestralidad, al fracaso escolar. Es un tema en el que el Gobierno de España tiene que influir puesto que es un problema grave.

4. Que las escuelas enseñen a su alumnado a dar valor al tiempo: el español medio no lo hace, de ahí su falta de puntualidad, casi congénita. En las escuelas es necesario que se enseñe a gestionar el tiempo. Ya son varias las escuelas de negocios que dan cursos de gestión del tiempo porque consideran que es un tema fundamental.

5. La conciliación debe darse, haciendo una especial consideración a la corresponsabilidad. La mujer ha salido de casa pero el hombre mayoritariamente no ha entrado.

6. El horario recomendado, flexible, que podría tener más del 85% de la población del país, podría ser de entrada, entre las 7:30 y las 9:00 y de salida entre las 16:30 y las 18:00, con 45-60 minutos para almorzar y el desayuno en el domicilio de cada persona. No consideramos oportuno que se desayune al llegar a la empresa, hay que hacer un buen desayuno en casa.

7. De igual importancia es el tema de la coordinación entre los horarios escolares, laborales y comerciales. Es básico porque afecta muy gravemente a las personas, especialmente en las ciudades.

8. El horario diario debe estar dividido en 8 horas para trabajar, 8 para descansar y 7-8 para las actividades diversas de cada día.

9. En cuanto a los hábitos alimenticios, unidos al horario, debería hacerse un desayuno fuerte en casa, entre las 6:30 y las 7:30, un almuerzo ligero entre las 12:30 y las 14:00 máximo y una cena suficiente entre las 19:30 y las 20:30. Es el horario de la mayoría de los países de la Unión Europea y el que hacían también nuestros padres o abuelos.

10. La puntualidad debería cumplirse a rajatabla. Es un tema sobre el que se precisa cierto rigor.

11. Finalizar con la cultura del presentismo es importante. Es una cultura aún muy arraigada en España, la de que hasta que no se vaya el jefe, no se va nadie de la oficina.

12. Precisamos campañas para sensibilizar a la ciudadanía, sobre la importancia de dar valor al tiempo y la necesidad de gestionarlo bien, respetando el tiempo de los demás.

13. Se solicita también del Gobierno, a través de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, la constitución de un grupo de trabajo formado por todos los ministerios, para ver cómo implantar todas las medidas comprendidas en este documento.

Téngase en cuenta que este tema es particularmente relevante para la Comisión de Igualdad, ya que las mujeres son las gran afectadas por la cuestión del horario.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

3.1 Introducción.

En 1977 había 3,9 millones de mujeres que trabajaban en España, habiendo aumentado en 3 años a 4 millones y a 6,5 millones a finales del siglo XX. Ha sido un proceso rápido que ha transformado socialmente a nuestro país y ha tenido una particular incidencia en la vida de las familias. Hoy en día, las mujeres no conciben su realización personal sin la participación en el mercado de trabajo, y de la misma

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

manera, no desean abandonar su carrera profesional en el caso de querer convertirse en madres. Quieren que la maternidad no suponga un impedimento en su actividad laboral, al igual que no lo es en el caso de los hombres. Todo esto ha llevado consigo un descenso de la tasa de fecundidad, que se mantiene desde hace 20 años en cotas muy bajas, pero, a pesar de este descenso drástico, los problemas que la maternidad conlleva en el acceso al trabajo y la promoción profesional continúan existiendo, a pesar de las numerosas modificaciones legislativas que se han realizado para impedir esta discriminación. Por otro lado, la imparable incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo nuevas realidades a las familias y a la sociedad española.

Hoy en día, la dificultad para conciliar en España es un hecho. El informe de la OCDE «Doing Better for Families (2011)» dice que España precisa fortalecer sus políticas para conciliar trabajo y familia. A la vista de esta realidad, la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la Corresponsabilidad, creada en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, elabora este Informe, resultado de las aportaciones de las diferentes personas expertas comparecientes.

3.1.1 Las políticas europeas de conciliación de primera generación.

La elaboración de políticas públicas en Europa en materia de conciliación data fundamentalmente de los años ochenta del siglo XX. En 1989 la OCDE consideraba que el crecimiento económico dependía en buena medida, de una mayor participación laboral de las mujeres. En estas primeras medidas implantadas, eran tres los objetivos perseguidos:

- La estrategia europea del empleo, mejorando las tasas de mujeres activas, aún muy diferentes a las tasas de ocupación masculina.
- La igualdad entre mujeres y hombres, para la cual es absolutamente imprescindible la independencia económica de las mujeres con respecto de los varones, algo que sólo se puede conseguir a través del empleo.
- El reto que supone el envejecimiento de la población y el mantenimiento del Estado de Bienestar, un coste reflejado en el continuado descenso de la natalidad.

La Unión Europea considera —una vez que el porcentaje de mujeres activas en sus Estados miembros ha mejorado sustancialmente, aunque continúa siendo inferior al porcentaje de hombres en los mismos tramos de edad— que es preciso reorientar la prestación de servicios destinados a atender las necesidades sociales que se generan con motivo del traspaso de trabajo de las mujeres del ámbito privado a la esfera del empleo. Hombres y mujeres deberían realizar una parte del trabajo productivo —remunerado— y una parte del reproductivo —no remunerado—. Es ése el origen de las políticas de conciliación en su primera fase. De hecho, las primeras políticas en esta materia se basaban en el consenso en torno a dos ideas:

- Las mujeres tienen derecho al trabajo remunerado.
- Hay que buscar mecanismos para compatibilizar la actividad laboral femenina con las responsabilidades familiares.

En esta primera fase, que favoreció que fuesen las mujeres las que pudiesen compatibilizar las tareas domésticas y de cuidado con la actividad profesional, lo que se consiguió fue una densificación de tareas, es decir, la división de la cantidad de actividades que se realizan, por el tiempo que se les ha dedicado, lo que pudo haber creado la ilusión de un aumento de la productividad, cuando en realidad lo que ocurrió es que se hizo una transferencia de costes. Estas primeras medidas se dirigieron específicamente a las mujeres, con el fin de que pudiesen realizar una actividad de carácter laboral, manteniendo no obstante su rol tradicional en el seno de la familia.

3.1.2 La segunda fase de políticas de conciliación europeas: la corresponsabilidad.

Unos años después, al evaluar los resultados de estas políticas, se vio con claridad que este concepto de reparto equilibrado —que hoy denominamos corresponsabilidad— del trabajo de cuidado y de subvención a las necesidades del núcleo familiar, reivindicado a través de la perspectiva feminista, no había tenido lugar. Las medidas de conciliación habían sido utilizadas para permitir que las mujeres pudiesen compatibilizar su actividad profesional con la atención a las responsabilidades en el ámbito

doméstico y familiar, que continuaban mayoritariamente como su responsabilidad exclusiva. La conciliación se había convertido, fundamentalmente, en un problema de las mujeres, no en un problema de las familias ni en un problema público y político.

El resultado de lo que hoy se denomina primera oleada de políticas de conciliación —las que tuvieron como objeto específico mayoritariamente a las mujeres, sin tener como fin la igualdad de género y sin contar con la participación igualitaria de los hombres— fue un perjuicio a las carreras profesionales de las mujeres, en comparación con las de los varones, que siguieron centrados en sus empleos. El valor de la plena disponibilidad del trabajador, el más apreciado en el mercado de trabajo, se compagina difícilmente con la dedicación a las tareas domésticas, al cuidado de los y las menores y de las personas dependientes, tareas tradicionalmente asumidas por las mujeres, incluso por aquellas ocupadas en el mercado laboral. Este hecho ha traído consigo, en muchos casos, la discriminación laboral por sexo, es decir, la preferencia por aquellos efectivos cuya disponibilidad se presupone por razón de sexo.

Hoy en día se entiende, tal y como contemplan las Directivas de la Unión Europea, que cada persona, mujer u hombre, cumple una serie de roles en la vida, para los cuales debe disponer de tiempo, puesto que se realizan de manera simultánea y son igualmente importantes en su desarrollo como persona:

- Por un lado, está el ámbito laboral, con el desarrollo de una actividad profesional, que permite además que, a través de la participación laboral, se obtenga también el derecho al disfrute de una serie de beneficios sociales, como son el salario, las vacaciones, las pensiones de jubilación; en una palabra, la provisión de recursos que garanticen los derechos. A mayores, no debe obviarse el carácter socializador del desempeño de una actividad laboral, un aspecto muy importante que favorece el desarrollo armónico de la persona.

- Por otro, la dimensión familiar, en la que cobra cada vez más importancia la posibilidad de cuidar y de ser cuidado/a, el desarrollo de las relaciones familiares y afectivas, la educación y crianza de hijos e hijas y la atención a las personas mayores y dependientes, teniendo en cuenta el progresivo envejecimiento de la sociedad española y la cada vez más alta esperanza de vida, particularmente en el caso de las mujeres, que alcanza actualmente en España la cifra de 78,7 años en los hombres y 84,82 en las mujeres.

- Finalmente, y no menos importante por ello, la dimensión personal: el ocio, el descanso, la formación, la participación social, el deporte, el autocuidado; todo ello conforma un entramado que tiene cada vez mayor importancia para un desarrollo integral de las personas y para su felicidad.

Las políticas destinadas a favorecer que las familias y las personas puedan conciliar estas tres dimensiones en sus vidas, tienen que tener en cuenta que la búsqueda de las mejores soluciones debe hacerse desde la perspectiva de favorecer la igualdad de todas las personas, mujeres y hombres, que componen las familias y la sociedad española, y de mejorar la participación de hombres y mujeres, especialmente de estas últimas, en el mercado de trabajo.

3.1.3 La legislación española en materia de conciliación y corresponsabilidad.

En la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, las cuestiones de conciliación no se abordaron específicamente, aunque la flexibilidad fue introduciéndose progresivamente, si bien desde la perspectiva de la productividad y no de la conciliación o de la igualdad de las personas trabajadoras. Desde 1999, fecha en la que se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como de las diferentes comunidades autónomas, los avances en materia de igualdad y conciliación han sido numerosos, conformando, según la opinión de varias personas comparecientes, un buen modelo adaptado a la realidad socioeconómica de nuestro país. Este cuerpo legislativo ha ido creando derechos de conciliación, permitiendo un mayor control por las personas del uso de su tiempo, promoviendo una mayor flexibilidad empresarial y el reconocimiento de este tipo de derechos a los trabajadores y trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales. En 2010, se ha aprobado un nuevo Acuerdo Marco en la Unión Europea sobre el permiso parental, que incide sobre todos los Estados miembros y que procura la corresponsabilidad, removiendo los roles de género en materia de cuidado de hijos e hijas.

A pesar de la opinión generalizada de que nuestra evolución en materia de conciliación y corresponsabilidad ha sido rápida y en el camino correcto, determinados indicadores apuntan a España como uno de los países donde todavía hay problemas para la conciliación y queda mucho por avanzar.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 66

Se han ido desgranando, a lo largo de las intervenciones, carencias o disfunciones a solventar, algunas de ellas relevantes, entre las que destacan:

- Los derechos de conciliación son derechos fundamentales, principio que ya aparece en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En España esta concepción no ha calado aún, tal y como puede verse en la reforma de la Seguridad Social o en la reciente reforma laboral.

- El permiso de maternidad o parental, que incorpora dos cosas diferentes: por un lado, el denominado descanso maternal, las seis semanas de recuperación física de la madre después del parto, y las diez siguientes para el cuidado de la criatura, de las que puede, por delegación de la madre, disfrutar también el padre. Este hecho contraviene la individualización de los derechos del padre, que tan sólo puede disfrutar de parte de ese permiso si existe una cesión expresa de la madre. En opinión de algunas personas expertas, este permiso debería desglosarse en dos, ya que responde a dos necesidades completamente diferentes, la primera claramente vinculada a la maternidad, al hecho físico del parto, y la segunda como un mecanismo de disfrute por parte del padre, con el objetivo de fomentar más la participación igualitaria de los hombres en el cuidado de las criaturas.

