



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VIII LEGISLATURA

Serie D:
GENERAL

14 de diciembre de 2006

Núm. 480

ÍNDICE

Páginas

Composición y organización de la Cámara

PERSONAL

299/000003	Personal eventual como Asistente para la atención de los señores Diputados del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana (ERC). <i>Nombramiento</i>	3
	<i>Cese</i>	3

Control de la acción del Gobierno

PROPOSICIONES NO DE LEY

Comisión de Asuntos Exteriores

161/001142	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana (ERC), sobre la realización de un informe, con su correspondiente balance económico, de la actuación militar, comercial y humanitaria del Estado español en Iraq. <i>Aprobación con modificaciones así como enmienda formulada</i>	3
161/001583	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), sobre la plena democratización de la República de Angola y el impulso de programas de cooperación que favorezcan su desarrollo económico y su cohesión social. <i>Aprobación con modificaciones así como enmiendas formuladas</i>	4
161/001847	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, para la creación del Instituto de Civiles por la Paz. <i>Aprobación con modificaciones así como enmiendas formuladas</i>	5
161/001955	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, en relación con la crisis política del Líbano. <i>Aprobación con modificaciones así como enmienda formulada</i>	7
161/001969	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso, sobre el papel de Siria en la seguridad y estabilidad de Oriente Próximo. <i>Aprobación con modificaciones así como enmiendas formuladas</i>	8

		Páginas
Comisión de Economía y Hacienda		
161/001665	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, relativa a la nueva reorganización de sus servicios territoriales y, más concretamente, de las administraciones de la Agencia Tributaria en Galicia. <i>Retirada</i>	9
Comisión de Administraciones Públicas		
161/001013	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la integración individual de funcionarios de la Administración local en el Régimen General de la Seguridad Social. <i>Aprobación con modificaciones así como enmienda formulada</i>	9
161/001014	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la presencia de las lenguas cooficiales con el castellano en las páginas web y formularios oficiales ofrecidos por la Administración General del Estado, Sociedades Públicas, Fundaciones y Entidades Públicas Empresariales a través de internet. <i>Aprobación con modificaciones así como enmiendas formuladas</i>	10
161/001734	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, relativa a la mejora de la coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas. <i>Desestimación así como enmienda formulada</i>	11
161/001902	Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, en relación con las competencias municipales en materia de desarrollo sostenible. <i>Desestimación así como enmiendas formuladas</i>	11

PREGUNTAS PARA RESPUESTA ORAL

Comisión de Interior		
181/002910	Pregunta formulada por la Diputada doña Alicia Castro Masaveu (GP), sobre autoridad que dio la orden a la Policía de impedir la entrada a los trabajadores de Izar a la inauguración del acuario de Gijón. <i>Retirada</i>	12
181/002911	Pregunta formulada por la Diputada doña Alicia Castro Masaveu (GP), sobre actuaciones llevadas a cabo para luchar contra el fraude de compra-venta de puntos en Internet, en relación al carné de conducir. <i>Retirada</i>	12

Otros textos

COMISIONES, SUBCOMISIONES Y PONENCIAS

154/000005	Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. <i>Informe de la Subcomisión</i>	13
	<i>Votos particulares</i>	42

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

PERSONAL

299/000003

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, con fecha 30 de noviembre de 2006 el Excmo. Sr. Presidente del Congreso de los Diputados ha tenido a bien disponer el cese, con efectos de 29 de noviembre de 2006, de doña María Llorach Cartaña como personal eventual en el cargo de Asistente para la atención de los señores Diputados del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana (ERC).

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena su publicación en la Sección Congreso de los Diputados del BOCG.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

299/000003

En virtud de lo acordado por la Mesa del Congreso de los Diputados en sus reuniones de 14 de abril de 2004 y 20 de diciembre de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, con fecha 30 de noviembre de 2006 el Excmo. Sr. Presidente del Congreso de los Diputados ha tenido a bien nombrar a don Maties Ramos i Rey, con efectos de 30 de noviembre de 2006 y con carácter de personal eventual, para el cargo de Asistente para la atención de los señores Diputados del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana (ERC).

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena su publicación en la Sección Congreso de los Diputados del BOCG.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

PROPOSICIONES NO DE LEY

Comisión de Asuntos Exteriores

161/001142

La Comisión de Asuntos Exteriores, en su sesión del día 29 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley sobre la realización de un informe, con su correspondiente balance económico, de la actuación militar, comercial y humanitaria del Estado español en Iraq, presentada por el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana (ERC) y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 249, de 27 de julio de 2005, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Realizar, en el próximo período de sesiones, un informe sobre la participación militar española en Iraq (que incluya necesariamente un desglose económico de

las funciones realizadas en materia de cooperación y actuación comercial).

2. Enviar dicho informe a la Comisión de Asuntos Exteriores del Congreso de los Diputados, la cual de acuerdo con el procedimiento reglamentario emprenderá, en su caso, las iniciativas parlamentarias oportunas.»

A dicha Proposición no de Ley se formuló una enmienda, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergèn-

cia i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 194 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta una enmienda de sustitución a la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana, sobre la realización de un informe, con su correspondiente balance económico, de la actuación militar, comercial y humanitaria del Estado español en Iraq.

Redacción que se propone:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno español a:

1. Realizar, en un plazo no superior a tres meses, un informe sobre la participación militar española en Iraq (que incluya necesariamente un desglose económico y de las funciones encomendadas y realizadas).

2. Enviar dicho informe a la Comisión de Asuntos Exteriores del Congreso de los Diputados.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

161/001583

La Comisión de Asuntos Exteriores, en su sesión del día 29 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley sobre la plena democratización de la República de Angola y el impulso de programas de cooperación que favorezcan su desarrollo económico y su cohesión social, presentada por el Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV) y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 364, de 4 de abril de 2006, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Continuar defendiendo a través de la Unión Europea y en los foros internacionales la conveniencia de que el Gobierno de la República de Angola fije a la mayor brevedad una fecha para la celebración de unas elecciones democráticas con todas las garantías de libertad y transparencia y contribuya a crear el clima social de paz y estabilidad necesario para afrontar con garantías un proceso electoral auténticamente democrático.

2. Orientar las relaciones diplomáticas bilaterales que mantiene con el Gobierno de la República de Angola en el sentido señalado en el punto anterior.

3. Impulsar, en el marco de los programas de cooperación, un programa de relaciones con la Repú-

blica de Angola que contribuya a favorecer la reconstrucción económica del país y su recomposición social.

4. Promover un programa específico dentro de la cooperación española para el fortalecimiento institucional y el trabajo con partidos políticos de Angola.»

A dicha Proposición no de Ley se formularon dos enmiendas, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley sobre la plena democratización de la república de Angola y el impulso de programas de cooperación que favorezcan su desarrollo económico y su cohesión social, del Grupo Parlamentario Vasco.

Enmienda

De modificación.

Al apartado 1 de la proposición:

Se propone sustituir la expresión al comienzo de dicho apartado, desde «Promover en la comunidad internacional» hasta «improrrogable», por la siguiente redacción:

«1. Continuar defendiendo a través de la Unión Europea y en los foros internacionales la conveniencia de que el Gobierno de la República de Angola fije a la mayor brevedad una fecha para la celebración....(resto igual hasta el final del apartado)».

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente

enmienda a la Proposición no de Ley, del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), sobre la plena democratización de la República de Angola y el impulso de programas de cooperación que favorezcan su desarrollo económico y su cohesión social.

Enmienda

De adición.

Se propone añadir un punto 4 que quedará redactado de la siguiente forma:

«Promover un programa específico dentro de la cooperación española para el fortalecimiento institucional y el trabajo con partidos políticos de Angola.»

Justificación.

Mejora técnica.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

161/001847

La Comisión de Asuntos Exteriores, en su sesión del día 29 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley para la creación del Instituto de Civiles por la Paz, presentada por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 430, de 14 de septiembre de 2006, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Continuar desarrollando las previsiones del Plan Director de la Cooperación española 2005-2008 en materia de prevención de conflictos y construcción de la paz con programas y convenios específicos a través de las correspondientes convocatorias de ayudas de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).

2. Potenciar los Institutos públicos dedicados a la investigación sobre la cultura de paz y no violencia como instrumento clave para seguir profundizando en el estudio de políticas no violentas para la resolución de conflictos y como potenciales centros de formación para voluntarios y profesionales en este campo.

3. Apoyar la iniciativa del Parlamento Europeo de creación de un cuerpo civil de paz europeo; en este sentido, en el marco de lo establecido en la

Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz, el Gobierno remitirá en el plazo de seis meses una propuesta para promover un Instituto de Civiles por la Paz, para la formación y estudios para la acción civil en la prevención y mediación de conflictos internacionales, a las Comisiones de Asuntos Exteriores y de Cooperación Internacional para el Desarrollo del Congreso de los Diputados.»

A dicha Proposición no de Ley se formularon seis enmiendas, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 194 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta una enmienda de sustitución a la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, para la creación del Instituto de Civiles por la Paz, para su debate en la Comisión de Asuntos Exteriores.

Redacción que se propone:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno español a:

1. Regular en el plazo de seis meses la creación del Instituto de Civiles por la Paz, con la dotación presupuestaria suficiente para su puesta en marcha y funcionamiento, y con el horizonte de alcanzar el 0,3 por 100 del PIB complementario al 0,7 por 100 para Cooperación al Desarrollo.

2. Promover sistemas de defensa e intervención civil no violenta con el objeto de aumentar la capacidad de consolidar la seguridad humana.

3. Incluir en el Plan Director de Cooperación Internacional del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación la prevención de conflictos sin el recurso a la violencia y la construcción de la paz como elementos esenciales y vertebradores de la política de cooperación.

4. Apoyar la iniciativa del Parlamento Europeo de creación de un Cuerpo Civil de Paz Europeo.

5. Potenciar la investigación sobre la cultura de la paz y no violencia como instrumento clave para seguir profundizando en el estudio de políticas no violentas

para la resolución de conflictos, y promover los centros que se ocupan de dichas investigaciones como potenciales centros de formación para voluntarios y profesionales en este campo.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley para la creación del Instituto de Civiles por la Paz, del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds.

Enmienda

De sustitución.

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Abordar en el marco de lo establecido en la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de Paz, los mecanismos necesarios de coordinación que faciliten la necesaria formación y estudios para la acción civil en materia de prevención y mediación de conflictos, así como la participación de sus agentes especializados para incrementar la capacidad de consolidar la seguridad humana en las situaciones de conflicto, estableciendo las previsiones de financiación pública que sean necesarias.

2. Incluir en el contexto de la próxima reforma de la AECE el establecimiento de los correspondientes mecanismos públicos de coordinación institucional, participación y formación específica multidisciplinar en el ámbito de la acción civil en materia de paz, así como para la intervención coordinada de agentes civiles especializados en situaciones de crisis humanitarias y de emergencia.

3. Continuar desarrollando las previsiones del Plan Director de la Cooperación española 2005-2008 en materia de prevención de conflictos y construcción de la paz con programas y convenios específicos a través de las correspondientes convocatorias de ayudas de la AECE.

4. Apoyar la iniciativa del Parlamento Europeo de creación de un cuerpo civil de paz europeo.

5. Potenciar los Institutos públicos dedicados a la investigación sobre la cultura de paz y no violencia

como instrumento clave para seguir profundizando en el estudio de políticas no violentas para la resolución de conflictos y como potenciales centros de formación para voluntarios y profesionales en este campo.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición no de Ley, del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, para la creación del Instituto de Civiles por la Paz.