- El permiso de lactancia, que debería reformularse, puesto que ahora mismo no está funcionando como tal permiso de lactancia, sino que existe la posibilidad de acumularlo en días adicionales que se anexan al permiso parental. Si ésta es la práctica social mayoritaria, el permiso debería actualizarse y tener un nuevo formato. Se trata de un permiso de titularidad femenina, lo que supuso para España una sentencia condenatoria del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010. En la misma línea se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional en sentencia de 19 de mayo de 2011. Es cierto que este supuesto se ha modificado mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹, pero aún queda un tema pendiente, el que impide que este derecho sea disfrutado por los dos progenitores en el caso de que ambos trabajen, lo cual contraviene la individualización de los derechos. Un 80% de las madres en España optan por la lactancia natural, aunque reducen el número de semanas a un período menor que el que recomienda la Organización Mundial de la Salud: el 68% utiliza la lactancia como elemento único hasta las seis semanas del nacimiento, el 52% hasta los tres meses y el 25% hasta los seis, que es el período recomendado por la Organización Mundial de la Salud, en su declaración de 15 de enero de 2011.

- La reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos e hijas, está reconocida como derecho individual de los trabajadores, aunque, no obstante, la legislación precisa que si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo, por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. Es improbable que ambos progenitores tomen excedencia simultáneamente, por razones económicas, pero sí podría darse el supuesto de que soliciten ambos la reducción de jornada, y al poderse posponer la simultaneidad, cuando ambos progenitores trabajan en la misma empresa, se limita la posibilidad del disfrute conjunto. Algunas personas intervinientes han puesto de relieve que este hecho generará conflicto con la doctrina europea en la materia.

- No se ha eliminado aún el parentesco por afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación, que sólo tendría sentido en el caso de fallecimiento, incapacidad o ausencia del cónyuge, dejándolo tan sólo en el parentesco por consanguinidad. Lo que acaba ocurriendo con el sistema en vigor es que son las mujeres las que solicitan licencias para cuidar de los parientes de sus cónyuges. Si se eliminase el parentesco por afinidad, sería una manera de promover que sean los varones los que soliciten estas licencias para cuidar a sus progenitores.

- El Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre permiso parental establece que, en cada uno de los derechos de conciliación, se concreten medidas para favorecer la participación masculina, es decir, la corresponsabilidad, que en las circunstancias actuales no se da. Por ejemplo, el permiso para técnicas de preparación al parto no debería reconocerse exclusivamente a favor de la gestante.

- La inexistencia de un permiso de corta duración, para hombres y mujeres, que podría anualizarse en un número máximo de horas disponibles durante el año —unas 25, por ejemplo— que se iría consumiendo a medida que se fuera necesitando por indisposiciones temporales infantiles.

- La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y su desarrollo posterior mediante Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, ha reconocido una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado

¹ Procedente de Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. El subsidio viene determinado por la reducción de la jornada laboral y por las circunstancias en las que ésta se lleva a cabo por las personas trabajadoras, pero la atención que se requiere ante estas enfermedades leves infantiles y los permisos correspondientes siguen sin estar cubiertos, mientras que en otros países europeos, como Suecia o Francia, se ha solucionado este problema a través de días de libre disposición.

En la reducción de jornada de progenitores cuyos hijos sufren de cáncer o enfermedades graves, existe un derecho único al subsidio, para el caso en que ambos dejen de trabajar, y no uno solo. De nuevo el legislador se ha olvidado de la individualización de los derechos de conciliación.

- Al ampliarse la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, los períodos de cálculo de las pensiones van a desfavorecer fundamentalmente a las personas trabajadoras que no hayan seguido carreras lineales, que hayan entrado y salido del mercado laboral —maternidad, licencias para el cuidado de personas dependientes—. Es decir, va a perjudicar fundamentalmente a las mujeres, haciendo que la brecha pensional sea más elevada entre mujeres y hombres.

- La carencia de licencias parentales remuneradas: Sobre esta cuestión las opiniones son divergentes. La mayoría de los expertos y expertas consultadas, denuncian su inexistencia en el caso español, en comparación con el resto de países comunitarios, y abogan por la creación de permisos cortos, con cuota masculina, fomentando el blindaje laboral posterior de quienes hayan ejercido esos derechos, profundizando en las fórmulas de «keep in touch», es decir, mantenerse en contacto con el puesto de trabajo en la organización productiva para evitar la desprofesionalización. Sin embargo, muchos de los comparecientes alertan sobre los peligros que para la continuidad en el mercado laboral y para la promoción profesional de las mujeres tienen las licencias remuneradas, especialmente si son de larga duración. No tiene buenos resultados en materia de igualdad primar que las madres se ausenten durante un tiempo prolongado de la actividad laboral, por su elevado coste a nivel personal. El sistema actual de excedencias en España incrementa las desigualdades de género y de clase, ya que no sólo refuerza la especialización de roles de género, sino que únicamente representa un apoyo a la conciliación en el caso de aquellos trabajadores que ya disponen de una buena posición en el mercado de trabajo, en especial con altos niveles educativos y con estabilidad laboral, imprescindible para permitirse el disfrute de este tipo de licencias. Las licencias parentales aparecieron en los años 70 como mecanismo de protección para la formación de familias y la crianza de niños y niñas en sociedades con modelos de familia de doble sustentador, y son en esos países un mecanismo regulador de las relaciones cambiantes entre las familias, el mercado de trabajo y el Estado, adquiriendo poco a poco un carácter neutral en términos de género. Sólo España e Italia no disponen de este tipo de permisos retribuidos. Una licencia parental corta, retribuida, que haga de puente entre la finalización de los permisos paternal y parental, a partir de los cuatro meses, y el ingreso de niños y niñas en los centros de escolarización infantil se echa en falta, ya que en la totalidad del Estado hay grandes disparidades en cuanto a la disponibilidad de oferta para la educación de 0 a 3 años, y muchas familias se ven obligadas a arreglos informales o a acudir a establecimientos privados para solucionar sus problemas de conciliación. Para ello, podría valorarse el modelo portugués de licencia parental, muy austero debido a la situación económica, similar a la española en la actualidad, pero universal y con perspectiva de género, financiado desde la Seguridad Social, para responder al incremento de la actividad de las mujeres en las franjas de edad reproductiva. Toda medida basada en el historial previo de cotización incentiva la ocupación y la lucha contra la economía sumergida. En Portugal, con medidas de licencia parental de reducción de jornada, inspirándose en modelos nórdicos, se han producido avances significativos en este ámbito, estratégico para salir de la crisis. Otra manera de comenzar a solventar el problema de la inexistencia de licencias retribuidas es el de la reducción de jornada laboral, un modelo de trabajo a tiempo parcial, siempre que esa situación sea fácilmente reversible, volviendo al modelo de jornada completa en cuanto se desee.

- La longitud excesiva de la excedencia para cuidado de hijos, que parece recomendar a las mujeres que se queden en casa mucho tiempo y desincentiva su vuelta al mercado laboral. Sin embargo, se limita de manera rígida la edad del sujeto beneficiario, el hijo o hija, a tres años, algo que puede ser en algunos casos muy limitado.

- El sistema mediterráneo de familia, en conjunción con otros factores de índole estructural —difícil acceso a la vivienda, inserción tardía en el mercado laboral— retrasa la emancipación de los jóvenes, lo que reduce las tasas de fecundidad y además tiene efectos en el ahondamiento en la especialización de los roles de género. La ventaja del sistema de emancipación precoz que se da en la mayoría de los países

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 68

Europeos es que, a través de la vida en común, la constitución de futuras familias es más igualitaria, al tener los jóvenes la posibilidad de ir adquiriendo experiencia en el reparto de tareas y responsabilidades.

- No se contempla la garantía de disfrute de las vacaciones en permisos parentales de larga duración; Austria ha sido condenada ya por parte del Tribunal de Justicia de la UE por ese mismo hecho.

- Las transferencias monetarias directas. A diferencia de otros estados miembros de la UE, en España han sido escasas, pero a juzgar por las opiniones expertas, no han ido mal encaminadas, en especial porque no han ido destinadas a que las madres cuidasen a los hijos e hijas en casa, sino exactamente al contrario, para que las madres trabajadoras pudiesen compatibilizar cuidado y trabajo, aunque la verdadera solución estaría en que se contase con suficientes plazas de educación infantil financiadas total o parcialmente con fondos públicos.

- El trabajo a tiempo parcial. En relación con este tipo de contrato parece existir unanimidad sobre los efectos perniciosos que tiene sobre las que son mayoritariamente sus usuarias, las mujeres. Concebido como un instrumento para favorecer la conciliación, ha sido objeto de una reforma importante en el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral y en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, abierto a nuevas modificaciones en su tramitación parlamentaria como proyecto de ley. La valoración que hacen las mujeres de esta modalidad contractual no es muy favorable, a juzgar por las encuestas realizadas, al contestar que no eligen voluntariamente esta fórmula contractual, sino que, en muchas ocasiones, es la única que les es ofrecida. En España el contrato a tiempo parcial, aunque ha aumentado su uso en estos últimos años, sigue estando muy por debajo de otros países de Europa, como Alemania, Reino Unido o los países escandinavos. Los Países Bajos tienen elevadísimos porcentajes de trabajo a tiempo parcial, un 75% en Holanda y un 60% en Suiza, mayoritariamente femenino. Curiosamente, en los países donde mayores tasas de empleo a tiempo parcial femenino se da, es también donde los porcentajes de empleo a tiempo parcial masculino son mayores, como en Holanda, donde un 25% de los varones trabajan a tiempo parcial. La media comunitaria de trabajo masculino a tiempo parcial es del 9%. Pero existe una gran diferencia con respecto a España: en Suiza y Holanda sólo un 5% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial dicen que lo hacen porque no encuentran otra opción, frente al caso de España, donde un 47,8% de las mujeres trabajan a tiempo parcial porque no encuentran otra forma de ocupación y rechazan este tipo de contrato, que se asocia a empleos precarios, inestables, de baja cualificación, mal pagados y de carácter no voluntario. Por otra parte, España, con sólo un 6%, es uno de los países de la UE con un menor porcentaje de trabajo a tiempo parcial masculino. El contrato a tiempo parcial ofrece menos oportunidades de formación dentro de la empresa, menos desarrollo personal y menores posibilidades de promoción profesional, además de una menor protección social y un menor salario. Agranda por ello las diferencias en términos de igualdad entre mujeres y hombres y sus posibilidades en materia de conciliación. La reforma laboral ha permitido que, además de demandar horas complementarias y ordinarias, en este tipo de contrato se puedan exigir ahora horas extraordinarias, sin haber sido pactadas previamente —las complementarias sí lo son—, lo que supone en la práctica la modificación de las condiciones de trabajo. Además las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, no cotizan para el desempleo. Por lo tanto, en un contrato altamente feminizado, estas circunstancias son incompatibles con su supuesto valor favorecedor de la conciliación. Además, todas las formas de flexibilidad en el mercado laboral español están penalizadas, incluido este contrato, con altos costes de Seguridad Social, que lo hacen poco utilizable en la práctica. Al haber posibilitado las horas extras en este tipo de contrato, las empresas en la práctica preferirán a un trabajador o trabajadora con disponibilidad horaria, frente al de mayor formación o competencia que tenga menor disponibilidad, es decir, se primará la disponibilidad de tiempo frente a otros factores, como el talento. A mayores, el Tribunal Constitucional ha dictado el pasado mes de abril una sentencia en la que declara inconstitucional y nulo el sistema de cálculo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial cuando se solicita el cobro de una pensión contributiva. Este método de cómputo ya había sido cuestionado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en noviembre de 2012, cuando dictó una sentencia en la que calificaba de discriminatorio el trato dado por la legislación española a las trabajadoras a tiempo parcial respecto a las personas con contrato a tiempo completo. La regla de cálculo de la normativa española lesiona el derecho a la igualdad y es discriminatoria por razón de sexo, ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres.

- El permiso de paternidad. Con relación a este tema, muchos expertos y expertas están de acuerdo en que, en cuanto la situación económica lo permita, ese permiso debe ampliarse a cuatro semanas, tal y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 69

como estaba previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; incluso algunos lo plantean como el primer paso hacia la equiparación progresiva del permiso parental igualitario. Por primera vez, la citada Ley Orgánica introducía el permiso de paternidad, derecho individualizado sufragado por el sistema de Seguridad Social, ya que los dos días de permiso previo iban a cargo del empresario. Los datos indican que en los últimos años, entre un 50 y un 60% de los padres han disfrutado de esos permisos, y que hay una relación entre el uso de permisos de paternidad y la vinculación emocional de los padres con sus hijos e hijas recién nacidos.