Enmienda

De modificación.

Se propone modificar el primer párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Promover la creación de un Instituto de Civiles por la paz que deberá contar con un presupuesto suficiente para el desarrollo de sus programas que permitan la formación de cooperantes especializados en resolución de conflictos, mediación y reconstrucción en situaciones de crisis política.»

Justificación.

No se puede comprometer una cantidad de presupuesto si antes no se delimitan bien las funciones del Instituto.

Enmienda

De modificación.

Se propone modificar el segundo párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Reconocer la labor de las cooperantes y los cooperantes españoles que realizan en la prevención de conflictos, la consolidación democrática y la paz, especialmente en zonas de alto riesgo como Afganistán, donde colaboran en la reconstrucción y en la pacificación del país.»

Justificación.

Los cooperantes españoles ya realizan labores de promoción de la paz, especialmente en Afganistán.

Enmienda

De modificación.

Se propone modificar el cuarto párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Apoyar la iniciativa del Parlamento Europeo de creación de un Cuerpo Civil de Paz Europeo y una Asociación Europea de pacificación como parte importante de la Política Exterior y de Seguridad Común.»

Justificación.

La participación de los civiles es un elemento complementario y no sustitutivo de la Política Exterior y de Seguridad de la UE.

Enmienda

De adición.

Se propone añadir un sexto párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Recordar que el fortalecimiento institucional y la promoción de la democracia, la libertad y los derechos humanos son los factores imprescindibles para la paz.»

Justificación.

La democracia y la libertad son el único camino para la paz.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

161/001955

La Comisión de Asuntos Exteriores, en su sesión del día 29 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley en relación con la crisis política del Líbano, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 470, de 27 de noviembre de 2006, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Junto a la enérgica condena por los atentados terroristas cometidos contra dirigentes libaneses como Rafik Hariri y, recientemente, el de Pierre Gemayel, seguir impulsando el apoyo a la soberanía e integridad territorial del Líbano reclamando de todas las fuerzas políticas y, en particular, al Hezbollah, un compromiso inequívoco, sin ingerencias y sin reservas con un Estado libanés sólido, en el que las instituciones derivadas de la voluntad popular asuman plenamente el control y la seguridad de la totalidad del territorio libanés.

2. Apoye públicamente en todos los Foros y organismos internacionales la formación del Tribunal Internacional para juzgar el asesinato de Rafik Hariri, y a que preste todo el apoyo necesario para la constitución de dicho Tribunal, impulsando la paz y la concordia entre las distintas formaciones políticas y comunidades que viven en el territorio libanés.»

A dicha Proposición no de Ley se formuló una enmienda, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley en relación con la crisis política del Líbano, del Grupo Parlamentario Popular.

Enmienda

De sustitución.

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que:

1. Junto a la enérgica condena por los atentados terroristas cometidos contra dirigentes libaneses como Rafik Hariri y, recientemente, el de Pierre Gemayel, seguir apoyando todos los esfuerzos diplomáticos multilaterales necesarios para apoyar al Gobierno y al pueblo libanés en sus esfuerzos para llevar a cabo la reconstrucción y estabilización del país, con el fin de que logren alcanzar un pleno desarrollo democrático, la consolidación de su soberanía y su independencia política.

2. Junto a la exigencia de que las circunstancias de los atentados perpetrados sean debidamente investigados mediante el apoyo a la iniciativa de Naciones Unidas referida a la formación de un Tribunal Internacional para determinar las responsabilidades y el castigo a los culpables, continuar impulsando la articulación de la concordia entre las distintas formaciones políticas y comunidades que conviven en el territorio libanés.

3. Junto al firme compromiso con un futuro de paz en el Líbano y Oriente Próximo, continuar recabando los apoyos bilaterales y multilaterales necesarios para que la Iniciativa de paz que lidera España junto con los otros países del Mediterráneo constituya la base del acuerdo de la UE en el próximo Consejo Europeo.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

161/001969

La Comisión de Asuntos Exteriores, en su sesión del día 29 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley sobre el papel de Siria en la seguridad y estabilidad de Oriente Próximo, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 475, de 4 de diciembre de 2006, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Intensificar los esfuerzos diplomáticos para que se den las condiciones necesarias para que la República Árabe de Siria firme el Acuerdo de Asociación bajo la premisa de que ello sólo es posible, tal como especifica la resolución del Parlamento Europeo del pasado 26 de octubre de 2006, con una actitud clara de renuncia a la colaboración con grupos terroristas, al cese de las interferencias con asuntos internos del Líbano y a la plena colaboración con el Tribunal Internacional que va a investigar el asesinato del ex primer ministro libanés Rafik Hariri.

2. Dirigir la cooperación española a impulsar la democratización desde el respeto a los Derechos Humanos y el apoyo a la sociedad civil siria.

3. Tener un papel activo en la Unión Europea para que la República Árabe de Siria tome conciencia de su situación estratégica en la zona, pudiendo jugar un papel positivo en el conflicto.

4. Continuar con los esfuerzos diplomáticos bilaterales y multilaterales para conseguir la plena cooperación de la República Árabe de Siria en la seguridad y estabilidad de la región.»

A dicha Proposición no de Ley se formularon tres enmiendas, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 194 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta una enmienda de sustitución a la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, sobre el papel de Siria en la seguridad y estabilidad de Oriente Próximo.

Redacción que se propone:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Intensificar los esfuerzos diplomáticos para que se den las condiciones necesarias para que Siria firme el Acuerdo de Asociación.

2. Dirigir la cooperación española a impulsar la democratización desde el respeto a los Derechos Humanos y el apoyo a la sociedad civil siria.

3. Tener un papel activo en la Unión Europea para que Siria tome conciencia de su situación estratégica en la zona pudiendo jugar un papel positivo en el conflicto.

4. Continuar con los esfuerzos diplomáticos bilaterales y multilaterales para conseguir la plena cooperación de Siria en la seguridad y estabilidad de la región.

5. Conminar a Siria a continuar trabajando en el ámbito regional para la erradicación del terrorismo.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

A la Mesa de la Comisión de Asuntos Exteriores

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición no de Ley, del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso, sobre el papel de Siria en la seguridad y estabilidad de Oriente Próximo.

Enmienda

De modificación.

Se propone modificar el primer párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Condicionar los esfuerzos diplomáticos para que Siria pueda firmar un Acuerdo de Asociación con la UE a su renuncia a colaborar con grupos terroristas, al reconocimiento al Estado de Israel, a su plena, abierta y leal colaboración con el Tribunal que va a investigar el asesinato del ex primer Ministro Libanés Rafik Hariri, al igual que se ha hecho con Croacia y Serbia respecto al Tribunal que juzga los crímenes cometidos en la Antigua Yugoslavia.»

Justificación.

Es necesario buscar la colaboración de Siria en el esclarecimiento del asesinato de Hariri, al igual que lo está haciendo la ONU. Como se recuerda, condicionar el apoyo en las negociaciones con la UE a colaborar con Tribunales respaldados internacionalmente es algo que está presente en el acervo comunitario. Del mismo modo, hay que condicionar su posible integración al reconocimiento al Estado de Israel así como a su renuncia a colaborar con el terrorismo.

Enmienda

De adición.

Se propone añadir un tercer párrafo que quedará redactado de la siguiente forma:

«Señalando la peligrosa interferencia que hasta la fecha ha tenido en los asuntos internos de Líbano y constatando su falta de colaboración en el esclarecimiento de los crímenes cometidos en dicho país.»

Justificación.

Es necesario que el Congreso tenga presente la interferencia que Siria está manteniendo en los asuntos de Líbano.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

Comisión de Economía y Hacienda

161/001665

En la reunión de la Mesa y Portavoces de la Comisión de Economía y Hacienda, celebrada el día 29 de noviembre de 2006, se ha retirado por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso la Proposición no de Ley relativa a la nueva reorganización de sus servicios territoriales y, más concretamente, de las administraciones de la Agencia Tributaria en Galicia, publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 382, de 9 de mayo de 2006.

Lo que se publica de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

Comisión de Administraciones Públicas

161/001013

La Comisión de Administraciones Públicas, en su sesión del día 21 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley relativa a la integración individual de funcionarios de la Administración local en el Régimen General de la Seguridad Social, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 225, de 21 de junio de 2005, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que, en el plazo máximo de seis meses, realice los estudios jurídicos y financieros necesarios y, en su caso, proponga los acuerdos y modificaciones legislativas precisas, en orden a establecer un sistema de protección sanitaria en el ámbito de la Administración Local que permita a sus funcionarios optar individualmente por recibir la asistencia sanitaria a través de las prestaciones previstas en el Régimen General de la Seguridad Social o mediante la prestación de estos servicios por entidades de seguro de asistencia sanitaria.»

A dicha Proposición no de Ley se formuló una enmienda, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley, del Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la integración individual de funcionarios de la Administración Local en el Régimen General de la Seguridad Social.

Enmienda

De modificación.

El texto que se propone quedará redactado de la siguiente forma:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que, en el plazo máximo de seis meses, realice los estudios jurídicos y financieros necesarios y, en su caso, proponga los acuerdos y modificaciones legislativas precisas, en orden a establecer un sistema de protección sanitaria en el ámbito de la Administración Local que permita a sus funcionarios optar individualmente por recibir la asistencia sanitaria a través de las prestaciones previstas en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la prestación de estos servicios por entidades de seguro de asistencia sanitaria.»

Justificación.

Mejora la propuesta.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

161/001014

La Comisión de Administraciones Públicas, en su sesión del día 21 de noviembre de 2006, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley relativa a la presencia de las lenguas cooficiales con el castellano en las páginas web y formularios oficiales ofrecidos por la Administración General del Estado, Sociedades Públicas, fundaciones y Entidades Públicas Empresariales a través de internet, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 225, de 21 de junio de 2005, en los siguientes términos:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a continuar adecuando las páginas web de la Administración General del Estado y organismos dependientes

para ofrecer la información en las lenguas que sean oficiales en el Estado, además del castellano, al objeto de que se pueda lograr que, al final de esta legislatura, se consiga la adecuación total.»

A dicha Proposición no de Ley se formularon dos enmiendas, cuyo texto, asimismo, se inserta.

Se ordena su publicación de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley, del Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la presencia de las lenguas cooficiales con el castellano en las páginas web y formularios oficiales ofrecidos por la Administración General del Estado, sociedades públicas, fundaciones y entidades públicas empresariales a través de internet.

Enmienda

De modificación.

El texto que se propone quedará redactado de la siguiente forma:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que en el plazo de seis meses adopte las medidas necesarias en orden a garantizar el funcionamiento operativo en versión de todas las lenguas cooficiales del Estado de las páginas web y formularios oficiales ofrecidos por la Administración General del Estado, sociedades públicas, fundaciones y entidades públicas empresariales a través de internet.»

Justificación.

Mejora técnica.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el

artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley relativa a la presencia de las lenguas cooficiales con el castellano en las páginas web y formularios oficiales ofrecidos por la Administración General del Estado, Sociedades Públicas, Fundaciones y Entidades Públicas Empresariales a través de internet, del Grupo Parlamentario Mixto.

Enmienda

De sustitución.

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a continuar adecuando las páginas web de la Administración General del Estado y organismos dependientes para ofrecer la información en las lenguas que sean oficiales en el Estado, además del castellano.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

161/001734

La Comisión de Administraciones Públicas, en su sesión del día 21 de noviembre de 2006, adoptó el acuerdo de desestimar la Proposición no de Ley relativa a la mejora de la coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 395, de 29 de mayo de 2006.

A dicha Proposición no de Ley se formuló una enmienda, cuyo texto se inserta a continuación.

Lo que se publica de conformidad con el artículo 97 del Reglamento del Congreso.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley relativa a la mejora de la coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas, del Grupo Parlamentario Popular.

Enmienda

De sustitución.

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a continuar en su política de mejora de los instrumentos de coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas de tal manera que:

— Continúe impulsando el proceso de incremento de la actividad de las Conferencias Sectoriales.

— Refuerce el proceso de institucionalización de las Comisiones Bilaterales de Cooperación con el fin de facilitar el ejercicio de las competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en la línea prevista en las recientes reformas estatutarias.

— Profundice en los mecanismos de participación de las Comunidades Autónomas en los procesos de toma de decisión en el ámbito europeo ya establecidos en el seno de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

161/001902

La Comisión de Administraciones Públicas, en su sesión del día 21 de noviembre de 2006, adoptó el acuerdo de desestimar la Proposición no de Ley en relación con las competencias municipales en materia de desarrollo sostenible, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 451, de 20 de octubre de 2006.

A dicha Proposición no de Ley se formularon dos enmiendas, cuyo texto se inserta a continuación.

Lo que se publica de conformidad con el artículo 97 del Reglamento del Congreso.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 194 y siguientes del Reglamento de la Cámara,

presenta una Enmienda de Adición a la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Popular, relativa a las competencias municipales en materia de desarrollo sostenible.

Redacción que se propone:

Se adiciona, a continuación del actual, el siguiente texto:

«, respetando, en todo caso, las competencias que las Comunidades Autónomas tengan asumidas en sus respectivos Estatutos de Autonomía.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

A la Mesa de la Comisión de Administraciones Públicas

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 194.2 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente enmienda a la Proposición no de Ley en relación con las competencias municipales en materia de desarrollo sostenible, del Grupo Parlamentario Popular.

Enmienda

De sustitución.

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que culmine el proceso de elaboración del proyecto de Ley del Gobierno y la Administración Local de tal manera que lo remita a las Cortes Generales para su tramitación y aprobación. El proyecto de Ley, de acuerdo con las líneas generales establecidas de común acuerdo con la Federación Española de Municipios y Provincias, debe contemplar el desarrollo sostenible como uno de los principios que informan el ejercicio de

las competencias locales; asimismo debe reflejar competencias locales propias vinculadas con el medio ambiente y también considerar esta materia como ámbito material en el que la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas pueden atribuir competencias a los Entes Locales para que éstos puedan establecer políticas públicas propias.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de noviembre de 2006.—**Julio Villarrubia Mediavilla**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

PREGUNTAS PARA RESPUESTA ORAL

Comisión de Interior

181/002910 y 181/002911

Por escrito de fecha 24 de noviembre de 2006, se han retirado las preguntas formuladas por la Diputada doña Alicia Castro Masaveu, publicadas en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 466, de 21 de noviembre de 2006, que a continuación se relacionan:

— 181/002910. Autoridad que dio la orden a la Policía de impedir la entrada a los trabajadores de Izar a la inauguración del acuario de Gijón (procedente de la pregunta al Gobierno con respuesta escrita número de expediente 184/080975).

— 181/0802911. Actuaciones llevadas a cabo para luchar contra el fraude de compraventa de puntos en Internet, en relación al carné de conducir (procedente de la pregunta al Gobierno con respuesta escrita número de expediente 184/085742).

Lo que se publica de conformidad con el artículo 97 del Reglamento del Congreso.

Palacio del Congreso de los Diputados, 4 de diciembre de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

OTROS TEXTOS

COMISIONES, SUBCOMISIONES Y PONENCIAS

154/000005

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 la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituida en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, así como de los votos particulares presentados al mismo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 2006.—P. A. El Secretario General Adjunto para Asuntos Parlamentarios del Congreso de los Diputados, **José Antonio Moreno Ara**.

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado quinto, punto 1, de la Resolución de la Presidencia del Congreso de los Diputados de 26 de junio de 1996, tengo el honor de elevar a V. E. el Informe aprobado por la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en su reunión del pasado día 31 de octubre de 2006.

En la citada reunión, la Subcomisión acordó que el plazo para la presentación de votos particulares, por parte de los Grupos Parlamentarios que quieran manifestar su disconformidad con el Informe terminará el próximo día 13 de noviembre. El plazo mencionado sería susceptible de prolongación si la Comisión lo considerara oportuno. Dichos votos particulares deberán ser presentados ante el Registro General de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 31 de octubre de 2006.—**Francisco Xavier Carro Garrote, Lourdes Muñoz Santamaría, María José Sánchez Rubio, Tomás Burgos Gallego, María del Carmen Quintanilla Barba, Alicia Sánchez-Camacho Pérez, María Mercè Pigem Palmés, Joan Tardà i Coma, Emilio Olabarría Muñoz, Carme García Suárez, Román Rodríguez Rodríguez y María Olaia Fernández Davila**, Diputados.

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

ÍNDICE

	Página
I. GUIÓN DE ACTIVIDAD DE LA SUBCOMISIÓN.	
1. Antecedentes de creación de la Subcomisión	14
2. Composición	15
3. Sesiones celebradas	15
4. Documentación aportada	16
II. INTRODUCCIÓN: SOBRE EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.	
1. Concepto	19
2. Elementos que definen la conciliación.	20
3. Actores implicados en la conciliación.	20
A) Los poderes públicos	20
B) Las organizaciones sindicales y empresariales	20
C) La sociedad en su conjunto	21
III. REALIDADES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN.	
1. Introducción	21
2. La realidad de las mujeres españolas de hoy	21
3. Los datos económicos	23
4. Los datos demográficos	24
5. Los datos en el ámbito de la empresa.	24
6. Los medios de comunicación	26
7. Otros	26

	Página
IV. MARCO NORMATIVO.	
1. Derecho Comunitario	27
2. Derecho Español.	
A) Antecedentes Históricos	27
B) Normativa estatal	27
C) Normativa autonómica	28
V. RESUMEN DE PROPUESTAS PLANTEADAS POR LOS COMPARECIENTES.	
A) En el ámbito de las Administraciones Públicas	29
A.1) Nivel estatal	29
A.2) Comunidades Autónomas	29
A.3) Administración Local	30
B) En el ámbito laboral	31
VI. CONSTATAACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA SUBCOMISIÓN.	
1. Constataaciones	34
a) Organización de horarios	34
b) Usos del tiempo y provisión de servicios de cuidado y protección social ..	35
2. Recomendaciones	37
1) Usos del tiempo	37
a) Administraciones Públicas	37
b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas.....	38
2) Organización de horarios	39
a) Administraciones Públicas	39
b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas	40
3) Provisión de servicios de cuidado y de protección social	41
I. GUIÓN DE ACTIVIDAD DE LA SUBCOMISIÓN	
1. Antecedentes de creación de la Subcomisión.	
1.º La Mesa del Congreso de los Diputados, en su reunión de 1 de junio de 2004, acordó admitir a trámite y remitir a la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales la solicitud núm. expte.: 158/9 del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, relativa a la creación de una Subcomisión para la emisión de un	

informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral y profesional (BOCG D-29, de 4-06-04).

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

«A) Composición.

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

B) Adopción de Acuerdos.

Los acuerdos de la Subcomisión se adoptarán mediante voto ponderado.

C) Objeto de la Subcomisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Composición.

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

PRESIDENTA: D.^a CARMEN MARÓN BELTRÁN.

LETRADA: D.^a BLANCA HERNÁNDEZ OLIVER.

3. Sesiones celebradas.

28 de septiembre de 2005:

— Sesión de constitución y ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

5 de octubre de 2005:

— Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

14 de noviembre de 2005:

— Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

23 de noviembre de 2005:

— Comparecencia de don Ignacio Buqueras Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionaliza-

ción de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea y de la Asociación para la adaptación horaria de los españoles en Europa.

— Comparecencia de doña María de los Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y Profesora de investigación en el CSIC.

— Comparecencia de doña Gloria Llatzer Gaya, Socia Directora de la empresa Optimiza.

30 de noviembre de 2005:

— Comparecencia conjunta de doña Elizabeth Villagómez Morales y de doña Enma Oteo Antuñano, redactoras del Informe encargado por la Comisión Europea «Los Sistemas de Seguridad Social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral».

— Comparecencia de don José María Bosch Veciana, Asesor laboral de CECOT.

21 de diciembre de 2005:

— Comparecencia de doña Nuria Chinchilla Albiol, Directora de Familia y Trabajo de IESE.

— Comparecencia de don Claudio Boada Pallarés, Presidente del Círculo de Empresarios.

8 de febrero de 2006:

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

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

15 de febrero de 2006:

— Comparecencia de don Roberto Martínez Fernández, Director de Área de la Fundación Mas Familia.

— Comparecencia de don Ignacio Álvarez de Mon Pan de Soraluece, Profesor de comportamiento organizacional del IESE.

22 de febrero de 2006:

— Comparecencia de doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.).

15 de marzo de 2006:

— Comparecencia de doña Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Facultad

de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

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

29 de marzo de 2006:

— Comparecencia de doña Almudena Fontecha López, Secretaria Confederal para la Igualdad, de la Unión General de Trabajadores (UGT).

— Comparecencia de doña Consuelo Chacartegui Jávega, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra.

26 de abril de 2006:

— Comparecencia de doña Amparo Moraleda Martínez, Directora de la empresa IBM en Madrid.

— Comparecencia de doña Marisa Soletto Ávila, Presidenta de la Fundación Mujeres.

10 de mayo de 2006:

— Comparecencia de don Carlos Doménech de Aspe, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia.

— Comparecencia de don Carles Barba Boada, Vicepresidente de la Fundació Catalana de l'Esplai.

17 de mayo de 2006:

— Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

— Comparecencia de doña Ana María Llopis Rivas, Miembro de la Comisión de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para el área de la mujer y conciliación.

— Comparecencia conjunta de doña Pilar Gómez-Acebo Avedillo y de doña Eva Levy Bensadon, Presidenta de Honor y Presidenta, respectivamente, de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).

24 de mayo de 2006:

— Comparecencia de doña Enriqueta Chicano Jávega, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.

— Comparecencia de doña Inmaculada Álvarez Morillas, Presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid.

7 de junio de 2006:

— Comparecencia de doña Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta del Sector Nacional de Administración

Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).

— Comparecencia de doña María Jesús Prieto Laffargue, Vicepresidenta de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI).

14 de junio de 2006:

— Comparecencia de doña Consuelo Álvarez de Toledo, periodista.

— Comparecencia de la Excm. Sra. doña Micaela Navarro Garzón, Consejera de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

21 de junio de 2006:

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

— Comparecencia de doña Isabel Carmen Llinàs Warthmann, Directora del Instituto Balear de la Mujer.

— Comparecencia de la Ilma. Sra. doña Inmaculada Moraleda i Pérez, Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo en la Ciudad del Ayuntamiento de Barcelona.

28 de junio de 2006:

— Comparecencia de don Ángel Expósito Mora, Director General de Europa Press.

— Comparecencia de doña María del Mar Serna Calvo, Directora General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña.