3.2 El concepto actual de conciliación y de corresponsabilidad.

Esta cuestión afecta a la sociedad en su conjunto y debe entenderse que incide en tres ámbitos diferentes:

1. Las familias, en las que debe primar un reparto equitativo de las tareas domésticas, exento de prejuicios y estereotipos de género, es decir, un modelo de familia corresponsable. La asunción de la parentalidad responsable, y la formación en igualdad de niños y niñas en el ámbito educativo, es imprescindible para que conciliación y corresponsabilidad, al igual que otros valores cívicos ligados a la convivencia democrática como la educación medioambiental, impregnen el sistema educativo y ayuden a la formación de jóvenes y adultos concienciados con la igualdad y con sus responsabilidades en materia familiar.

2. Empresas y organizaciones —sindicatos, asociaciones— que adopten la conciliación como un valor de su cultura corporativa, estableciendo las medidas precisas para la flexibilidad y una gestión igualitaria de los recursos humanos, sustituyendo la plena disponibilidad horaria de trabajadores y trabajadoras por otros valores como ejes centrales de la relación laboral, de forma que se mejore la productividad y competitividad de las empresas y a la vez se pueda generar una mayor autonomía en el empleo racional del tiempo de trabajo. Se trata de un cambio de cultura sobre la plena disponibilidad horaria, fuertemente arraigada en muchos sectores profesionales y en determinados puestos de trabajo, como los de gestión y dirección de empresas, que se ha mantenido a lo largo del tiempo como una actividad de dominio casi exclusivamente masculina.

En nuestro país hay ejemplos en la negociación colectiva en los que los agentes sociales han recurrido a fórmulas alternativas de tiempo para lograr un mayor equilibrio al respecto. Es por ello que conviene reubicar estas medidas en el marco de la negociación colectiva.

Sigue siendo necesario incluir medidas de conciliación en las empresas, fomentando su generalización a todas las organizaciones, a pesar de las modificaciones legislativas vinculadas a la negociación colectiva y a la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas de más de 250 empleados y empleadas. En esta tarea se destaca la labor realizada por organizaciones comprometidas con el apoyo a las empresas para la introducción de prácticas de flexibilidad en aras de la mejora de la conciliación, y en la introducción de medidas de formación e innovación como clave para mejorar la competitividad a través de plantillas comprometidas y productivas, que resisten mejor la crisis. Algunas organizaciones han creado herramientas para la medición y evaluación del impacto positivo que las diferentes políticas internas de gestión de recursos humanos favorecedoras de la conciliación tienen, con el objetivo de que las propias empresas puedan constatar el avance positivo que se manifiesta en su propia cuenta de resultados. En algunos casos, esa medición ha arrojado datos de aumento de productividad del 6%, y una reducción de la tasa de absentismo hasta cifras muy bajas —2%—, frente a la media de las grandes empresas, que está en torno al 5,6%. Se precisa que las Administraciones se vuelquen también con las empresas comprometidas con la conciliación y la igualdad, se dé a conocer su trabajo, y se reconozca el esfuerzo que realizan por mejorar la conciliación de sus plantillas y de la sociedad en general. Las medidas puestas en marcha por estas empresas incluyen la utilización extensiva de las tecnologías de la información y la comunicación, que permiten que desaparezca la necesidad de la presencia física en un lugar determinado, la creación de espacios adecuados para fomentar un nuevo tipo de trabajo más centrado en el diálogo, o el fomento del trabajo a distancia mediante el teletrabajo, perfectamente compatible con ese nuevo entorno laboral. Actualmente existe la tendencia de considerar a las mujeres trabajadoras como un «colectivo» con especiales dificultades, algo erróneo, pues no comparten ninguna característica común, resolviéndose esta circunstancia por parte de las empresas vinculando a las mujeres al capítulo de la responsabilidad social corporativa e incorporando las medidas de conciliación a esa política de responsabilidad social.

3. Administraciones comprometidas con la conciliación y la corresponsabilidad, diseñando programas y medidas que permitan una adecuada gestión del tiempo por parte de la ciudadanía, y paralelamente, aumentando los niveles de igualdad entre mujeres y hombres al diseñar mecanismos que incentiven la participación de los hombres en las tareas de cuidado. De la misma manera, no debe obviarse el carácter ejemplificador de la gestión de los recursos humanos en las Administraciones, que tienen la responsabilidad de innovar y servir de espejo al resto de las organizaciones en materia de optimización de tiempos, conciliación y corresponsabilidad. Paralelamente, deben ser conocedoras de las actuaciones que las empresas y organizaciones realizan en esta materia, con el objetivo de darlas a conocer, y promoverlas en otras organizaciones.

La conciliación hoy, como problema al que se buscan soluciones en estas tres esferas, trabaja en tres áreas distintas, como instrumentos para responder a las necesidades de la ciudadanía:

- Servicios: creación de programas y estructuras de apoyo a la conciliación.
- Tiempos: traspasar tiempo a los trabajadores y trabajadoras, de su jornada laboral, para dedicarlo al cuidado y necesidades de menores y personas dependientes.
- Transferencias monetarias: transferencias directas o indirectas a las personas o a las familias, para que dediquen esos recursos monetarios a comprar en el mercado servicios de conciliación.

Conseguir que las mujeres sean independientes económicamente, dispongan de ingresos suficientes para ello, sin verse penalizadas en su condición de madres o de cuidadoras, y al mismo tiempo posibilitar e incentivar a los hombres para que puedan realizar esas mismas tareas, es el objetivo que las sociedades occidentales se plantean a través de las políticas denominadas de conciliación.

Una cuestión importante es deslindar conciliación de igualdad. Es un error frecuente, sobre todo en las Administraciones Públicas. La conciliación mejora la igualdad, es una herramienta para mejorarla, pero no son términos equivalentes. La conciliación también beneficia a muchas otras personas y colectivos: mejora a las personas, les da tiempo y energía para dedicarse a aquello que las hace más felices. También mejora a las empresas, las moderniza y las hace más competitivas. Favorece, por lo tanto, al conjunto de la sociedad, la hace más justa, democrática —porque proporciona más libertad a los individuos— y feliz.

De la misma manera, conciliación no es lo mismo que corresponsabilidad. La conciliación no es un tema parental, sino un problema de todas las personas, que deben tener derecho a compatibilizar sus tiempos de trabajo con los tiempos de su vida personal y familiar. La corresponsabilidad, en cambio, sí es un problema vinculado a la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares.

Asimismo, algunas intervinientes abogaron por una estricta separación entre conciliación y horarios racionales, proponiendo una revisión del concepto conciliación, poniendo especial atención en los derechos y deberes de los hombres —corresponsabilidad— evitando que sean las mujeres una vez más las únicas beneficiarias de los derechos creados para fomentar la conciliación, algo en lo que es necesario continuar incidiendo, si tenemos en cuenta, por ejemplo, la reducción de los permisos de paternidad disfrutados, de 279.756 en 2008 a 245.000 en 2012.

Otro aspecto importante lo constituye el hecho de que, cuando se habla de conciliación y de corresponsabilidad, casi nunca se tienen en cuenta las necesidades de la infancia, aún siendo la beneficiaria implícita de muchas de las medidas adoptadas en los últimos años. Niños y niñas suelen estar ausentes del debate y de la decisión, puesto que la tendencia en este tipo de políticas en los últimos años, ha sido primar el enfoque de igualdad y lucha contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Pero ese enfoque debe completarse con el de la infancia y de la familia, que se han dejado más de lado. Los niños y niñas precisan cuidados y atención específica para cubrir sus necesidades básicas y fisiológicas, pero necesitan también afecto, diálogo, seguridad, normas, figuras parentales próximas y de referencia constante, que les ofrezcan la seguridad y el afecto necesarios para crecer de manera adecuada, psicológica, emocional y socialmente. Es éste el sentido que hay que dar a la parentalidad positiva, asumiendo que las responsabilidades de los progenitores, adecuadamente asumidas, contribuyen a una labor social, a una función pública, la de crear ciudadanos y ciudadanas en el respeto y desde el diálogo, por lo que su labor debe ser apoyada desde los poderes públicos, incluidas también las empresas y las organizaciones. Los progenitores necesitan tiempo para estar con sus hijos e hijas, y hay que favorecer la existencia de ese tiempo. Cuando se pregunta a los niños qué necesitarían para ser más felices, la mayoría de los de edades comprendidas entre los siete y los nueve años contestan que desean más tiempo con sus padres y madres.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 71

Las políticas de igualdad, y con ellas las de conciliación, han sido vistas en la Unión Europea de manera similar a las que en su día se pusieron en marcha en materia medioambiental en el ámbito del Mercado Único Europeo y que España tuvo que cumplir en el momento de su ingreso. Su cumplimiento y asunción depende mucho de la sensibilización y de su traslado a las políticas educativas, para formar y sensibilizar a las generaciones más jóvenes.

Las familias españolas consideran necesaria también la incorporación de la perspectiva familiar en todas las medidas públicas, al igual que se hace con las políticas medioambientales o las de igualdad de género. Las políticas deberían tender hacia un entorno amigable para las familias, «family friendly», o familiarmente responsables. Esa amabilidad hacia la familia podría contrastarse a través de un informe de impacto familiar, similar al informe de impacto de género. Es una medida que ya se ha implantado con buenos resultados en Estados Unidos.

La ciudadanía española expresa una clara preferencia por un modelo igualitario de familia, con los dos miembros de la pareja con trabajo y parecida dedicación al empleo y a las tareas familiares, lo que choca actualmente con varios obstáculos: el elevado desempleo, los bajos salarios y el elevado endeudamiento de las familias, un problema también para la extensión del trabajo a tiempo parcial, que, con un tratamiento igualitario, podría ser una alternativa para la dedicación a las tareas familiares.

Como ha quedado reflejado a lo largo de los trabajos de esta Subcomisión, la corresponsabilidad, en su concepción actual, no es una cuestión que afecte en exclusiva a las mujeres y que esté circunscrita al ámbito doméstico y familiar sino que se trata de que hombres y mujeres compartan espacios tanto públicos como privados, recursos que compensen y completen el valor de las tareas de cuidado que tradicionalmente han donado las mujeres a su familia más cercana y a la sociedad, junto a las decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas que les competen a ambos.

Si la conciliación debe entenderse como la posibilidad de que las personas, con independencia de su sexo, compatibilicen la esfera privada y pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad incide directamente en la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan al tiempo en responsables de similares deberes, en los escenarios público y privado, en el ámbito laboral y en las responsabilidades familiares.

La clave de la progresión o evolución de las políticas públicas en materia de igualdad de género, es el de la corresponsabilidad social, cuyo significado no solo se extiende a la activa implicación de las personas, hombres y mujeres, sino que afecta a las instituciones públicas y privadas, a los distintos agentes sociales, a las familias y a la sociedad en su conjunto.

3.3 El tiempo dedicado a la familia, al cuidado y a la vida personal: la doble tarea de las mujeres, el empleo remunerado y el trabajo doméstico.

Tradicionalmente, como consecuencia de la división del trabajo y de los roles de género, las mujeres se dedicaban, casi en exclusividad, a las tareas en el ámbito familiar, realizando las labores de casa y el cuidado de las personas, pequeñas y mayores, enfermas o con alguna discapacidad, mientras los hombres dedicaban la mayor parte de su tiempo al desarrollo de una carrera profesional o laboral.

Una parte de ese trabajo realizado por las mujeres en sus hogares, y que nunca fue retribuido, tampoco es sustituible fácilmente por trabajo pagado: el cuidado, el cariño, la atención que se da a menores y personas mayores, es insustituible y resulta incongruente que en un momento histórico tan avanzado, en el que contamos con la mayor cantidad de recursos disponibles y de capacidad para producir, nuestra sociedad sea incapaz de conseguir que mujeres y hombres hagamos aquello que han hecho todas las generaciones anteriores, ocuparse de hijos e hijas y de nuestros mayores.

Parte de ese trabajo continúa siendo realizado mayoritariamente por las mujeres, a través de lo que se denomina la doble jornada, trabajar fuera y dentro de casa. Este hecho incide de manera negativa en su capacidad para dedicarse a su carrera profesional, y tiene su reflejo en la disparidad y discriminación salarial que sufren, así como en la falta de promoción profesional. Con respecto a la capacidad que su nivel formativo y educativo debería proporcionarles, las mujeres están muy por debajo en el mercado laboral, lo que supone una pérdida de recursos y de talento. La respuesta de las mujeres a esta doble tarea ha sido reducir de manera drástica el número de hijos, que se sitúa actualmente en 1,35 por mujer, por debajo del nivel de reposición. El índice sintético de fecundidad, que se encuentra ya a niveles muy bajos, puede continuar bajando, como ocurrió, por ejemplo, en Rusia. Los efectos de la crisis aún no se han notado a nivel de natalidad, pues suelen pasar unos dos años antes de que se evidencien, y a mayores el efecto de la inmigración en la natalidad (+0,2%, aproximadamente) dejará de sumarse. Por las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 72

mismas razones, aumenta también la edad media de las madres al tener su primer hijo, que se encuentra ahora en España en torno a los 31,3 años en 2012. El número de hijos por mujer contrasta con la respuesta que dan las mujeres españolas al preguntárseles cuántos hijos desearían tener: una amplia mayoría declara que le habría gustado tener más, pero no lo ha hecho por razones laborales o económicas. Se menciona también la falta de conciliación como causa para haber reducido el número de hijos.