— Comparecencia de doña Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.

3 de octubre de 2006:

— Ordenación de los trabajos de la Subcomisión.

18 de octubre de 2006:

— Comparecencia de doña María Dolores Dancausa Treviño, Secretaria General de Línea Directa Aseguradora.

4. Documentación aportada.

— Documentación aportada por don Ignacio Buqueras Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea y de la Asociación para la adaptación horaria de los españoles en Europa, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.
- Libro «España en hora».
- Libro «Europa. La hora de España».
- Libro «España en hora europea».

— Documentación aportada por doña María de los Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología y profesora de investigación en el CSIC, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:

- «Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares».
- «España 2015: prospectiva social e investigación científica y tecnológica».
- «Informe ISEDIC: Impacto Social de los Enfermos Dependientes por Ictus-2004»
- CD-ROM «Informe Conciliación Vida Familiar y Política 1999».

— Documentación aportada por doña Gloria Llatzer Gaya, Socia Directora de la empresa Optimiza, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 23 de noviembre de 2005:

- Libro «CEP = e². Los fundamentos de la conciliación».

— Documentación aportada por doña Elizabeth Villagómez Morales y doña Enma Oteo Antuñano, redactoras del Informe encargado por la Comisión Europea «Los Sistemas de Seguridad Social en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral», en su comparecencia conjunta ante la Subcomisión el día 30 de noviembre de 2005:

- Presentación en Power Point de su intervención.
- Documento «Estudio base para la identificación de buenas prácticas de conciliación de vida laboral y familiar desarrolladas por las empresas ubicadas en Navalcarnero».
- Documento «Social repercussions of an op-out from the provisions of the working time directive».
- Documento «Los sistemas de seguridad en la UE y su impacto en la reconciliación de vida familiar y vida laboral».

— Documentación aportada por don José María Bosch Veciana, Asesor laboral de CECOT, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 30 de noviembre de 2005:

- Libro «Reflexiones sobre la armonización de la vida laboral, personal y familiar».

— Documentación aportada por doña Nuria Cinchilla Albiol, Directora de Familia y Trabajo de IESE, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de diciembre de 2005:

- «Empresas familiarmente responsables. Presentación en Power Point de la intervención».
- Libro «Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Tomos I y II».
- Libro «Cómo re-conciliar TRABAJO Y FAMILIA. La ambición femenina».

— Documentación aportada por don Claudio Boada Pallarés, Presidente del Círculo de Empresarios, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de diciembre de 2005:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

— Documentación aportada por el Sr. Finn Ola Jolstad, Consejero del Ministerio de Asuntos Laborales y de Inclusión Social de Noruega, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 8 de febrero de 2006:

- «Increasing the employment of women through flexible work arrangements».
- «Increasing female employment rates through flexible working arrangements: Norwegian policy».
- «The rights of parents of small children in Norway».

— Documentación aportada por don Ignacio Álvarez de Mon Pan de Soraluce, Profesor de comportamiento organizacional del IESE, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de febrero de 2006:

- La conciliación como cambio cultural (Presentación en Power Point, en papel).

— Documentación aportada por don Roberto Martínez Fernández, Director de Área de la Fundación + Familia, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de febrero de 2006:

- «Fundación + Familia. Memoria de actividades».

— Documentación aportada por doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria General de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 22 de febrero de 2006:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

— Documentación aportada por doña Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 15 de marzo de 2006:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

— Documentación aportada por doña Consuelo Chacartegui Jávega, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 29 de marzo de 2006:

- Decisión n.º 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005.
- Panorama Sociolaboral de la mujer en España (Consejo Económico y Social).

- Comunicación al Consejo Europeo de Primavera (Comisión de las Comunidades Europeas).

- Sentencia del Tribunal Constitucional número 49/2005 (Sala Primera), de 14 de marzo.

- Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000.

— Documentación aportada por doña Almudena Fontecha López, Secretaria Confederal para la Igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT), en su comparecencia ante la Subcomisión el día 29 de marzo de 2006.

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

— Documentación aportada por doña Marisa Soletó Ávila, Presidenta de la Fundación Mujeres, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 26 de abril de 2006:

- CD «Conciliación: una condición para la igualdad. Marco normativo y político en materia de conciliación en España».

- Libro «Marea. Conciliation of living and working times. Conciliation des temps de vie et de travail».

- Libro «Dossier de la Conferencia final del proyecto New Hera: Vida y trabajo en una nueva Hera». Córdoba, 23 de enero de 2004.

- Libro «Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales».

- Revista Fundación Mujeres especial sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

— Documentación aportada por don Carles Barba Boada, Vicepresidente de la Fundació Catalana de l'Esplai, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 10 de mayo de 2006:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

- Artículo de la Revista Aula de Innovación Educativa: «Eduquemos más allá del horario lectivo. Un modelo que funciona».

- Memoria 2004. Fundació Esplai. Al servicio de la infancia, la juventud y el desarrollo asociativo.

- Memoria 2005. Fundació Catalana de l'Esplai. Construint el futur amb la participació de tots i totes.

- Diario de la Fundación Esplai. Julio 2004.

- Diari de la Fundació Catalana de l'Esplai. Marzo 2006.

- Folleto Eduquem + Enllà. Un modelo de calidad, corresponsabilidad y equidad.

— Documentación aportada por don Carlos Doménech de Aspe, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 10 de mayo de 2006:

- Guión de su intervención ante la Subcomisión.

— Documentación aportada por doña Ana María Llopis Rivas, miembro de la Comisión de Buen Gobier-

no de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para el área de mujer y conciliación, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 17 de mayo de 2006:

- Presentación en Power Point de su intervención ante la Subcomisión (en CD y papel. El CD no se puede leer).

— Documentación aportada por doña Inmaculada Álvarez Morillas, Presidenta de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 24 de mayo de 2006:

- Guión de su intervención ante la Subcomisión.

- Presentación en Power Point (en papel).

— Documentación aportada por doña Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta del Sector Nacional de Administración Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), en su comparecencia ante la Subcomisión el día 7 de junio de 2006:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión (en papel y en CD).

— Documentación aportada por la Excm. Sra. doña Micaela Navarro Garzón, Consejera de Bienestar e Igualdad Social de la Junta de Andalucía, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 14 de junio de 2006:

- «Diario de Sevilla, 11 de junio de 2006. Entrevista con Salustiano del Campo, Profesor Emérito de la Complutense y presidente del Instituto de España».

— Documentación aportada por del Excmo. Sr. don Juan José Güemes Barrios, Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de junio de 2006:

- «Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal».

- Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral y personal.

- Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas de la Comunidad de Madrid. Informe de Prensa.

- Tasa de escolaridad en preescolar < 3 años.

— Documentación aportada por la Ilma. Sra. doña Inmaculada Moraleda i Pérez, Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo en la Ciudad, del Ayuntamiento de Barcelona, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 21 de junio de 2006:

- Texto de su intervención ante la Subcomisión.

- CD «Nuevos usos del tiempo».

- Informe 5215 (CL) (LUCAS) «El estrés en una sociedad instalada en el cambio».

- El uso social del tiempo en Barcelona (Power Point, en papel).
- Libro «El mercat de treball nocturn a Barcelona». Ajuntament de Barcelona.
- Folleto «Benvinguts al Circ».
- Folleto «bcn.es temps (tota la informació i tots els tramits amb el mínim esforç)».
- Folleto «Congreso internacional tiempo, ciudadanía y municipio. Barcelona 24, 25 y 26 de mayo de 2006».
- Publicación «Nuevos usos del tiempo en la ciudad. Ajuntament de Barcelona».
- Conciliación de la vida laboral y familiar/racionalización de los tiempos de trabajo. Legislación holandesa al respecto.
- Conciliación de la vida laboral y familiar/racionalización de los tiempos de trabajo. Legislación italiana al respecto.

— Documentación aportada por doña Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 28 de junio de 2006:

- Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. (Documento de trabajo 79/2005).
- Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales (resumen ejecutivo. Laboratorio de alternativas).

— Documentación aportada por doña María del Mar Serna Calvo, Directora General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña en su comparecencia ante la Subcomisión el día 28 de junio de 2006:

- Presentación en Power Point (CD).
- Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

— Documentación aportada por doña María Dolores Dancausa Treviño, Secretaria General de Línea Directa Aseguradora, en su comparecencia ante la Subcomisión el día 18 de octubre de 2006.

- Currículum vitae de doña María Dolores Dancausa Treviño.
- Presentación en Power Point (papel).
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (presentada por la Comisión).

- Libros «Jornada sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles», «II Jornada sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles», «Estudio de Buenas Prácticas de conciliación de vida laboral y familiar en empresas de San Fernando de Henares», «Estudio de buenas prácticas».

II. INTRODUCCIÓN: SOBRE EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

1. Concepto.

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

En primer lugar, y en general, con la expresión conciliación se hace referencia, en sentido estricto, a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. No obstante, en sentido amplio, con esta denominación se quiere hacer referencia a una idea de conciliación que introduce otros elementos —que la Subcomisión también ha querido tratar (y de ahí el propio nombre de la misma)— que abarcan el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, e incluso, y este es un elemento que a veces también se olvida, a la posibilidad de disponer de tiempo propio, sin que por atender sus obligaciones exista merma en su calidad de vida.

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

económico y carece de pausas. Este modelo, continúa, a pesar de la evolución social, arraigado en la cultura, como lo demuestran las encuestas realizadas entre las personas más jóvenes.

El problema es que este modelo se convierte en insostenible y, por tanto, genera los problemas de falta de conciliación en el momento en el que esa división de roles deja de ser tal, y, si bien las mujeres sí asumen un papel productivo en el mercado de trabajo, por circunstancias tanto educativas como sociales y económicas, los varones no asumen, en su mayoría, las tareas domésticas y de cuidado de los hijos que, recíprocamente, les habrían de corresponder. La Sra. Álvarez lo resumió diciendo que «igualdad, dependencia y conciliación están relacionadas».

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

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

2. Elementos que definen la conciliación.

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

- La consideración de la vida familiar, la vida laboral y la vida personal.
- El reparto equilibrado en el uso de los tiempos y utilización autónoma de éstos por parte de las mujeres y de los hombres.
- La promoción del tiempo personal y de ocio.
- El planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos.
- La promoción de la igualdad de Oportunidades contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.
- La construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida de las personas.
- El ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas.
- La implicación de diferentes agentes: Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, hombres y mujeres.

3. Actores implicados en la conciliación.

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

A continuación se hace una breve enumeración de los siguientes:

A) Los poderes públicos.

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

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

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

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

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

Todo ello se ha reflejado en varias comparencias.

B) Las organizaciones sindicales y empresariales.

En el apartado de las «organizaciones» habría que diferenciar entre las empresas y las organizaciones empresariales y de trabajadores.

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

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

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

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

C) La sociedad en su conjunto.

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

III. REALIDADES DE LA FALTA DE CONCILIACIÓN

1. Introducción.

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

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

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

2. La realidad de las mujeres españolas de hoy.

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

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

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

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

Ya se ha indicado en un momento anterior que esta situación parte de una clara división de roles entre hombres y mujeres: productivo y reproductivo. Sin

embargo, este esquema se rompe en el momento en que se produce una incorporación masiva de la mujer al empleo, pese a lo cual son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de atender a los menores, mayores y personas en situación de dependencia; es decir, hoy en día siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente se ocupan de la carga de trabajo familiar a la que no se atribuye valor económico.