De la misma manera, el tiempo dedicado al trabajo en el hogar, el trabajo reproductivo, ha disminuido. En 1995 las mujeres dedicaban en la ciudad de Barcelona un total de 28,6 horas semanales a estas tareas y los hombres 6,1, casi cinco veces menos. En 2006 el número de horas por mujer se había reducido a 21,2 —siete horas menos— y las de los hombres habían aumentado a 8,1. Si se suma la dedicación conjunta de mujeres y hombres, en 1995 se dedicaban 34,7 y once años más tarde 29,3 horas. Es evidente que esta menor dedicación incide negativamente en la educación y cuidado de niños y niñas, tanto en los más pequeños como en los de mayor edad.

La distribución del tiempo propio, en mujeres y hombres, es completamente diferente en nuestro país. La encuesta europea sobre tiempos de trabajo calcula que los hombres trabajan —de manera remunerada— más de siete horas semanales que las mujeres, es decir, que las largas jornadas laborales son un fenómeno propiamente masculino, lo cual dificulta una participación igualitaria en la vida familiar: más del 50% de los hombres en la Unión Europea trabaja más de 48 horas semanales. Sin embargo, las mujeres invierten más tiempo que los hombres en trabajos no remunerados, como los que se realizan en el hogar y el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes.

Cuando se combinan horas de trabajo remunerado y no remunerado, las estadísticas muestran un resultado completamente diferente, puesto que son las mujeres las que trabajan más horas a lo largo de toda su vida, incluso cuando su ocupación laboral se realiza a tiempo parcial. El total de horas trabajadas por una mujer con empleo a jornada completa es de 65 semanales, frente a las 54 de un hombre.

Ese trabajo doméstico o reproductivo, no remunerado, no se valora suficientemente aún, y aunque se han realizado estimaciones sobre su valor real, las llamadas cuentas satélites, el conocimiento sobre su importancia es aún insatisfactorio. El INE, en 2008, estimó que el trabajo doméstico no remunerado alcanzaba un 27% del PIB, realizando esta estimación a través de un precio-hora muy bajo, unos 5 euros.

Es importante también tener en cuenta la diferencia cualitativa en los usos del tiempo por parte de mujeres y hombres: mientras que los hombres distribuyen su tiempo de manera lineal, tanto en el aspecto diario como en el semanal, mensual o anual —ocho horas para trabajar, ocho para descansar, trabajo cinco días, descanso dos, once meses de trabajo, uno de vacaciones— las mujeres organizan su tiempo mezclando tiempos de trabajo doméstico, trabajo productivo y ocio, un modelo que se denomina distribución en estrella. El sistema productivo industrial, el tradicional, sobre el que todavía hoy sigue conformándose nuestro mercado de trabajo, se basaba en distribuciones lineales de tiempo: se trabajaba ocho horas de manera continua, y en ocasiones haciendo turnos. Esto dificultaba la participación de las mujeres en el proceso productivo, quedándose en sus márgenes —trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo a distancia, etc.

Hemos pasado de un sistema industrial a uno postindustrial, basado en una mayor flexibilidad de los tiempos, de producción en red, con un predominio del sector servicios sobre el industrial, lo cual ha generado una mayor flexibilidad, permitiendo el ingreso de un mayor número de mujeres en el sistema productivo. Pero una de las causas de que exista aún un menor número de mujeres que de hombres en el mercado laboral tiene que ver con las dificultades de conciliación, por la dedicación a las tareas domésticas y familiares de éstas, por una acumulación de tiempo productivo —menos— y reproductivo —más—.

La gravísima crisis económica que sufrimos ha tenido desiguales efectos sobre el empleo y la actividad femenina. No existe un efecto desánimo, como había ocurrido en las dos crisis anteriores, la de los años 70 y la de los años 90; 710.000 mujeres más se han incorporado a la búsqueda de empleo desde 2007, y la tasa de actividad femenina, aunque desacelerada, ha seguido creciendo, del 51% en 2007 al 52% en 2012, aunque las mujeres siguen trece puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad masculina. La disparidad entre las tasas femeninas y masculinas de desempleo se ha acortado, lo cual no quiere decir que la crisis no esté afectando igualmente al empleo femenino: la tasa de desempleo femenino sigue siendo más elevada que la masculina, aunque acorta distancias. Esta inflexión está ligada a la destrucción de empleo en el sector público, donde las mujeres son un 54% de las personas empleadas, que proporciona el 17% del empleo en nuestro país. En cuanto a las cifras de desempleo, aunque se ha

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 73

reducido la diferencia entre mujeres y hombres, se sigue por delante, con un 25,5% frente al 24,8% de los varones.

El objetivo de la OIT era alcanzar en el año 2020 una tasa del 82% de actividad laboral femenina en la etapa de 25 a 39 años, es decir en la etapa fértil, y para ello ya indicaba que era preciso incidir sobre la jornada laboral en general y sobre la jornada para personas con especiales necesidades de dedicación familiar. La tendencia en general estos últimos años ha sido la reducción de la jornada laboral, de un 5% en siete años, bajando de 7 horas 47 minutos en 2003, a 7 horas 24 minutos en 2010. Sin embargo, la crisis ha cambiado la tendencia, y el sentido actual es el contrario, lo cual también puede incidir en la población laboral femenina.

España es el país de la UE con un crecimiento más intenso de la actividad económica de las mujeres en edades comprendidas entre los 25 y los 54 años: entre 1998 y 2009 las tasas españolas crecieron en 17 puntos porcentuales, frente a los 7 de la media comunitaria. El crecimiento ha sido récord, situándose la tasa de actividad económica femenina por encima de la tasa de la UE15, y todo ello, a pesar de la baja incidencia del trabajo a tiempo parcial, clave en el resto de Europa para mantener altísimas tasas de actividad femenina, sobre todo en esos tramos de edad.

Las dificultades del momento que vivimos se evidencian con toda claridad en la caída del PIB, en un 1,6%, un porcentaje de ese PIB dedicado a la familia que no sobrepasa el 1,2% frente al 2,2% europeo, una tasa de paro que sobrepasa el 25% y una tasa de desempleo juvenil del 50%. Si a esto le añadimos que el 60,9% de los licenciados universitarios españoles son mujeres, y la brecha salarial que las afecta es de aproximadamente un 14%, que las mujeres sólo ocupan el 24% de los cargos directivos en las empresas españolas pese a representar el 51% de la población con estudios universitarios de postgrado, y que las mujeres consejeras en las empresas del IBEX no llegan al 13%, podemos evidenciar con claridad la gran tarea que tenemos por delante. En materia de emprendimiento y trabajo autónomo, existe aún una brecha, pues sólo una de cada diez autónomos en España es mujer. Pero paralelamente, y debido a la situación de crisis que afecta a los trabajadores varones también, y a las familias, el número de mujeres no activas que se han incorporado por necesidades económicas a la búsqueda de empleo se ha duplicado de 2009 a 2011.

Otro factor de clara incidencia negativa en la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la doble jornada que supone su mayor implicación en el cuidado, la encontramos en las modificaciones realizadas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Esta ley genera un nuevo derecho subjetivo de ciudadanía, fundamental para la cuestión de la igualdad en un país en el que, según datos de la OCDE, el porcentaje de cuidadoras familiares proporcionando cuidados intensivos a personas dependientes es el segundo del mundo después de Corea del Sur. El 94% de las cuidadoras familiares en España son mujeres, por ello es evidente la importancia del tratamiento legislativo de la dependencia en la cuestión de la conciliación y la igualdad.

A partir de la aprobación de esta Ley, hay más de ocho millones de usuarios de los servicios sociales públicos, uno de cada tres es mayor de 65 años y el 25%, uno de cada cuatro, es miembro de una familia con menores a cargo. La Ley abre un escenario nuevo de protección, y las prestaciones y servicios creados han supuesto un apoyo innegable para el bienestar de todas esas personas. De esta manera, en diciembre de 2012 había 1.639.900 solicitudes de atención, 1.538.561 dictámenes —un 4% de la población española—, 1.152.000 personas con reconocimiento de derechos y 770.944 beneficiarios y beneficiarias, si bien la lista de espera de la dependencia cronicada afecta a 230.203 personas, a las que se les ha reconocido el derecho pero no se les ha indicado la prestación o servicio que se les destina.

En el último año el desarrollo de la Ley ha visto una reducción, un aplazamiento de la atención de los dependientes moderados, hasta 2015; una reducción de su presupuesto, al suprimirse el nivel acordado de financiación, 283 millones de euros que se concedían a las Comunidades Autónomas, y a través del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con el incremento de las aportaciones de los usuarios, los descuentos sobre las prestaciones concedidas y la creación de un plazo suspensivo de dos años y medio para el posible retraso de las ayudas económicas. Estas modificaciones han influido también en la financiación de esta Ley por parte de las comunidades autónomas.

Todo ello tiene una gran influencia sobre las cuidadoras familiares, puesto que el cuidado informal o no profesional es el predominante en España. El cuidado de alta intensidad supone un peligro para el mantenimiento paralelo del empleo. La cantidad de personas que reciben cuidados familiares en España

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

es superior al 54%, y son en un 94% mujeres las que proporcionan esos cuidados, cuando en su momento la propuesta del cuidado informal en el ámbito familiar se consideró como una alternativa secundaria. Es preciso conocer en profundidad el impacto real de las prestaciones económicas de la Ley en la economía doméstica y el problema que supone que sigan siendo las mujeres las que se encarguen de manera abrumadoramente mayoritaria del cuidado de los dependientes en los hogares, con el objetivo de disminuir la cuantía de las prestaciones económicas paulatinamente, para mantener por un lado a las cuidadoras no profesionales, pero por otro prestar apoyo profesional de forma mixta, para respiro y formación, lo cual generaría empleo en un área en la que es absolutamente imprescindible.

3.4 La racionalización horaria.

El problema de la conciliación en España se ve agravado además por una extraña organización diaria del horario que no tiene parangón con ningún otro país, y cuyo origen no parece encontrarse en razones geográficas, climatológicas o culturales, sino más bien en una curiosa circunstancia histórica, consistente en que durante la Segunda Guerra Mundial el Gobierno cambiase la hora española para adecuarse a la alemana, como hicieron otros países por razones bélicas —Gran Bretaña, Francia, Portugal— pero una vez terminada la guerra, no se volviese a la hora anteriormente en vigor, la del meridiano de Greenwich, cosa que sí hicieron Gran Bretaña y Portugal. De hecho España se encuentra ahora en el huso horario de Europa central, cuando debería estar en el huso europeo occidental. Por esta razón, nuestro horario se rige más por el sol que por el reloj: comemos a la una de la tarde, hora solar, y cenamos a las ocho, aunque nuestro reloj indique que son las tres y las diez de la noche, respectivamente. Esta situación se agrava más cuando adoptamos el horario de verano, cuando nuestra diferencia con respecto al sol es de tres horas.

A esta anómala situación con respecto a la hora solar debe unírsele una organización horaria laboral también singular, que en nada se parece al resto de Europa o del mundo occidental, comenzando tarde por la mañana —en torno a las nueve— y alargando hasta las dos la jornada de mañana, con una larga parada para comer, de dos horas o más, haciendo que la jornada de tarde termine muy tarde y limitando en la práctica las posibilidades de disponer de tiempo propio, tanto para el ocio o la formación como para la familia. La jornada partida con una pausa larga para comer alarga excesiva e innecesariamente las horas que la persona trabajadora pasa fuera de su casa, y lleva consigo un descenso de la productividad, vinculada a esa permanencia excesiva. Esta jornada laboral, a juzgar por algunas de las personas expertas intervinientes, está transformándose ya, muy especialmente en las ciudades grandes, siendo sustituida por modelos de horario continuo. Nuestra tradicional jornada laboral, que también tiene su origen en la sociedad rural que fuimos pero que ya no somos, crea muchos tiempos muertos durante la jornada laboral y deja a trabajadoras y trabajadores sin tiempo para su vida privada. Esta circunstancia es negativa para la calidad tanto de la vida como del trabajo, y afecta especialmente a la conciliación. La jornada europea, en cambio, permite la existencia en la tarde de un largo espacio de tiempo en el que los miembros de la familia pueden desarrollar actividades compartidas.

En algunas profesiones, además, caso del periodismo, las dificultades de conciliación se acentúan, haciéndose muy necesaria una reorganización de los horarios que permita aprovechar mejor la jornada laboral. Una de las cuestiones fundamentales sería el adelanto de la programación en el tramo horario del llamado «prime time», con el objetivo de reducir esa brecha de sueño que tenemos los españoles con respecto al resto de los europeos debido precisamente al final tardío de los programas de mayor audiencia, como el fútbol o los estrenos cinematográficos.

El sistema español, además, acentúa las diferencias de género entre padres y madres en lo que se refiere a la interacción con los hijos e hijas. Los padres salen más tarde del trabajo, lo que implica que se posibilita, con esa mayor disponibilidad de tiempo de las madres, la disposición a asumir más trabajo doméstico y de ayudar a sus hijos e hijas a hacer sus deberes. La racionalización de los horarios podría redundar en un mayor equilibrio de género y en una mayor participación de los varones en el cuidado. La mayor implicación materna en el apoyo escolar de hijos e hijas puede además estar incidiendo en el mayor índice de fracaso escolar masculino, teniendo en cuenta la inexistencia de modelos paternos. Contrasta este hecho, en cambio, con la implicación paterna en la práctica de deporte y la participación en espectáculos deportivos, especialmente con los hijos varones, no con las niñas.

Sin embargo, algunas voces consideran que una normalización horaria que implicase a un elevado porcentaje de la población, estableciendo unas franjas horarias de entrada y salida en todas aquellas actividades profesionales que así lo permitan, conllevaría problemas, como, por ejemplo, grandes atascos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

de entrada y salida en las ciudades, problemas que se trasladarían también a las empresas, como en la utilización de los espacios en una franja horaria concreta y más limitada que la actual, algo económicamente muy gravoso. A mayores, la mejora de la calidad de vida tiene que ver también con la disponibilidad horaria de servicios, para una población que demanda servicios y que los adquiere. Una cuestión importante a tener en cuenta asimismo es la multiétnicidad de nuestra sociedad moderna, que implica horarios diferentes en función de la cultura y la religión, así como vacaciones y días festivos distintos, todo lo cual supone una mayor complejidad a la hora de intentar establecer horarios homogéneos para la mayoría de la población trabajadora.

Por otro lado, para importantes sectores de la población, como la que vive en el campo —un 5% aproximadamente de la población española está ocupada en el sector primario— la racionalización horaria no es prioritaria, siéndolo, en cambio, la conciliación, la provisión de servicios y la sensibilización de cara a la corresponsabilidad, todavía más compleja en el mundo rural.

También se piensa que se está prestando una atención excesiva a los horarios en su distribución horaria, y no debe pensarse sólo en los ciclos diarios —los horarios laborales españoles— sino en el ciclo semanal, mensual, anual y vital. Para la conciliación de las mujeres, son tan importantes los anuales y vitales como los diarios: hablamos de la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral con flexibilidad, y de poder ser, por ejemplo, estudiante y trabajar a tiempo parcial, ser jubilado y trabajar a tiempo parcial, ser padre o madre y trabajar a tiempo parcial. Lo importante sería la flexibilidad, entendida como un concepto que debe aplicarse a todos estos períodos. En España están penalizadas todas las formas de flexibilidad, incluidas las jornadas cortas, porque tienen un coste muy elevado de Seguridad Social.

No existe a nivel legislativo en España ningún sistema institucionalizado en virtud del cual la ciudadanía pueda intervenir en la determinación de los horarios, no tanto los horarios laborales propios, como los horarios que rigen la vida de la colectividad —servicios públicos, transportes, comercio, etc.—. Pueden tomarse medidas estatales, autonómicas, locales, puesto que las recomendaciones pueden ser diferentes en función de la zona en la que se vive, si se trata de una ciudad o del ámbito rural, en el Este u Oeste de España, en la costa o en el interior. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se incluyó un artículo para fomentar las políticas municipales de tiempo y la programación de horarios, que ha tenido escaso recorrido salvo en Galicia, donde se han dado ejemplos interesantes.

Los bancos de tiempo también son una iniciativa que pretende formalizar o institucionalizar lo que llevan haciendo las mujeres y las familias durante siglos, apoyarse en red en materia de conciliación. La solución pasa por la formalización de intercambios de tiempos que puedan generar un mayor bienestar en la ciudadanía.

3.4.1 La jornada educativa y las actividades extraescolares.

Sí hay un acuerdo unánime en poner en evidencia la imposibilidad de una adecuada conciliación con la divergencia existente en nuestro país entre los horarios laborales y los escolares. La necesidad de un esfuerzo mayor para ajustarlos y ampliar la oferta de servicios complementarios o extraescolares —acogida matinal, comedor, servicios extraescolares, servicios durante las vacaciones escolares— es clave para una adecuada conciliación, al menos en el período que va desde el nacimiento a los 12 años, edad en la que se presupone que el menor tiene autonomía en sus desplazamientos.

El problema de la compatibilización entre las jornadas escolares y laborales es considerado por muchos padres y madres como uno de los más graves para la conciliación, no sólo a nivel diario —diferentes horarios de entrada y salida— sino anual, con la divergencia existente entre las vacaciones escolares, mucho más amplias, y las laborales.

La respuesta que dan las familias a estos problemas graves, pues se presentan de manera cotidiana, suele ser acudir a las redes familiares como soporte clave de apoyo, seguido de la ayuda doméstica remunerada, puesto que, a juzgar por las personas encuestadas, las Administraciones Públicas no han aportado respuestas eficaces a este problema que se plantea a un numerosísimo porcentaje de la población española con hijos e hijas menores de 12 años.

En este sentido, la jornada continua encuentra numerosos detractores entre las personas expertas en conciliación. La jornada continua parece responder más bien a las necesidades de conciliación del colectivo del profesorado, pero no a las necesidades de niños y niñas. En concreto resulta preocupante, para algunas de las personas expertas comparecientes, el escaso número de horas que pasan en institutos y colegios los y las adolescentes, en una edad en la que el fracaso escolar es muy elevado, fundamentalmente

el masculino. A juzgar por la opinión mayoritaria, la vida en la escuela de hijos e hijas debe ser más larga de lo que es en la actualidad: debe tener sus horas de clase, sus tiempos de descanso y recreo entre compañeros y compañeras, su horario de almuerzo y de deporte: la jornada continua no responde a esas necesidades, pues las comprime excesivamente. Es un camino sobre el que debe reflexionarse, pues es contrario a las necesidades de niños y niñas, y no soluciona los problemas de conciliación de las familias, más bien los agrava.

3.4.2 Los horarios comerciales.

La liberalización de los horarios comerciales ha sido también uno de los temas controvertidos en la subcomisión. Pensada inicialmente con el objetivo de incrementar el consumo en un momento de grave crisis económica, y como incentivo para la creación de empleo, los resultados, de su aplicación hasta ahora son poco alentadores, a juzgar por algunos de los expertos consultados, y sin embargo, agrava las dificultades de conciliación, muy especialmente de las trabajadoras, que son mayoritariamente quienes están empleadas en el pequeño comercio. En muchos casos implica cambios en los turnos fijos preexistentes por turnos rotatorios, lo cual tiene también efectos adversos en la conciliación.

Hablar de pequeño comercio implica hablar del 90% de los autónomos y autónomas en España, que vertebran y dan vida a las ciudades, y ocupan al 11% de la población, casi dos millones de personas, con un porcentaje muy elevado de empleo femenino, el 60%. El problema de la liberalización de horarios es la falta de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras, por lo que debería replantearse una medida establecida para fomentar la contratación y que hasta ahora parece no haber dado los resultados previstos.

3.5 Problemas fundamentales para mejorar la conciliación y soluciones propuestas.

Varias de las personas comparecientes han considerado imprescindible diferenciar el momento actual, en el que la gravísima situación de crisis económica y laboral que vivimos ha obligado a realizar un paréntesis en muchas de las líneas legislativas y normativas que seguíamos desde los años noventa en materia de fortalecimiento del Estado del Bienestar, de la trayectoria seguida hasta ahora. Es conveniente, y esperanzador, pensar que vivimos un momento de suspenso de muchas de las actuaciones puestas en marcha o encauzadas en las dos últimas décadas, y que serán retomadas en cuanto la situación económica lo permita. Los ajustes económicos que han sufrido muchas de las líneas de actuación de las Administraciones Públicas —Estatad, Autonómica, Local— ha obligado a la acumulación de tareas en los hogares, haciendo recaer en las mujeres actividades de las que hace tiempo se habían desprendido: lo que no se resuelve en el sector de la economía pública o privada se resuelve en los hogares, en las familias, que pasan a asumir desde la función crediticia —apoyar económicamente las iniciativas de los hijos o hijas— a la alimenticia o la de la vivienda —los hijos que vuelven a vivir con sus padres al quedarse sin trabajo—. Esta reducción de los servicios públicos incide más directamente en las mujeres, que, desde el hogar, tienen que hacerse cargo de una multiplicidad de tareas.

Diferentes encuestas realizadas por las universidades españolas en los últimos años han analizado cuáles son, en opinión de las madres y los padres, los principales problemas con los que se enfrentan para compatibilizar familia y trabajo. Las respuestas son claras y hablan principalmente de tres cuestiones, relacionadas con la actividad de madres y padres como responsables del cuidado y atención de menores:

- Enfermedades banales de los niños y niñas, es decir aquellas que implican un período corto de reposo en el domicilio.
- Desfase empleo/escuela por la falta de coordinación entre horarios laborales y escolares.
- Vacaciones escolares más amplias que las laborales, lo cual acarrea un nuevo desfase empleo/escuela.
- El cuidado de los y las menores de tres años, aún no escolarizados. Aunque nuestro país presenta un número elevado de guarderías públicas y privadas, siguen existiendo problemas para conseguir que los niños y niñas menores de tres años sean atendidos en estos servicios de carácter educativo y de conciliación.

Las respuestas planteadas a estos problemas deben, para ser efectivas desde la perspectiva de género —que es el aspecto por el que la Subcomisión, nacida en el seno de la Comisión de Igualdad, debe velar— colaborar también en la mejora de la igualdad de género, puesto que, como se ha comentado,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 77

no todas las medidas puestas en marcha en materia de conciliación han supuesto un avance para la igualdad y algunas suponen problemas a medio y largo plazo para el desarrollo profesional de las mujeres.

Los servicios, de carácter público, de cuidado, durante las vacaciones escolares, durante las primeras horas de la mañana —aulas matinales, servicios de madrugadores o desayunos—, y por las tardes después del horario escolar, son las actividades que mejor responden a la solución de los problemas mencionados como más graves para la conciliación, salvo en el caso de las enfermedades banales de los menores. La extensión del Plan Educa III, desde el Gobierno central, o las actuaciones de los gobiernos autonómicos en la ampliación de la red de guarderías, son las actuaciones más propicias, junto con la existencia y despliegue de los servicios escolares complementarios.

Para el caso de las enfermedades leves de hijos e hijas, la propuesta más satisfactoria parece ser un permiso de corta duración, para hombres y mujeres, que podría anualizarse en un número máximo de horas disponibles durante el año —unas 25, por ejemplo— que se va consumiendo a medida que se van necesitando por ese tipo de indisposiciones temporales infantiles. Existe ahora mismo un permiso para hospitalización y enfermedades graves, que cubre un problema diferente, pero las enfermedades leves siguen sin estar cubiertas, mientras que en otros países europeos, como Suecia, o Francia, han solucionado este problema a través de días de libre disposición.