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

a) El absentismo laboral de las mujeres se debe, en la mayoría de los casos, a circunstancias ajenas (enfermedades de los hijos, etc...) y no a circunstancias propias.

b) El 98% de las excedencias para el cuidado de los hijos las solicitan las mujeres, si bien en este caso se debe tanto a ese rol histórico, cuanto a una realidad económica, ya que, generalmente, las mujeres tienen un sueldo más bajo.

c) Según doña María Ángeles Durán, el tema de los horarios y la flexibilidad es un tema relativamente menor, siendo lo fundamental la carga global de trabajo, en la que se debe incluir el trabajo remunerado y no remunerado: España tiene el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto a que los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado y las mujeres españolas la mínima carga de trabajo remunerado y la máxima de trabajo no remunerado.

d) Las mujeres españolas dedican todavía tres horas más que los hombres a las tareas relacionadas con el hogar y la familia, y disponen de una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres. Las mujeres dedican dos horas diarias menos al «trabajo productivo» (remunerado), a las relaciones laborales, y a las actividades relacionadas con el estudio y la capacitación. Las personas que tienen menos tiempo libre en España son:

- las mujeres con hijos,
- las mujeres entre 25 y 44 años —que es la edad de tener y criar hijos,
- y las mujeres desempleadas o inactivas, (que dedican seis horas a la familia y al hogar, mientras que los hombres desempleados sólo dedican dos horas, exactamente igual que si estuvieran trabajando).

e) Esta diferencia en los usos del tiempo tiene que ver con tres ideas: en el caso de los hombres, el tiempo que dedican al trabajo remunerado determina el tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que en el caso de las mujeres ocurre al revés; el tiempo de las mujeres posee un carácter continuo, no se diferencia entre días laborables y festivos, en cambio el de los hombres es discontinuo y se diferencia claramente entre trabajo y ocio; el tiempo de las mujeres es «hete-

rónimo», en el sentido de que se organiza en función de los intereses de otros, mientras que el hombre es autónomo para distribuir su tiempo.

f) Gran parte del trabajo no remunerado se emplea en la atención y los cuidados de la infancia y de la vejez. Tarea que recae mayoritariamente sobre las mujeres. Algunas dedican todo su tiempo a estas personas, quedando excluidas del mercado laboral, mientras que las cuidadoras que sí se incorporan al mercado laboral, se encuentran ante la necesidad de compatibilizar la doble función de asistir al trabajo y cuidar a un hijo o a un familiar. Todo esto tiene consecuencias sobre la calidad de vida y la autonomía personal de las mujeres.

g) El porcentaje de empleos indefinidos de los hombres es, casi siempre, mucho más alto que el de las mujeres.

h) Existen 22 puntos de diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres, y 23 puntos de diferencia en la tasa de empleo.

i) El 54% de las mujeres de más de 16 años son económicamente inactivas, y, de ellas, la mitad porque se dedican a las labores del hogar (frente al 31% de los hombres inactivos, de los que dos tercios están jubilados).

j) La tasa de empleo de los hombres españoles es más elevada que la media europea —un punto más— 73.8 frente a 72.7, y la tasa de empleo de las mujeres está 8.5 puntos por debajo de la tasa media de empleo de las mujeres del resto de Europa.

k) En España trabaja el 90% de los hombres con hijos y el 40% de las mujeres con hijos, mientras que las mujeres sin hijos trabajan en un 67% de los casos.

l) Existen áreas muy dinámicas de la economía española en las que apenas se ha integrado la mujer, como la construcción o el sector de la mecánica.

m) Se mantienen diferencias salariales entre hombres y mujeres de entre el 20 y el 30%, según los casos.

n) Según datos aportados por la Sra. Llopis, hay más facilidad para que las mujeres accedan a los mandos intermedios que para que accedan a puestos de alta dirección; de tal modo que, hay pocas mujeres en los altos niveles de dirección: en Europa la media es del 5% y en España del 2%; a mayor abundamiento en 2005, en las empresas que cotizan en el IBEX las mujeres alcanzaron solo un 6% de los puestos del Consejo de Administración. Las empresas no cotizadas se comportan, en este sentido, mucho mejor que las cotizadas. Por otra parte, el segmento de bienes de consumo y el financiero son los que cuentan con más mujeres. Por comunidades autónomas Murcia, Baleares, Aragón, Valencia y Cantabria son las que mejores resultados obtienen en lo relativo a mujeres consejeras. En las empresas familiares se pasa de un 6% a un 14% de media, con lo que las empresas familiares, contratan muchísimas más mujeres que las que no son familiares. En relación con la infrarrepresentación de las

mujeres en los Consejos de Administración, los estudios presentados por la compareciente citada, apuntan la importancia del «old boys club» o «club de los chicos», dentro del cual a la mujer le cuesta muchísimo entrar.

o) En el abandono de empresas, en el caso de la mujer, la causa principal es la imposibilidad de conciliar, en el caso de los hombres, las causas son económicas y nuevos proyectos profesionales.

p) Más del 80% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, lo que hace presumir que, en muchas ocasiones, son dificultades de conciliación las que les constriñen a utilizar esta fórmula contractual. El problema es que estas mujeres están cotizando por la mitad, lo que ocasiona una situación de precariedad en la generación de derechos sociales.

q) En España, la situación familiar influye en las posibilidades de empleo de los hombres y las mujeres de forma inversa: un hombre joven, casado y con hijos será elegido en el 93% de los casos, en condiciones de igualdad de curriculum vitae con otras mujeres, de donde se desprende que la mujer sólo será elegida en un 7% de las ocasiones. Así, la conclusión a que llegaron gran parte de los comparecientes es que quizás la discriminación en la contratación y promoción profesional, más que dirigirse a las mujeres, está dirigida a su condición de madres potenciales, hacia la maternidad. Cuando se tienen hijos es más difícil competir en igualdad de condiciones en todos los ámbitos. En resumen, tener hijos sigue penalizado en el ámbito laboral.

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

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

3. Los datos económicos.

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

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

Es en estos sectores donde se han creado más puestos de trabajo, en Estados Unidos, Europa y también en España: en todas las actividades donde se trata de la búsqueda de información, su análisis, su proceso, la coordinación y seguimiento de tareas y el intercambio de bienes y servicios. Ya Adam Smith dijo que la especialización tiende a atomizar el trabajo y a incrementar las necesidades de interactuar. A modo de ejemplo, en estos momentos se estima que más del 40% de los trabajadores en Estados Unidos son trabajadores puros en el ámbito del conocimiento en un sentido amplio, asimismo que es en este ámbito en el que se han creado el 70% de los puestos de trabajo en Estados Unidos desde 1998, es decir, 4,5 millones de puesto de trabajo o el equivalente a la fuerza laboral de las 56 mayores compañías de aquel país.

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

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

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

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

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

— En segundo término, la mujer y el hombre, al ser diferentes, coadyuvan a esa diversidad que, tal y como se ha indicado, parece ser esencial en el desarrollo positivo de las empresas. En este sentido, la Sra. Llopis

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

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

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

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

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

4. Los datos demográficos.

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

a) El envejecimiento de la población: en el 2050 España contará con más del 35% de su población con edad superior a 65 años, siendo uno de los países de la UE con mayores retos en el ámbito de la dependencia y el país con menor porcentaje de población en edad labo-

ral de toda la UE. Algunos comparecientes llegaron a hablar de un suicidio de la población: 1.3 por mujer en edad fértil. Según la Sra. Levy ningún país europeo llega a la tasa de reposición poblacional. Según la Sra. Chinchilla, las reducidas tasas de natalidad obedecen a que el mercado laboral está siendo tan rígido que no permite crear una situación de armonía con la maternidad/paternidad. Otros comparecientes, como la Sra. Álvarez de Toledo, apuntan que también puede deberse a que una sociedad como la nuestra, que ha evolucionado, en donde la gente vive mejor, se tienen menos hijos porque tener hijos es una complicación. Sin embargo, según los estudios de Chenais, puestos de manifiesto por otro compareciente, cuando el estatus laboral de la mujer y su estatus personal no se ven perjudicado por tener hijos la tasa de fertilidad aumenta. En idéntico sentido, parece que el desarrollo económico y social no es necesariamente sinónimo de baja natalidad.

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

b) Se está produciendo un cambio en el modelo de familia, con un aumento significativo de las familias monoparentales.

c) La edad media del primer matrimonio se ha retrasado: en 1975 los hombres se casaban a los 24 años y en 2003 a los 29; las mujeres, por su parte, en 1975, se casaban a los 26 años de media y, en 2003, a los 31.

5. Los datos en el ámbito de la empresa.

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

a) Largas jornadas laborales y cultura del presentismo:

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

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

A pesar de la reducción legal de la jornada de trabajo, el tiempo de trabajo está aumentando sin cesar, aunque ese alargamiento se hace de forma encubierta e incluso informal. En ciertos casos, dado que ciertas empresas han nacido de proyectos individuales, a los que el empresario dedica toda su fuerza vital, éste tiende a exigir a sus

empleados el mismo grado de compromiso o dedicación. Hoy se demanda a los trabajadores de ambos sexos una dedicación total al empleo, al margen de sus responsabilidades familiares. En relación con esto, sirvan como muestra tres datos: por un lado, el modelo de trabajador que buscan las empresas es de un hombre joven, con alto nivel educativo, dedicado exclusivamente a la empresa, en un entorno extremadamente competitivo, con jornadas eternas y excesos de trabajo —se considera normal soportar cincuenta horas semanales y comer rápidamente en el trabajo— por otro, a la persona que pide jornada a tiempo parcial se la considera desleal con la empresa y, finalmente, todo ello conlleva problemas de estrés y de salud mental con el consiguiente absentismo.

Se constata, sin embargo, que muchos trabajadores no están dispuestos a asumir estos horarios. Según la Sra. Gómez Acebo, se demanda trabajo, pero no entregar la vida al trabajo, dado que, cuando el tiempo de trabajo es imprevisible o excesivo, la vida personal se hace imposible y para conciliar hay que buscar arreglos complicados y caros, recurrir a los abuelos, a las familias, a cuidadores, a actividades extraescolares (algunas mujeres incluso aceptan turnos nocturnos).

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

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

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

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

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

d) Las empresas ante la conciliación:

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

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

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

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

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

e) La negociación colectiva y la conciliación:

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

La ordenación en la organización del trabajo debería plantearse desde el punto de vista de una intervención de la voluntad del trabajador, para que la organización

del trabajo pueda ser acomodada a sus legítimas pretensiones y conseguir, por lo tanto, que no sea decisión exclusiva del empresario y que, sin perjuicio de la productividad de la propia empresa, pueda también satisfacer las necesidades personales del trabajador.

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

Los últimos datos sobre la evolución de la regulación del tiempo de trabajo resaltan que existe una lenta pero inequívoca disminución de la jornada pactada en cómputo de horas, junto a una tendencia hacia la distribución irregular de la jornada laboral.

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

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

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

En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2005, que ha sido prorrogado para el año 2006, acordado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales, la CEPYME y las organizaciones sindicales, UGT y Comisiones Obreras, se establecen prioridades para la negociación colectiva en relación con los tiempos de trabajo, y así, por ejemplo, se recoge la necesidad de que ésta aborde la gestión del tiempo de trabajo, la duración y la redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su disfrute flexible. Se plantea también la necesidad de abordar la limitación de las horas extraordinarias, la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañado de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores. Se contempla también la necesidad de dar un tratamiento a la programación de la formación orientada a la conciliación.