3.5.1 Los permisos parentales igualitarios e intransferibles.

Todas las personas comparecientes han considerado como enormemente positiva la introducción del permiso de paternidad, una medida recogida en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y abogan por la ampliación de éste, tal y como se recogía en las disposiciones adicionales de la citada ley, ampliación que ha sido pospuesta en dos ocasiones diferentes por razones presupuestarias. Otras medidas, sin embargo, como la ampliación del permiso por maternidad que se pretende desde el Parlamento Europeo², no reciben el mismo apoyo, por entender que redundarán nuevamente en desigualdad y discriminación para las mujeres en el mercado de trabajo, ya que implicarían un alejamiento de su puesto de trabajo aún mayor. A pesar de que teóricamente los permisos parentales actualmente pueden ser disfrutados tanto por padres como por madres, lo cierto es que, no sólo en España sino en el resto de la Unión Europea, la posibilidad de ser disfrutados por el padre se da en un número muy reducido de casos. Al ser preguntados los hombres europeos por el porqué de la escasa acogida masculina a este permiso, la respuesta es la incidencia negativa que tiene sobre sus carreras profesionales. Es evidente que la asunción en solitario de estas responsabilidades por parte de las mujeres implica que esas consecuencias negativas recaen exclusivamente sobre ellas.

El permiso de paternidad implantado en 2007 fue utilizado en 2008 por 280.000 hombres, el 54% de los padres, lo cual supone un impacto muy positivo. El permiso ha permitido además visibilizar la paternidad como una responsabilidad masculina. Este hecho contrasta con el porcentaje tan escaso, menos de un 2%, de hombres, que disfrutaron de alguna parte de las diez semanas transferibles del permiso parental. De la misma manera, de las excedencias no pagadas, tan sólo un 5% han sido utilizadas por hombres.

Las propuestas en esta materia van, por un lado, a la ampliación del permiso parental, a disfrutar por la pareja, en los términos en que sus miembros consideren conveniente, en un mínimo de seis meses, tendiendo a una ampliación posterior para llegar a los doce meses, en el que habría una parte de disfrute común —dos o tres semanas—. En este caso, la decisión del reparto debería quedar a discreción de la familia. Pero la medida que se considera que sería más efectiva y que tiene mayor aceptación por parte del grupo de personas expertas que han comparecido en la Subcomisión es el establecimiento de los permisos parentales igualitarios e intransferibles, que ha sido presentada ya como proyecto de ley en el Congreso de los Diputados.

La propuesta de la PPIINA —Plataforma por los Permisos Parentales Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción— parte de la base de que el actual sistema de permisos consolida la división sexual del trabajo y los roles de género. El ser madres, o el poder serlo— marca una diferencia en la vida laboral de las mujeres, pero también discrimina a los hombres, ya que los priva de un derecho laboral y de su prestación contributiva, a la que tienen derecho por cotización y les ausenta del cuidado de sus

² El 20 de octubre de 2010 el Parlamento Europeo ha presentado una propuesta de directiva para la ampliación del permiso mínimo de maternidad —parental— de 14 semanas a 20 en toda Europa.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 78

hijos. También éstos se ven perjudicados por el actual sistema de permisos, ya que sólo pueden ser atendidos por uno de los progenitores, generalmente la madre.

En primer lugar, la propuesta propugna el cambio de denominación de los permisos, dejando de ser maternales-paternales, puesto que esta denominación crea una disfuncionalidad. Que los permisos de ambos sean iguales es una condición indispensable para lograr la corresponsabilidad. Si no son intransferibles, la experiencia nos indica que los hombres no se acogerán preferentemente, delegarán en las mujeres su responsabilidad y serán ellas las que lo disfruten en su totalidad. En este momento no llega al 2% el porcentaje de padres que disfrutan de la parte transferible del permiso parental, por cesión de la madre. Con los permisos intransferibles se eliminaría la percepción de menor disponibilidad que las empresas sienten hacia las mujeres.

La propuesta de la PPIINA es:

- Que exista un permiso parental de 2 semanas, obligatorias, después del nacimiento, acogimiento o adopción, simultáneo para las dos personas, para el cuidado de la madre y la criatura.
- Un permiso parental para la crianza, de 16 semanas, de las cuales 4 son obligatorias, y las demás intransferibles pero no obligatorias, pues no tienen que tomarse necesariamente a continuación del permiso parental inicial. Tendrían que tomarse durante los 18 meses posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. Así, el niño o niña dispone de un tiempo más largo atendido por uno de sus progenitores.
- Se pretende dar a los hombres lo que hoy tienen las mujeres, 16 semanas. Cuando ya tengan los hombres esas 16 semanas, podría eliminarse el permiso de lactancia, a condición de aumentar ambos permisos, el de las mujeres y el de los hombres, dos semanas más.

El coste de una semana de permiso de paternidad es de 100 millones de euros.

La medida supone una reducción de costes en primer lugar, si tenemos en cuenta que la demanda de escuelas infantiles y guarderías se reduce, pero además genera beneficios inmediatos en el empleo femenino e incide favorablemente en la desaparición de la brecha salarial, ya que hombres y mujeres se ausentan de manera igualitaria de sus puestos de trabajo. Es una medida que también pretende atajar la caída de la fecundidad, favoreciendo la posibilidad de las mujeres, y de los hombres, de ser madres y padres.

3.5.2 La negociación colectiva como instrumento básico para la conciliación y la corresponsabilidad.

La cuestión de los tiempos de trabajo y de ocio ha sido un tema clave para la negociación colectiva desde sus inicios en los orígenes de la industrialización, junto con la del salario.

Ahora mismo las empresas trabajan a corto plazo, por efecto de la crisis, habiendo abandonado el enfoque a medio plazo que algunas habían incorporado, y que incluía cuestiones como la conciliación, la satisfacción de los empleados y empleadas, la retención del talento, la diversidad como factor de enriquecimiento de los recursos humanos, y la igualdad entre mujeres y hombres. En este momento de grave crisis económica, se trabaja por el aumento y la recuperación de la productividad y se acude en muchos casos al aumento del tiempo de trabajo y a la reducción de salarios, algo que evidentemente incide de manera negativa en la conciliación e, indirectamente, en la igualdad de mujeres y hombres, añadiendo más trabajo fuera del ámbito laboral a las mujeres.

La reforma laboral ha sido objeto de críticas por varias personas expertas por varias razones, pero fundamentalmente por la flexibilidad aportada a la empresa, al permitir que el empresario distribuya a lo largo del año de manera regular el 10% de la jornada de trabajadores y trabajadoras, y que sólo con cinco días de antelación tengan derecho éstos a conocer el horario, su concreción y día de comienzo. Se modifican además determinados derechos adquiridos a través de la Ley Orgánica 1/2004, como la acumulación de la reducción de jornada por guarda legal en jornadas completas, y además, se prevé la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios de ámbito superior que afecten a la jornada, horario, distribución del tiempo y régimen de turnos, en función de determinadas circunstancias que afecten a la empresa. Se plantea también una prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a los convenios de ámbito superior, en materias como la jornada, el salario y la conciliación. Según los estudios realizados por CC.OO., un 40% de las empresas están ampliando la jornada laboral pactada, fundamentalmente en sectores como servicios financieros y administrativos, comercio y sector público, donde son mayoritarias las mujeres.

La reforma laboral se ha puesto en marcha mientras la Comisión Europea propone la modificación de la Directiva del tiempo de trabajo, en proceso de negociación actualmente. Con grandes diferencias entre las posiciones empresariales y sindicales, hay un llamamiento de la Comisión para que se llegue a un consenso en las siguientes materias:

- Que se incremente la jornada máxima legal en todos los Estados miembros.
- Que se elimine la cláusula de voluntariedad según la cual el trabajador, ahora, decide si quiere o no superar esa jornada.
- Que se elimine el cómputo del tiempo de trabajo, a la hora de plantear las vacaciones y aquellos períodos que tienen que ver con la maternidad, paternidad, y medidas relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad.

3.5.3 Los planes de igualdad como instrumentos para la conciliación, la racionalización de horarios y la corresponsabilidad.

Los planes de igualdad son instrumentos que se pusieron en marcha de manera obligatoria para las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A juzgar por la opinión mayoritaria de las personas comparecientes, se han revelado como un instrumento efectivo para mejorar igualdad y conciliación. A pesar de ello, lo cierto es que no se había extraído aún todo su potencial, cuando la crisis económica ha caído como un mazazo sobre el más o menos equilibrado sistema que se había ido tejiendo desde 1999 y a partir de la aplicación de la citada Ley Orgánica, en materia de conciliación e igualdad entre las Administraciones Públicas, las empresas, las familias y la sociedad civil.

Antes de su obligatoriedad, eran extraños los convenios colectivos que incorporaban medidas en materia de igualdad o conciliación; posteriormente se fueron ampliando, e incluso el número de mujeres participantes en la negociación.

Se han puesto de manifiesto críticas en relación con la implantación formal de planes de igualdad por parte de las empresas, en los que no se incluían medidas de conciliación, y en los que no se había realizado previamente un estudio serio sobre las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres trabajadores de esa empresa. En ocasiones no aparecen ni siquiera reflejadas en los planes las medidas de conciliación vigentes legalmente. En la Ley Orgánica de Igualdad, además, se pretendía aumentar la presencia de mujeres tanto en la afiliación a organizaciones sindicales y empresariales como en la participación efectiva en la negociación colectiva. Hay una tarea pendiente en estas organizaciones, tanto de democratización como de incorporación de la igualdad efectiva. Sin embargo, parece que en general la elaboración de planes de igualdad ha hecho aflorar a las expertas en materia de igualdad en los sindicatos para la negociación colectiva, y las ha legitimado y respaldado en el seno de sus organizaciones.

Por otro lado, no existe en la práctica control de la Inspección de Trabajo sobre los planes de igualdad de los convenios colectivos. Deben registrarse para conseguir un mayor control, y debería darse una mayor difusión de las buenas prácticas implantadas en algunos de ellos con el objetivo de que fuesen más conocidos en otros sectores y empresas.

En la mayoría de los planes de igualdad, las medidas de conciliación están centradas en buscar nuevas formas de flexibilidad horaria, sumando eficacia para la empresa y bienestar para los trabajadores y trabajadoras, pero son particularmente interesantes, aunque una minoría, las medidas que fomentan la corresponsabilidad, el uso de los permisos de paternidad, las excedencias temporales asumidas por los trabajadores varones, las campañas de sensibilización dentro de la empresa para el disfrute de estas medidas por parte de los hombres. Cuando estas medidas dejan de ser excepcionales, la racionalización horaria tiene también un reflejo en la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras.

4. RECOMENDACIONES

Antes de abordar cualquier aplicación práctica extraída de la Subcomisión de racionalización de horarios, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, debemos tener en cuenta que los derechos de conciliación son derechos fundamentales, y así lo ha establecido el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en numerosas ocasiones.

Desde esta Subcomisión se entiende que debe potenciarse el enfoque de los derechos de la conciliación y de la corresponsabilidad desde una perspectiva integrada por ambos sexos. Es necesario avanzar hacia una sociedad donde se incorpore el ejercicio efectivo de estos derechos en igualdad y sin

discriminación, y donde las tareas en el ámbito familiar o doméstico se repartan equitativamente entre mujeres y hombres.

Pese a los avances producidos en la materia, sigue existiendo un problema de uso del tiempo fuertemente caracterizado por el género. Las mujeres dedican una gran parte de su día a la realización de tareas familiares en detrimento del desarrollo de su vida profesional y, evidentemente, de su propio tiempo libre y de recreo. Por ello, hay que fomentar modelos de familia corresponsable y exentos de estereotipos de género, basados en relaciones más democráticas e igualitarias, a la par que avanzamos hacia la erradicación de modelos de división sexual del trabajo.

Podemos concluir que no existe una fórmula única e ideal para conciliar, que pueda extrapolarse a cualquier país, en cualquier momento y ante cualquier circunstancia. Es necesario que cada persona y familia, pueda dar respuesta a sus necesidades mediante la implantación de procedimientos flexibles capaces de responder a esas situaciones concretas.

Conforme a las principales medidas concretas propuestas por las personas expertas intervinientes y como resultado del debate producido en esta Subcomisión se formulan las siguientes recomendaciones:

4.1 Administración y Políticas Públicas.

Gracias al mandato establecido en el artículo 9.2 de la Constitución Española, se demanda a los poderes públicos la promoción de las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Desde todos los ámbitos se exige poner una especial atención en aquellos sectores ocupados mayoritariamente por mujeres, entre los cuales destaca el sector público que está altamente feminizado.

Es necesario que seamos conscientes de la capacidad que poseen las Administraciones Públicas a la hora de contribuir a compatibilizar responsabilidades a través de la optimización de los tiempos de ocio y trabajo. Por ello, el objetivo de conciliar debe implantarse con más fuerza si cabe, en el ámbito de las distintas Administraciones Públicas, compactando al máximo la jornada laboral en sus centros, y adaptando medidas de flexibilidad a puestos y turnos de trabajo.

Con carácter general, en esta Subcomisión se considera que los planes de igualdad de las empresas deberían contar con un contenido mínimo en materia de conciliación y corresponsabilidad; que sean ratificados por el servicio administrativo correspondiente, manteniendo y reforzando los instrumentos de evaluación establecidos al respecto.

Del mismo modo se solicita la necesidad de reconocer y valorar desde las Administraciones el buen hacer de las empresas que cumplan con los Planes de Igualdad o cuenten con un conjunto de medidas que favorezca la conciliación y la corresponsabilidad, se proponen sanciones ejemplares para aquéllas que no lo hagan. Podrían establecerse ayudas a las empresas que quieran racionalizar horarios para implantar nuevos modelos de gestión, mediante inversiones bonificadas en la tecnología o mediante procesos de asesoramiento y certificación, y a tales efectos se propone realizar un análisis de cuáles podrían ser a efectos orientativos. Igualmente se propone que los criterios de adjudicación de contratos en la Administración Pública incluyan como factor de puntuación la existencia de planes de igualdad que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización horaria.

Con carácter general, se invoca la importancia de la negociación colectiva en España como derecho de todos los trabajadores y trabajadoras y como instrumento al servicio de la competitividad de las empresas y de la creación de riqueza y empleo. En ocasiones, distintas intervenciones y posicionamientos en esta Subcomisión han subrayado que la Reforma Laboral no ha contribuido a la necesaria interrelación y colaboración entre la negociación colectiva y los Planes de Igualdad, por lo que plantean que es necesario un impulso hacia la inclusión de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los convenios colectivos. Afirman además que debería profundizarse en el sistema de control de la Inspección de Trabajo sobre el cumplimiento de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

Se solicita un marco de horarios comerciales donde el comerciante y los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral y que respete el equilibrio entre los distintos formatos comerciales. Para ello, se propone la elaboración de informes y estudios que permitan obtener datos sobre la realidad española y apoyar la puesta en marcha de reformas en este sentido.

Además de estas consideraciones, es necesario que los poderes públicos vuelvan a optar por servicios públicos de cuidados de calidad: el cuidado de los hijos e hijas no es una cuestión que deba resolver cada familia según su disponibilidad de tiempo y capacidad económica. Es así como se genera una de las más importantes fuentes de desigualdad de oportunidades. También diversas estadísticas constatan que es en

los países donde se ofrecen más y mejores infraestructuras de cuidados, donde las mujeres han conseguido una independencia económica equiparable a la del hombre, frenando la creciente feminización de la pobreza.

4.2 Ámbito privado.

Desde todos los ámbitos consultados por esta Subcomisión se reclama un cambio de cultura que erradique la plena disponibilidad como valor central de la relación laboral, y se base en alternativas al presencialismo. Las normas laborales deben fomentar un cambio en el trabajo por resultados y en la organización laboral, con el fin de emplear más racionalmente el tiempo de trabajo e incluyendo alternativas a la prestación de jornada presencial a tiempo completo.

En nuestro país hay ejemplos en la negociación colectiva en que los agentes sociales han recurrido a fórmulas alternativas de tiempo y trabajo que han permitido un mejor equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios. Es por ello que se considera conveniente situar en el marco de la negociación colectiva este tipo de materias, incluyendo junto a los permisos parentales el establecimiento de horarios laborales orientados a la conciliación y a la corresponsabilidad, a fin de que sean compatibles con la vida personal y familiar, los tiempos educativos y las actividades culturales, formativas y sociales.

Las empresas corresponsables, que adoptan nuevos modelos de gestión de recursos humanos basados en flexibilidad, que optan por fomentar un empleo de calidad a través de nuevas formas de organización del trabajo y la flexiseguridad, son empresas más valoradas por parte de los trabajadores y trabajadoras. Es un contexto donde calidad del empleo y calidad de vida están muy relacionadas.

Es conveniente reconocer las buenas prácticas de empresas que apuestan por las personas como principal valor de sus organizaciones y que entienden que trabajar con modelos de gestión basados en flexibilidad, apostando por la diversidad e invirtiendo en formación e innovación, son piezas clave para mejorar la competitividad. Se trata de empresas que en estos momentos de crisis tienen plantillas comprometidas y productivas, resistiendo mejor que otras los efectos adversos de esta situación.

Debe revisarse desde la óptica de la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización horaria, el actual tratamiento normativo de:

- El permiso de lactancia.
- La reducción de jornada y excedencia para el cuidado de hijos e hijas.
- El parentesco de afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación.
- La carencia de licencias parentales remuneradas.
- La posible implementación de un permiso de corta duración para indisposiciones temporales infantiles, para mujeres y hombres.
- El actual marco regulador del trabajo a tiempo parcial.

4.3 Permisos parentales y maternales.

El actual sistema de permisos consolida la división sexual del trabajo e influye negativamente en la tasa de natalidad. Para lograr la corresponsabilidad es necesario que los permisos sean iguales e intransferibles.

Las distintas personas intervinientes en la Subcomisión, han aportado diversas soluciones a este problema, aunque la mayoría han estado de acuerdo en que, debido a la situación que atraviesa nuestro país, la implantación de los mismos habría de tener un carácter progresivo. Este sistema debería estar financiado con cargo a la Seguridad Social, o a través de una financiación mixta público-privada, y responder al incremento de actividad de las mujeres en las franjas de edad reproductiva.

Las propuestas más contempladas son las siguientes:

1. Un permiso parental inicial de dos semanas, obligatorias, para disfrutar nada más ocurrido el nacimiento, acogimiento o adopción, simultáneo para las dos personas. Estas dos semanas tienen como objetivo el cuidado de la madre y la criatura necesario en el primer momento.
2. Un permiso parental para la crianza, de 16 semanas, de las cuales cuatro tengan un carácter obligatorio. Las demás deberían ser intransferibles pero no obligatorias, y no tendrían que disfrutarse necesariamente a continuación del permiso parental inicial. El único requisito es que se tomen durante los 18 meses posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. De este modo, el menor estaría atendido por uno de sus progenitores por un periodo de tiempo mucho mayor.

De conformidad con la Proposición no de Ley sobre modernización del sistema de permisos por nacimiento, adopción y acogimiento, aprobada por unanimidad en la Comisión de Igualdad en su sesión del día 10 de octubre de 2012 y con las conclusiones de esta Subcomisión, debe abordarse en esta Legislatura, y teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el análisis de la situación de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento e implementar las reformas en cuanto la coyuntura económica lo permita, orientadas a estos objetivos fundamentales:

- Asegurar el derecho de la infancia a recibir los cuidados por parte de ambos progenitores en pie de igualdad y en su beneficio y en el de todo el núcleo familiar.
- Garantizar en plano de igualdad los derechos de ambos progenitores a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad y la paternidad, sin perder sus ingresos y sin verse privados del disfrute de su vida personal y familiar.
- Avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales.

Se propone actualizar el permiso de lactancia y modernizarlo y se ve como algo muy positivo el hecho de que se haya ampliado su titularidad al padre. En ocasiones se ha planteado la posibilidad de que, en el momento en el que los hombres sean titulares de un permiso propio de 16 semanas, pudiera eliminarse el permiso de lactancia a condición de aumentar ambos permisos, el de las mujeres y el de los hombres, dos semanas más.

Finalmente debería analizarse el efecto negativo que una duración excesiva de la excedencia para el cuidado de hijos e hijas, utilizada mayoritariamente por las mujeres, tiene sobre el mantenimiento de su empleo, su reincorporación al mercado de trabajo o su promoción profesional. También debería tenerse en cuenta la especial protección que merecen los hogares monoparentales.

4.4 Adaptación horaria y educación.

España es el tercer país de la Unión Europea con jornadas más largas. La cultura de trabajo de prolongación de la jornada y la irregularidad e imprevisibilidad de los horarios expulsa a las mujeres del mercado laboral o las relega al trabajo a tiempo parcial o de menor dedicación. Por otra parte, el desigual reparto de las responsabilidades familiares conduce a un desequilibrio en la jornada de trabajo e incide en la brecha salarial por género, siendo las mujeres quienes más se acogen a los instrumentos disponibles de flexibilidad de jornada. La reforma laboral de 2012 no contribuye a subsanar esta situación con las modificaciones introducidas en relación con este tema.

Realidades como la singularidad de los horarios en España en casi todas las facetas de la vida cotidiana, dificultan enormemente la posibilidad de compaginar la vida personal y laboral y son causa de graves problemas de salud que tienen su origen en la incapacidad de controlar el tiempo dedicado a la vida personal. De ahí que una de las principales recomendaciones de esta Subcomisión sea la de emprender iniciativas legislativas de carácter transversal que nos encaminen hacia unos horarios de vida y de trabajo más acordes con los de los países de la Unión Europea.

Por ello resulta cada vez más necesario repensar la organización del trabajo. Las normas laborales deben fomentar un cambio de organización laboral para emplear más racionalmente el tiempo de trabajo. Disponer de horarios flexibles y racionales es un elemento de adaptabilidad que redundará en un incremento del rendimiento y la competitividad. Por lo tanto, para mejorar la productividad de las empresas, debe ser una prioridad indispensable de los convenios colectivos lograr mayores cotas de flexibilidad en la organización del trabajo.

Los beneficios son múltiples para todas las empresas que incorporan medidas de flexibilidad horaria, ya que consiguen una mejora de la calidad de vida de las personas, fomentan la corresponsabilidad, la igualdad y la reducción del absentismo laboral, al tiempo que aumentan la productividad en la empresa, mejoran el clima laboral y retienen el talento.

La crisis ha hecho que algunas empresas refuercen su cultura presencial imponiendo jornadas aún más extensas, pero esto no ayuda a aumentar su productividad, y mucho menos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que sólo son efectivas la mitad de las horas dedicadas al trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Por tanto, y con carácter general, se propone la adaptación progresiva del horario laboral. En ocasiones, distintas intervenciones y ponentes han defendido la existencia de un horario laboral homogéneo con salida máxima a las 18 horas, al igual que ocurriría si las Administraciones Públicas aplicasen el Plan Concilia, aprobado en 2005. Sin embargo, en este punto existen discrepancias ya que si en las grandes ciudades todo el mundo saliese a la misma hora, los atascos serían infinitos. El mismo problema se daría en las oficinas, porque las empresas rentabilizan espacios mediante la utilización de diferentes turnos laborales.

Otra medida alternativa sugerida sería poder promover bancos de horas en las empresas, para abrir la posibilidad de que se puedan acumular y compensar las horas de trabajo, flexibilizando también las horas de entrada y salida.

Los horarios laborales son la base de la conciliación y un factor fundamental a la hora de tomar la decisión de tener hijos. La irracionalidad de los horarios influye directamente en el hecho de que las mujeres apenas figuren en los puestos directivos de las empresas.

En cuanto a los horarios escolares, la jornada continua no se considera adecuada ni para la conciliación, ni para la igualdad de género, ni para atender las necesidades de los menores. Es necesario adaptar tanto los horarios, como las vacaciones y el resto del calendario escolar a las jornadas de trabajo. Se propone, que los escolares empiecen un poco más tarde y se establezca la jornada partida. La oferta de servicios complementarios o extraescolares, las aulas matinales y los comedores escolares son igualmente claves para la conciliación.

4.5 Organización del tiempo y del espacio del trabajo.

En un mundo cada vez más globalizado y móvil, el trabajo ha de entenderse como una actividad, no como un lugar de carácter físico. La flexibilidad espacial ha de ser, pues, una de las bases de la conciliación.

La tecnología nos permite revolucionar la manera de relacionarnos con nuestras empresas y trabajos. Es necesario aprovecharla para llevar a cabo un trabajo en movilidad.

Es preciso formar a las personas en el uso de las herramientas que permitan esa movilidad y generar estructuras que favorezcan la gestión de esos cambios, de forma que los trabajadores y trabajadoras tengan claramente definidos sus objetivos en la empresa.

El trabajo a distancia, es una medida a la que se acogen fundamentalmente mujeres y es un tipo de trabajo que, aunque puede permitirles avanzar y promocionarse en el ámbito de la empresa, también puede contribuir al aislamiento y el abandono, por lo que se propone que se aborden en la legislación laboral las modificaciones necesarias para su regulación.

En nuestra cultura, existe la creencia generalizada de que el contrato a tiempo parcial, se implanta en sectores menos cualificados y peor remunerados, y que está vinculado a menos oportunidades de formación, menos desarrollo personal y menos protección social.