El 17 por ciento de los convenios colectivos permiten ya hoy la flexibilidad de la distribución de la jornada,

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

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

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

6. Los medios de comunicación.

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

7. Otros.

Se hizo gran hincapié (Sra. Moraleda) en la importancia de los modelos urbanísticos (planificación y diseño de los espacios urbanos) y de las políticas de vivienda, de transportes y de servicios públicos en

general en el ámbito de las ciudades, dado que pueden incidir positivamente en la conciliación, siempre que sean impulsadas desde los principios de la transversalidad y que tales actuaciones permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad.

IV. MARCO NORMATIVO

1. Derecho Comunitario.

— Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

— Directiva 2002/73/CEE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

— Directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Anexo: Acuerdo Marco sobre a tiempo parcial.

— Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

— Directiva 75/177/CEE relativa a la Igualdad de retribución; la Directiva 76/207/CEE relativa a la Igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo; la Directiva 79/7/CE de Igualdad de trato en la Seguridad Social; la Directiva 86/378/CEE que versa sobre la Igualdad de trato para los trabajadores autónomo, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; la Directiva 92/85/CE del Consejo por la que se establecen los requisitos mínimos en lo relativo a permisos de maternidad y la Directiva de 1999/70/CE relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEEP y la CES; Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

— Decisión 2000/228/CE del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000.

— Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

— Resolución 2000/C218 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hom-

bres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

— Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas.

— Libro Verde de la Comisión, de 18 de junio de 2001, para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. COM (2001) 366, establece en el apartado de «gestión de recursos humanos» la necesidad de alcanzar un equilibrio entre trabajo, familia y ocio cuando se contrata a trabajadores cualificados con el objetivo de mantenerlos al servicio de la empresa.

2. Derecho Español.

A) Antecedentes históricos.

Los orígenes de la regulación normativa se remontan a la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños. Dos instituciones pioneras aparecen en esta Ley: el cese en el trabajo por maternidad, previa solicitud de la trabajadora al patrono, con derecho a reserva de puesto de trabajo y la reducción de jornada por lactancia, medidas ambas que, con variaciones, se mantienen hoy. El Real Decreto 21 de agosto de 1923 corregirá algunas de las deficiencias de la Ley, fijando el período mínimo obligatorio de reposo tras el parto en seis semanas, (veinte en caso de enfermedad) y creando subsidios a cargo del Estado, destinados a cubrir las cargas económicas que el abandono del trabajo suponía para la trabajadora.

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

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

B) Normativa estatal.

— Constitución Española, artículo 14: « Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

— Constitución Española, artículo 35: «1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la

promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores».

— Constitución Española, artículo 39: «1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

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

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

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

— Constitución Española, artículo 41: «Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.»

— Constitución Española, artículo 49: « Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos».

— Constitución Española, artículo 50: « Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio».

— Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

— Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la Igualdad de Trato de la Mujer en el Trabajo.

— Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

— Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.

— Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

— Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

— Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

— Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.

— Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

— Real Decreto 27/2003 por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero.

C) Normativa autonómica.

Al amparo de las competencias legislativas otorgadas a las Comunidades Autónomas por la Constitución y por los Estatutos de Autonomía, se han dictado numerosas leyes en las distintas Comunidades Autónomas. Sin ánimo de agotar todo el panorama legislativo existente, se pueden citar las siguientes: Ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley 7/2004, de 16 de julio gallega para la igualdad de mujeres y hombres, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco, Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Navarra, Ley 11/2003, de 27 de marzo, de servicios sociales de la Comunidad de Madrid, ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad

en Castilla la Mancha o la Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las Administraciones Públicas catalana, Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

V. RESUMEN DE PROPUESTAS PLANTEADAS POR LOS COMPARECIENTES

A) En el ámbito de las Administraciones Públicas.

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

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

A.1) Nivel estatal:

1. Medidas legislativas: Se proponen medidas legislativas que incidan en las distintas materias que afectan a la conciliación. En este sentido tanto el proyecto de Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, como el Proyecto de Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, pueden ser un buen instrumento en materia de igualdad de oportunidades y conciliación; este último proyecto recoge la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un derecho.

2. No puede aplicarse desde una perspectiva neutra: Se pone de manifiesto que las políticas de conciliación no pueden aplicarse desde una perspectiva neutra, porque afectan fundamentalmente a las mujeres, (Sra. Chacartegui).

3. Planes y programas: Se destaca la utilidad de la puesta en marcha de Planes y Programas encaminados a la igualdad de oportunidades, de apoyo a las familias, entre otros.

4. Sensibilización: Se ve conveniente que las Administraciones, en colaboración con la iniciativa social, trabajen en la sensibilización social y educativa en esta materia. Ya que más allá de legislar sobre la cuestión, pues sería sencillamente imposible abarcar todos los factores que inciden en la conciliación, habría que desarrollar campañas de sensibilización y formación a corto plazo y, fundamentalmente, educar para el futuro (Sr. Expósito Mora).

5. Ejemplo por parte de las Administraciones: Se propone que las Administraciones Públicas sigan promoviendo, en el ámbito de su propio personal, medidas de conciliación que sirvan de modelo para otras organizaciones. Los comparecientes hacen referencia al Plan Concilia, puesto en marcha por el Ministerio de

Administraciones Públicas para los y las trabajadoras de la Administración General del Estado (Sra. Serrano Blázquez), así como a las medidas adoptadas por algunas Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales en materia de conciliación respecto a su personal.

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

a) Ampliación de permisos de maternidad: Los permisos por maternidad y la conveniencia de su ampliación.

b) Permiso de paternidad autónomo: El reconocimiento del permiso de paternidad, autónomo del de la madre, con una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza.

c) Incentivos para que los hombres soliciten permisos: El establecimiento de incentivos encaminados a fomentar que los hombres soliciten los diferentes permisos que la ley les reconoce.

d) Mejora en las prestaciones económicas y de cobertura de la Seguridad Social: Las medidas de mejora de las prestaciones económicas y de cobertura por la Seguridad Social en supuestos de: maternidad, paternidad, situación legal de desempleo, excedencias, reducción de jornada, etc.

e) Reconocimiento de un «derecho a la conciliación»: El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

f) Modificación de discriminaciones en la Ley: La modificación de los aspectos discriminatorios que perviven en la legislación laboral, en concreto (Sra. Chacartegui) en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial.

7. Otras medidas propuestas:

a) Mejora en la formación y empleabilidad de las mujeres: La inclusión, como una prioridad en las políticas de empleo, la mejora de la formación y empleabilidad de las mujeres.

b) Planes de Igualdad en los convenios: La negociación de los planes de igualdad en los convenios.

c) Distinción de las empresas: La distinción a las empresas que destaquen en el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras.

A.2) Comunidades Autónomas.

1. Educación de menores durante la jornada laboral:

— Centros de educación infantil.

— Centros de educación especial.

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

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

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

A modo de ejemplo, algunos comparecientes mencionaron el caso andaluz (doña Micaela Navarro): en esta Comunidad Autónoma, por ejemplo, se han ampliado los horarios de apertura de los centros educativos. Los colegios andaluces abren desde las siete y media de la mañana hasta las ocho de la tarde. Otro ejemplo mencionado por los intervinientes fue el caso finlandés. En Finlandia, existen guarderías, centros, clubes, en definitiva, diversas y numerosas alternativas donde los niños pueden recibir atención desde que terminan las horas de clase hasta que sus padres finalizan la jornada laboral.

— Conclusión de la jornada laboral en sintonía con los centros escolares: la propuesta fundamental de aquellos que defendieron la necesidad de adaptar la jornada laboral a la escolar fue la de que la jornada laboral concluya a las 5 o 6 de la tarde (en sintonía con los centros escolares), para lo que se podrían optar por diversas alternativas: entrada temprana al centro de trabajo, reducción de la pausa para comer, jornada continua, y la reducción del tiempo empleado en desplazamientos (por ejemplo, con el acercamiento del centro educativo al centro laboral o viceversa).

3. Atención a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia, a través de:

- Servicio de Ayuda a Domicilio.
- Teleasistencia.
- Centros de Día, Centros de Noche, Centros Residenciales.
- Estancias temporales en centros residenciales.
- Concesión de ayudas económicas directas para la contratación de cuidadores, solo en caso de que sea imposible la prestación del servicio.

4. Medidas en el ámbito laboral:

a) Ayudas económicas directas: El grueso de las medidas dirigidas a los trabajadores se plasman, casi exclusivamente, en ayudas económicas directas. Con estas ayudas se persigue facilitar el acceso a los permisos y derechos previstos en las normas legales y facili-

tar la reincorporación posterior al mercado de trabajo. Concretamente se contemplan:

— Incentivos para la utilización de las medidas para la conciliación: Ayudas destinadas a incentivar la utilización de figuras laborales como las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de los hijos. En este sentido, las normas autonómicas tratan de garantizar apoyo económico a los trabajadores durante el ejercicio de las mismas. La concesión de estas ayudas quedaría supeditada al cumplimiento de determinados requisitos.

— Ayudas para fomentar la corresponsabilidad. Discriminación positiva: Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social y económica. La actuación más novedosa es la «discriminación positiva» a favor de los hombres, que persigue como fin que sean éstos quienes hagan uso de las licencias y permisos que el ordenamiento laboral contempla.

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

— Subvenciones: dirigidas a la contratación de mujeres desempleadas con responsabilidades familiares y a favorecer la contratación de trabajadores que sustituyan a aquellos que se encuentren en excedencia o disfrutando de una reducción de jornada.

— Ayudas económicas para la implantación de planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estos planes contemplan medidas como la flexibilidad laboral, la ampliación de la duración de los permisos de maternidad y paternidad, la formación de los trabajadores que se incorporan al mundo laboral tras un largo período, entre otros.

— Certificados de empresas socialmente responsables, a través de los cuales se reconoce públicamente a las empresas que desarrollan políticas de conciliación para sus trabajadores.

A.3) Administración Local.

1. Competencia local para la realización de planes de conciliación de horarios: Conveniencia de que, según la experiencia italiana, legislativamente se confi-

riese a las Administraciones Locales competencias para hacer planes de conciliación de horarios, para lo cual, a iniciativa de los Ayuntamientos se constituirían órganos de participación con los actores implicados con el objetivo de modificar horarios e itinerarios del transporte público, horarios comerciales y de los centros de enseñanza.

2. Ciudades: Propuestas que, en el ámbito de las ciudades, pueden formularse para incidir positivamente en la conciliación. Según la Sra. Moraleda el objetivo de estas propuestas radicaría en conseguir que la relación entre la vida laboral, familiar y personal sea armónica, además de situar el tiempo de las personas en el centro de un nuevo modelo de articulación social. En este campo, se planteó:

a) Programas: La realización de programas como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas, impulsando, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones que permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad. En esta línea se procuraría incidir en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana:

- Fluidez de los servicios.
- Diversificación de los horarios y de los usos.
- La movilidad.
- La planificación y el diseño de los espacios urbanos.

b) Implicación de los gobernantes: otras propuestas inciden en la necesidad de la implicación de los gobernantes en el diseño de las ciudades, adecuación de horarios y calidad de los servicios públicos.

c) Horarios y distancias: La modificación de horarios de los núcleos rurales y urbanos en función de la distancia.

d) Planes territoriales: La elaboración de planes territoriales que contemplen medidas similares a las recogidas en las leyes italiana y francesa.

e) Servicios de atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia: La creación y ampliación de servicios de atención a la infancia y a personas en situación de dependencia en el marco de sus competencias.

B) En el ámbito laboral.

1. Flexibilización en la organización del trabajo: Se destaca la importancia que en este ámbito tiene la incorporación de nuevas formas de organización del trabajo en las que prime la flexibilidad para un empleo de calidad, que reconozca las obligaciones familiares y las necesidades personales de las personas trabajadoras. (Sr. Soletto Ávila y Sra. Llatzer Gaya). La flexibilidad laboral fue uno de los criterios rectores de las propuestas para el ámbito laboral. La flexibilidad habría de

servir de instrumento a las personas trabajadoras para compatibilizar su vida laboral con su tiempo personal y la atención a su familia. En esta línea fueron planteadas, entre otras, las siguientes propuestas:

a) Respeto por las normas laborales y en el marco de la negociación colectiva de la posibilidad del trabajador de adecuar la duración y distribución de su jornada laboral.

b) Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.

c) Jornadas comprimidas.

d) Jornada continuada.

e) Flexibilidad para escoger días de permisos y vacaciones.

f) Posibilidad de reducción de jornada para atención a personas en situación de dependencia.

g) Flexibilidad en el disfrute de los periodos de excedencia para el cuidado de familiares. Elección libre de turnos de intercambio.

h) Reparto de horas semanales.

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

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

a) Marco jurídico para el teletrabajo: los empresarios resaltaron la necesidad de crear un marco jurídico que regule el tele-trabajo.

b) Argumentos a favor y en contra del teletrabajo: El teletrabajo, es valorado positivamente por las empresas que actualmente tienen implantado el sistema y, en cierta medida, por las personas trabajadoras que lo están utilizando; no obstante, un número importante de comparecientes advierten de que esta medida puede llevar a un contrato de segundo nivel, arrastrando al trabajador al aislamiento. En este sentido, hay quienes proponen trabajar en el domicilio tan solo dos o tres días a la semana, y acudir al centro de trabajo los demás. Para otros, el tele-trabajo puede transmitir, además, sesgos de género: «los hombres trabajan desde casa y las mujeres en casa». Otro posible efecto negativo es que esta medida puede condenar al empleado a estar todo el día trabajando.

c) Trabajo a distancia: La fórmula de trabajo a distancia como nueva dimensión del Derecho del Trabajo requeriría de la adopción de fórmulas novedosas e imaginativas. Entre otras se plantearon las siguientes:

- La creación de bancos de tiempo.
- La semana laboral comprimida.
- Los telecentros de trabajo.

— La rotación, mutación y adaptación del trabajo, basándose en una gestión por objetivos.

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

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

a) Movilidad en la utilización de este tipo de contratos para evitar sus consecuencias negativas: El ochenta por ciento de este tipo de contratos lo realizan las mujeres porque la jornada a tiempo parcial les permite compatibilizar vida laboral, familiar y personal. No obstante, los perjuicios son importantes: cobran la mitad de salario, cotizan menos a la Seguridad Social, ven afectadas sus prestaciones futuras (jubilación, desempleo). En definitiva, su situación laboral, económica y social termina siendo muy precaria; y el cambio de la «ayuda» a la «corresponsabilidad» no se produce. En este sentido, se pone de manifiesto que, además de una opción personal, sea una opción con «retorno de ida y vuelta», no una situación permanente, porque si no, seguirán siendo las mujeres quienes hagan frente a las responsabilidades familiares, vulnerando el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Es de gran interés constatar los efectos negativos que el trabajo a tiempo parcial ha tenido en países como Noruega, tanto por lo que supone de desconexión de la mujer del mercado laboral, como por la reducción en el número de horas globales producidas en el país (Sr. Finn Ola Jolts, Consejero del Ministerio Laboral y de la Inclusión Social de Noruega).

b) Necesidades normativas en relación con el contrato a tiempo parcial: la regulación actual del contrato a tiempo parcial, lo convierte en un instrumento al servicio exclusivamente de las empresas, y no al servicio de los trabajadores. Este tipo de contrato no permite una eficiente organización de los tiempos, puesto que el límite del tiempo de preaviso es insuficiente.

5. Formación de los responsables de las empresas: consideraron importante los comparecientes la formación en gestión del tiempo de los responsables de las empresas, el fomento de la formación en cómo y cuándo delegar.

6. Ventajas fiscales a las empresas: se propuso establecer ventajas fiscales a las empresas que opten por un horario continuado y/o por instaurar las distintas

medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a la empresa.

7. Sensibilización acerca de la ineficiencia de las largas jornadas: En relación a la organización de los horarios en la jornada laboral, entre las medias propuestas para solventar el problema de las largas jornadas, proponen que desde las Administraciones Públicas se realicen actuaciones dirigidas a sensibilizar a los mandos intermedios y superiores acerca de la ineficiencia de las prolongadas jornadas laborales, y de las ventajas que reporta, tanto para las personas trabajadoras como para la propia empresa, una jornada más reducida (Sr. Buqueras).

8. Medidas de estímulo para la reducción de la jornada laboral: se deberían valorar las diferentes vías existentes (legislación, incentivos, y demás) dirigidas al estímulo de la reducción de la jornada laboral. Algunas de las medidas propuestas a tal efecto son:

a) el control de las horas de trabajo, por parte de la Administración Pública, y por parte de las empresas,

b) el fomento de la jornada continua,

c) la implementación de políticas más drásticas tales como la denominada política de las «luces apagadas»,

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

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

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

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

12. Cambio en los usos del tiempo: Las propuestas efectuadas en materia de uso del tiempo, parten de una constatación: son las mujeres quienes más directamente sufren actualmente las consecuencias de las dificultades de compatibilizar los tiempos. Por esta razón, se considera imprescindible establecer medidas

y estrategias para conseguir una mayor implicación de todos los actores, evitar que las mujeres sean particularmente perjudicadas por esta situación y lograr la corresponsabilidad y el reparto de tareas domésticas como elementos fundamentales.

13. Insuficiencia de servicios de cuidado y creación de un nuevo derecho social con nuevas prestaciones: Es destacable que los servicios de cuidado son insuficientes tanto desde el punto de vista cuantitativo como desde el cualitativo (véase características de acceso, grado de cobertura del abanico de necesidades, etc.) Son muchas las personas que quedan fuera de las posibilidades de cobertura que los mismos ofrecen. La solución propuesta para paliar este problema es la de configurar un nuevo derecho social (en la línea de lo previsto en el proyecto de Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia), que garantice a las personas en situación de dependencia el acceso a diferentes prestaciones y servicios, eliminando la restricción a los servicios sociales a quienes carezcan de recursos, y evitando la salida, momentánea o permanente, del mercado laboral, de las mujeres para dedicarse al cuidado de ascendientes o descendientes en situación de dependencia.

14. Otras medidas, relacionadas con el ámbito laboral. La Sra. Chacartegui y diversos comparecientes plantearon numerosas iniciativas que se están aplicando en diferentes empresas en el marco de la negociación colectiva:

- a) Jornadas intensivas en meses de verano.
- b) Acumulación de horas trabajadas los sábados para vacaciones.
- c) Horarios máximos diarios y semanales: Intento de establecimiento de un horario máximo a partir del cual las personas trabajadoras no puedan seguir con su prestación laboral. Estas prácticas no sólo se siguen en el marco de la negociación colectiva sino que algunas empresas las están instaurando a través de códigos de conducta.
- d) Ampliación de los permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Creación de permisos para acompañar a los hijos y personas dependientes al médico.
- f) Prioridad en la elección de turnos y permisos para las familias monoparentales, en particular para aquellas mujeres que están solas y no tienen ayudas de sus parejas.
- g) Limitación de las horas extraordinarias gravando su coste con un porcentaje de incremento sobre el coste de la hora ordinaria de trabajo.
- h) Jornada de 35 horas semanales: los sindicatos solicitaron una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales. Parece lógico afirmar que, si la jornada media en España es de 41,5 horas semanales y la jornada laboral legal es de 40 horas, es evidente que el número de horas trabajadas es superior a los límites máximos establecidos.

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

15. Instrumentos en los que plasmar estas medidas:

a) Convenios colectivos: Este tipo de medidas pueden resultar de las cláusulas establecidas en convenios colectivos.

b) Códigos de conducta de empresa: Este tipo de medidas pueden resultar de la adecuación de la actividad empresarial a códigos de conducta carentes de fuerza jurídica vinculante.

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

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

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

VI. CONSTATAACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA SUBCOMISIÓN

1. Constataaciones.

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

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

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

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

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

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

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

La necesaria y creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral remunerado, la progresión exponencial del número personas en situación de dependencia, y la creciente necesidad de la retención del talento,

hacen cada vez más necesaria la adopción por parte de todos los agentes implicados de medidas efectivas, eficientes y de impacto inmediato en materia de conciliación.

a) Organización de horarios.

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

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

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

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

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

Asimismo se ha evidenciado que el considerar, por parte de la empresa, la disponibilidad como un valor laboral, dificulta que los trabajadores y las trabajadoras puedan compatibilizar los tiempos productivos con los tiempos de la vida familiar y personal, e imposibilita que respondan de manera plena y sincrónica a sus necesidades laborales, personales y familiares. La cultura del «presentismo» dificulta la asunción de responsabilidades en ambos espacios, muy especialmente en el caso de las mujeres, ya que por lo general, el tiempo de las mujeres es «heterónimo»; es decir, se organiza en función de los intereses de otros; y por tanto dificulta considerablemente su progresión y realización laboral. Esto es debido, de una parte, a que el tiempo que pueden dedicar las mujeres al trabajo remunerado está generalmente supeditado a sus obligaciones familiares, y de otra, a que dedican entre 3 y 4 horas diarias más

que los hombres a las tareas domésticas y/o de cuidado de personas en situación de dependencia.

Este problema se ve agravado por la inadecuación de la estructura horaria en España tanto en lo relativo al tiempo de trabajo como al horario comercial, televisivo y escolar.

Esto es así porque en la fijación de los horarios de funcionamiento en diferentes ámbitos no existen criterios que relacionen las diferentes necesidades de las personas, y no se encuentra un criterio común de hacer compatibles las diferentes esferas de la vida.

Un primer problema constatado es que los horarios de trabajo en España son extremadamente rígidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Se ha constatado que el tiempo empleado en desplazamientos va en aumento, y que, desgraciadamente y salvo que se adopten medidas eficientes dirigidas a tajar este problema, la tendencia alcista se agudizará en los próximos años (mayor nº de coches por persona, mayores atascos, mayor distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, etc.)

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

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

b) Usos del tiempo y provisión de servicios de cuidado y de protección social.

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

Los usos del tiempo son un derecho de ciudadanía. Cualquier persona debe poder escoger cómo gestionar y organizar su tiempo de forma equilibrada y en conso-

nancia con sus necesidades personales, familiares y laborales.

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

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

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

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

Del mismo modo, durante el transcurso de la Subcomisión se puso de manifiesto que tenemos el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto a usos del tiempo y de los espacios se refiere. De este modo, los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado, mientras las mujeres españolas tienen la mínima carga de trabajo remunerado; y viceversa.

La desigualdad en los usos del tiempo se manifiesta también en las diferencias observables en el desarrollo directo de las tareas de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia. Los últimos datos facilitados por la Encuesta de Población Activa relativos al Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar, y dados a conocer el pasado 31 de mayo de 2006, nos ponen de manifiesto que:

— La mitad de los hombres ocupados y con hijos confía el cuidado de los mismos a sus compañeras.