Sin embargo, el contrato a tiempo parcial ha de ser visto como una manera de flexibilizar los horarios y favorecer la conciliación, ya que ofrece la posibilidad de adaptar la jornada laboral a las necesidades individuales y empresariales. Al respecto deben valorarse los efectos sobre la conciliación que tiene la realización de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, introducidas en la normativa vigente, respetando los derechos de conciliación que se estuvieran ejerciendo por trabajadores y trabajadoras de la empresa en caso de variación de condiciones de trabajo o distribución irregular de la jornada, y teniendo en cuenta que la realización de estas horas extraordinarias sólo tiene carácter obligatorio si están recogidas en el convenio colectivo.

Por ello, sería muy beneficioso en materia de conciliación, estudiar la posibilidad de adaptar y desarrollar la figura del contrato a tiempo parcial para que sea un instrumento utilizado con carácter general con el fin de lograr una mayor adaptación de la vida laboral, familiar y personal. Deberá trabajarse para que desaparezca su imagen negativa. No obstante, podría estudiarse el reconocimiento en convenio colectivo de un derecho individual a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada por motivos de conciliación. Se trata de garantizar más los derechos de presencia en el trabajo, que los derechos de ausencia del mismo, mediante una fórmula abierta, que sitúe el derecho a compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales en el centro de la negociación colectiva.

Una de las ventajas principales del horario basado en la jornada continua con una breve pausa para comer, es permitir un amplio espacio de tiempo para que los miembros de la familia desarrollen actividades compartidas a lo largo de la tarde.

Por ello, el mayor inconveniente del sistema español, basado en la jornada partida con un tiempo extenso entre la mañana y la tarde, es la acentuación de las diferencias de género entre padres y madres en lo que respecta a la interacción con sus hijos. Los padres generalmente salen más tarde del trabajo, lo que determina una importante diferencia en la hora de llegada a casa. Este diferencial de género supone una mayor disponibilidad de las mujeres para asumir responsabilidades en el hogar.

La jornada partida con una interrupción excesiva para el almuerzo prolonga innecesariamente las horas que el trabajador pasa fuera de su casa, con el consiguiente descenso de su productividad, por ello se propone favorecer la jornada continua con una pausa para el almuerzo.

Geográficamente, a nuestro país le corresponde la hora solar del meridiano de Greenwich, que pasa por Londres. La misma hora que tienen Canarias, Portugal e Inglaterra, y que se cambió, durante la Segunda Guerra Mundial, por motivos bélicos, pasando a tener la misma hora del meridiano de Berlín.

El hecho de que España, desde hace más de 71 años, no tenga el huso horario que le corresponde, da lugar a que madrugemos demasiado y durmamos casi una hora menos de lo recomendado por la OMS. Todo ello afecta negativamente tanto a la productividad, como al absentismo laboral, al estrés, a la siniestralidad y al fracaso escolar.

Se recomienda valorar el coste y las consecuencias que podría suponer la vuelta al huso horario europeo occidental, en vigor en España antes de 1942.

La conciliación es también un problema de salud, por lo que deberían incorporarse especialistas en esta materia, y su aplicación a los programas de salud e higiene en el trabajo.

Sería beneficioso que en la Encuesta Nacional de Salud se incluyeran medidas e indicadores que pudieran valorar los niveles de conflicto de los ciudadanos y ciudadanas a la hora de conciliar los distintos aspectos que componen nuestra vida.

4.6 Formación.

Es necesario educar a las generaciones futuras para asegurarnos una apuesta decidida hacia modelos de liderazgo basados en la efectividad, la productividad y el compromiso, animando a los más jóvenes a reconocer lo necesario de la maternidad y que dejen de verla como una causa de discriminación o incompatibilidad para alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones empresariales.

Para lograr una verdadera corresponsabilidad, es decir, un reparto equilibrado de las responsabilidades del ámbito laboral y doméstico, es preciso llevar a cabo una formación y educación continua y obligatoria en materia de igualdad, incluyendo también el concepto de corresponsabilidad en los currícula, favoreciendo de esta manera modelos de convivencia igualitarios. Del mismo modo, los materiales educativos deberían contener lenguaje e imágenes no sexistas, que incluyan a hombres y mujeres en igualdad.

Es conveniente que se conozcan los efectos adversos que tanto en las familias como en las personas ocasiona la falta de conciliación y corresponsabilidad, así como el impacto económico de la falta de actuaciones para prevenir o contrarrestar estos efectos.

4.7 Medios de comunicación.

Los medios de comunicación y sus profesionales deberían contemplarse como aliados para llevar a cabo una verdadera educación y sensibilización en la corresponsabilidad: elaborando guías y recomendaciones para la racionalización horaria en los programas televisivos, llevando a cabo instrumentos para la generalización de contenidos que refuercen la comunicación de aspectos como el papel de los hombres en el cuidado, desvinculando los roles de cuidado exclusivamente del ámbito femenino y encuadrando la corresponsabilidad como una cuestión no sólo de mujeres.

Se recoge la necesidad de que las televisiones públicas y privadas adelanten los horarios de emisión de los informativos, para conseguir adelantar sus horarios prime time, antes de las 23 horas. Es necesario reformular los horarios de los programas según el interés y la necesidad de la audiencia y no al revés.

Se propone que se realicen campañas para sensibilizar a la ciudadanía sobre la trascendencia de dar valor al tiempo y la necesidad de gestionarlo bien, así como sobre la importancia de respetar el tiempo de los demás. Es igualmente fundamental erradicar los contenidos sexistas y que contribuyan a la perpetuación de estereotipos en el rol de la mujer, fomentar la autoestima y la dignificación de ésta y adoptar las medidas necesarias para la equiparación en la toma de decisiones en aspectos domésticos y familiares del hombre y de la mujer.

4.8 Apoyo a personas dependientes.

El 94 por ciento de los cuidadores familiares, son mujeres. Se propone el estudio y la implementación de fórmulas de apoyo profesional a los cuidadores familiares, que redunden en beneficio de las familias, como la adaptación de horarios de centros de atención a mayores, o, cuando la coyuntura actual lo permita, el incremento de las ayudas económicas para atención a personas discapacitadas de forma crónica.

Podrían implantarse jornadas especiales para personas con especiales necesidades de dedicación familiar, ya que no solamente hay que fomentar el incremento de los servicios públicos para atender el cuidado de nuestros mayores y personas dependientes, sino que las personas también tienen derecho a tener un tiempo para cuidar. Hay un tiempo humano y personal en las relaciones de familia que es preciso encontrar, y por ello tenemos que articular también mecanismos para que podamos disponer de ese tiempo para dedicarlo a las personas dependientes.

4.9 Incentivos fiscales y medidas sociales.

Las empresas familiar y socialmente responsables, invierten en servicios de escolarización infantil, en la ampliación de permisos parentales y en una mayor flexibilidad horaria y presencial. Se propone, desde diversos ámbitos, la incentivación de estas empresas mediante beneficios, desgravaciones o exenciones fiscales. Sería muy positivo para que viesen recompensada la inversión que realizan y para animar a otras empresas a llevar a cabo las mismas medidas. A tales efectos se propone la elaboración de un listado orientativo de medidas eventualmente bonificables o recompensables en beneficio de las empresas.

Los gastos básicos de mantenimiento de una unidad familiar, tales como vivienda, energía, alimentación, etc. son hoy en día muy difíciles de afrontar para un número creciente de familias. En consecuencia, en un contexto económico tan complicado como el actual deberían fomentarse políticas de apoyo a aquellas familias con mayores dificultades económicas.

4.10 Servicios públicos.

Son necesarios servicios públicos suficientes, eficaces y eficientes, para el mantenimiento del Estado de Bienestar. Debe ampliarse la cobertura y flexibilidad de los servicios públicos, prestando servicios asequibles, fiables, de calidad y fácil acceso.

Desde diversas instancias, se demanda la necesidad de continuar trabajando por la racionalización de los horarios de los servicios públicos, en especial en lo que se refiere a centros públicos de atención a menores, guarderías y servicios educativos complementarios.

5. CONCLUSIONES

A la vista de todo lo expuesto, la Subcomisión formula las siguientes conclusiones:

Una nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad que profundizase en todas estas temáticas y corrigiese aquellas disfunciones claramente señaladas desde la Subcomisión sería una iniciativa a considerar que podría desarrollarse como consecuencia de los trabajos iniciados desde esta Subcomisión y cuyo fruto es este Informe. En cualquier caso, esta Subcomisión entiende que el Gobierno deberá incorporar las recomendaciones que se derivan de las consideraciones de este Informe en los Planes de Igualdad y Conciliación que se desarrollen.

Para ello, debe partirse del hecho de que la legislación vigente marca el rumbo que hay que seguir para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Contamos con una legislación de partida que plantea la transversalidad de género y la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades en todos los aspectos de la vida pública y política, objetivos en los que se ha avanzado pero aún no han sido conseguidos plenamente. Dicha normativa también debería incorporar medidas en el ámbito laboral y de la negociación colectiva, incluyendo aquellas de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de asegurarse la participación empresarial, en un camino en el que algunas empresas ya transitan.

La nueva Ley tendría que pivotar sobre el eje primordial del desarrollo de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad, las políticas públicas del tiempo y la corrección de todas las cuestiones de carácter normativo tratadas en la Subcomisión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 330

26 de septiembre de 2013

Pág. 86

De la misma manera, existe un consenso prácticamente unánime sobre la necesidad de modificar los actuales permisos de maternidad y paternidad, haciendo efectivo, en cuanto la situación económica lo permita, la ampliación del permiso de paternidad a las cuatro semanas previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Subcomisión insta al Gobierno a realizar los estudios económicos oportunos para evaluar la posibilidad de implantar los permisos parentales igualitarios e intransferibles, lo cual implicaría doblar la actual duración del permiso parental, de 16 a 32 semanas, puesto que el acuerdo en torno a la validez de esta propuesta es general.

Asimismo, el Gobierno debería realizar los estudios socioeconómicos necesarios para conocer en detalle cuál sería la incidencia económica global de un posible cambio de huso horario en España —recuperando nuestra antigua vinculación al huso horario de Greenwich— y de una racionalización de los horarios laborales, en torno a unas franjas horarias de entrada y salida de aquellos empleos que así lo permitan. Esta Subcomisión considera que ambos aspectos incidirían favorablemente en la conciliación de todas las personas, permitiendo disponer de más tiempo para la familia, la formación, la vida personal, el ocio, y evitando tiempos muertos en nuestra jornada laboral diaria. Se trata de una tarea compleja, puesto que implica una transformación de nuestros usos y costumbres cotidianos —horas de levantarse, de acostarse, horas totales de sueño, horarios televisivos, de espectáculos— pero es innegable que los resultados nos harían converger con Europa en muchos aspectos en los que hoy estamos sumamente alejados, y muy particularmente en productividad, en competitividad, en conciliación y corresponsabilidad.

Para finalizar, la reflexión de muchas de las personas participantes gira en torno a la necesidad de que, una vez que se den los primeros síntomas de recuperación económica y del empleo, la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad vuelvan al lugar que tuvieron tanto en la agenda política de nuestro país como en las prioridades de los otros dos pilares de esta tarea conjunta, empresas y organizaciones y sociedad civil. Existe la opinión de que en este momento en que todos los esfuerzos están puestos en resolver los gravísimos problemas económicos que España tiene a nivel internacional y en conseguir la estabilidad económica precisa para recuperar el dinamismo que permita la creación del empleo, la igualdad y los temas que giran a su alrededor —como la conciliación o la corresponsabilidad— han quedado relegados a un segundo término. Por ello, muchas de las personas expertas que han comparecido consideran que nos encontramos viviendo un impasse que obliga a que nuestros objetivos en estas materias se planteen a medio plazo, pero recuperando lo antes posible los avances conseguidos en los últimos veinte años y transitando de nuevo por la senda que se comenzó un día de 1999, con la aprobación de la ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En los actuales momentos resulta imprescindible situar la creación de empleo y el objetivo de crecimiento sostenible en el centro de las prioridades políticas y diseñar una estrategia, capaz de reducir el déficit, que incorpore políticas transversales de igualdad y sienta nuevas bases para una reactivación económica que impulse la creación de empleo y de calidad, sin renunciar al carácter progresivo del desarrollo de los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Este modelo económico y de crecimiento debería situar el derecho al cuidado de las personas y su compatibilidad con la participación en el mercado laboral, en el centro de la agenda política y de la negociación colectiva, como un elemento clave para el logro de la igualdad.