— 2,8 millones de personas de 16 a 64 años (una de cada 10) se hace cargo de personas dependientes. De las que el 82% son mujeres.

— Uno de cada dos varones confía el cuidado de sus hijos a su esposa. Por el contrario, sólo el 11,7% de las mujeres tiene a su marido al cuidado de sus hijos.

— El 31% de los y las empleadas por cuenta ajena no puede organizar su jornada laboral tomando días libres para atender razones familiares.

— El 8,6% de las mujeres en paro atienden a niños de otros hogares.

— El 14,3 % de la población con hijos y que cuida regularmente a otras personas (ya sean niños que no son suyos o personas dependientes) desearían trabajar menos para aumentar así el tiempo de cuidados.

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

La gran carga de los cuidados en la vejez se realiza a expensas de las mujeres que no ejercen una profesión ni tienen un trabajo fuera del hogar, pero también va creciendo el número de cuidadoras que compatibilizan la doble función de acudir al trabajo y cuidar un familiar en situación de dependencia.

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

La realidad actual demuestra, que a pesar de las distintas políticas emprendidas tanto a nivel estatal, como desde las CC.AA. y CC.LL., la provisión de servicios asistenciales recae mayoritariamente sobre el sector privado, en particular, sobre las familias, y dentro de ellas sobre las mujeres. Apenas un tres por ciento de los cuidados son proporcionados por la red pública de los servicios sociales.

Numerosos factores (algunos ya apuntados como los tradicionales roles de género, o la falta de provisión pública de servicios asistenciales, etc.) son los que provocan que sean las mujeres quienes más directamente sufren actualmente las consecuencias de las dificultades de compatibilizar los usos del tiempo y espacios. Las consecuencias del desigual reparto entre mujeres y hombres en el desarrollo de las responsabilidades fami-

liares y domésticas, unido al hecho de una red de servicios poco adaptada a las necesidades de la demanda hasta día de hoy se deja sentir tanto en la participación laboral de las mujeres como en su calidad de vida.

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

— Laborales: no pueden plantearse trabajar el 26% de la muestra, el 11,5% ha tenido que abandonar el trabajo; el 12,4% se han visto obligados/as a abandonar su trabajo.

— Sobre su propia salud: las personas cuidadoras se encuentran a menudo cansadas en un 51,2% de los casos; el 32,1% se sienten deprimidas; y el 28,7% piensa que las tareas que realizan están deteriorando su salud.

— Sobre la vida afectiva y relacional: El 64,1% declara que se han visto obligadas/os a reducir su tiempo de ocio, y dice no poder ir de vacaciones el 48,4%.

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

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

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

2. Recomendaciones.

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

El abordaje de la conciliación debe ser integral, requiere la corresponsabilidad de las Administraciones

Públicas, del sector empresarial y del conjunto de la sociedad.

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

— Ofrecer servicios públicos de educación infantil y de cuidado de personas en situación de dependencia.

— Compatibilizar horarios laborales y escolares.

— En el ámbito laboral: promover un nuevo modelo empresarial que tenga en cuenta a las personas trabajadores en la distribución de los tiempos.

— Medidas de igualdad de oportunidades de las mujeres fomentando, no sólo su incorporación al mercado de trabajo, sino también al empleo de calidad, y su promoción profesional.

— Promover la corresponsabilidad de los hombres en las responsabilidades familiares.

— Respecto a los modelos urbanos, éstos han de tener en cuenta las necesidades de las personas en todas sus facetas y han de buscar la calidad y la sostenibilidad.

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

1) Usos del tiempo.

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

a) Administraciones Públicas.

i. Fomento prioritario de la cultura de la «corresponsabilidad». Campañas de sensibilización y educativas. Educar a las futuras y actuales generaciones en materia de igualdad. Proceso transversal que tenga en cuenta todos los aspectos de la vida, desde el ámbito educativo y laboral, hasta los contenidos televisivos.

ii. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo, y que son cruciales en la mejora de la productividad y competitividad españolas.

iii. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres, y fomentar su presencia paritaria en los órganos de decisión política y empresarial.

iv. Promover la presencia paritaria de las mujeres en los cargos de responsabilidad y en los Consejos de Administración de las empresas.

v. Establecer una tasa mínima de presencia entre los órganos de dirección como requisito para acceder a los concursos públicos.

vi. Promover políticas públicas dirigidas a incentivar y facilitar la conciliación, y a la reducción la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Reparto solidario de la carga global de trabajo, no solo en géneros, sino entre generaciones.

vii. Crear referentes desde las Administraciones Públicas. Avanzar en el tema de la paridad.

viii. Nuevo enfoque a las medidas legislativas: dirigir las medidas tanto a hombres como a mujeres, no únicamente a éstas.

ix. Crear incentivos para que las empresas promuevan planes propios de igualdad de oportunidades que incluyan líneas de «corresponsabilidad» y usos del tiempo.

x. Posibilitar la realización de los contratos de interinidad en los supuestos de disfrute del descanso por maternidad o paternidad, de la excedencia por cuidado de hijos menores de edad o por cuidado de familiares dependientes.

xi. Fomentar el denominado «networking» entre mujeres.

xii. Creación de rankings de empresas con altos índices de diversidad de género a nivel directivo o con políticas de compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.

xiii. Mejorar la protección social durante los periodos de ejercicio de los permisos y licencias para la atención de responsabilidades familiares (como la ampliación de la protección durante los periodos de maternidad/paternidad, adopción y acogimiento, eliminando el requisito del periodo mínimo de carencia de cotización a la Seguridad Social), incluidos los supuestos de riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia. En estos dos últimos supuestos, consideramos necesarios:

1. Eliminar el período de carencia para el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo.

2. Equiparar la protección otorgada a la situación de riesgo durante el embarazo con la de riesgo durante la lactancia.

3. Equiparación de la prestación económica en ambos supuestos, a la del permiso por maternidad.

4. Asegurar que las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia no perjudican derechos económicos de la trabajadora, tanto en el caso de suspensión del contrato, como si se aplica la movilidad o la modificación de condiciones de trabajo durante dicha situación.

5. Avanzar en el mantenimiento de los derechos de cotización durante las situaciones de falta de cotización a la Seguridad Social derivada de medidas de conciliación.

6. Permiso de paternidad como derecho individual e intransferible del padre. Establecer un permiso de paternidad individual e independiente del permiso de maternidad, flexible en cuanto a su forma de disfrute, y con incentivos que fomenten su ejercicio. Debe evitarse que su ejercicio ocasionen pérdidas económicas o profesionales de cualquier índole y de protección social.

7. Regular el permiso de paternidad como permiso obligatorio, e incentivar un mayor y más extendido disfrute de los permisos voluntarios, por ejemplo, superado un tiempo de disfrute mínimo recompensar con una ampliación del derecho.

8. Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social, o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en éste último.

9. Ampliar los supuestos de movilidad funcional en las ausencias derivadas de permisos de maternidad/paternidad, la reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos y familiares, y cualquier otra derivada de las políticas de armonización de la vida laboral, familiar y personal.

xiv. Mejorar algunos aspectos relacionados con la protección frente al despido discriminatorio incluyendo todos los supuestos objeto de protección específica.

xv. Equiparación de derechos en algunos permisos a las parejas de hecho, como en el caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización.

xvi. La conveniencia que, según la experiencia italiana, legislativamente se confiera a las Administraciones Locales competencias para hacer planes de conciliación de horarios, para lo cual, a iniciativa de los ayuntamientos se constituyan órganos de participación con los actores implicados con el objetivo de modificar horarios e itinerarios del transporte público, horarios comerciales y de los centros de enseñanza.

xvii. La realización de programas como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas, impulsando, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones que permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad. Incidiendo en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana:

- a) Fluidez de los servicios.
- b) Diversificación de los horarios y de los usos.
- c) La movilidad.
- d) La planificación y el diseño de los espacios urbanos.

b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas.

xviii. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres, y fomentar su presencia en los órganos de decisión política y empresarial.

xix. Imparcialidad en los Consejos de Administración y fomento de la diversidad en la composición de los mismos.

xx. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Impulsar el diálogo social para avanzar en la dimensión pedagógica y cultural necesaria.

xxi. Desmitificar la profecía del techo de cristal.

xxii. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo, y que son necesarias para la mejora de la productividad y competitividad españolas.

xxiii. Promover la capacitación, formación y experiencia de las mujeres para liderar y pertenecer a los órganos directivos de la empresa.

xxiv. Incorporar la transversalidad de género a las propuestas sindicales.

xxv. Acabar con el «old-boys club» y fomentar la creación de «networking» entre mujeres.

xxvi. Avanzar en el enfoque de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que contemple el tratamiento de los tiempos de trabajo y la organización del mismo, que se dirija a la ruptura de roles sexistas fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares.

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

xxviii. Propiciar procesos de concertación social en el ámbito local para abordar los usos del tiempo y la coordinación de horarios laborales, escolares, comerciales, etc., así como los itinerarios o características del transporte público y demás servicios públicos con incidencia en los usos del tiempo.

xxix. Orientar, concertadamente, con los agentes implicados, la planificación urbanística de las ciudades con el objeto de facilitar la habitabilidad de las ciudades y la integración de los servicios y los lugares de trabajo y ocio.

2) Organización de horarios.

La adecuada organización de los horarios ofrece alternativas interesantes a las empresas para adaptarse a los cambios sociales que suponen la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los nuevos modelos de unidades familiares, las mayores necesidades de desarrollo personal basadas en una mejor calidad de vida, o el aumento de la población en situación de dependencia. Estas nuevas tendencias sociodemográficas hacen cada vez más necesario e

imprescindible el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo dedicado a la familia y el tiempo personal.

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

a) Administraciones Públicas:

i. Realizar actuaciones dirigidas a sensibilizar al conjunto de la ciudadanía acerca de la ineficiencia de las prolongadas jornadas laborales, y de las ventajas que reporta, tanto al trabajador/a como a la propia empresa, una jornada más reducida y mejor aprovechada.

ii. Control por parte de las Administraciones Públicas de las horas de trabajo. Establecimiento de mecanismos que permitan mejora la vigilancia y el control efectivo de la legalidad en relación al tiempo de trabajo, con el objeto de evitar los efectos perversos del cómputo anual de la jornada de trabajo, por ejemplo, estableciendo la obligación de acuerdo o autorización administrativa previa en las modificaciones horarias, excesos de jornada y horas extras.

iii. Promover la utilización de las nuevas formas de gestión del tiempo: con el objetivo de instaurar las distintas medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a la empresa. Por ejemplo, mediante premios o incentivos a las empresas en este sentido.

iv. Creación de un marco jurídico que regule el teletrabajo.

v. Fomentar el uso del trabajo a tiempo parcial como fórmula temporal que facilite la conciliación, evitando el uso de prácticas que generan precariedad y un submercado de trabajo en particular para las mujeres.

vi. Regular los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de horarios y jornada debidos a la aplicación de las políticas de conciliación, con reducción de los plazos establecidos en la legislación vigente.

vii. Avanzar en la adecuación de los horarios laborales, comerciales, administrativos, escolares, de ocio, televisión y transporte, en atención a las necesidades de las personas.

viii. Contemplar la coincidencia de los horarios escolares-laborales, o medidas que faciliten la compatibilización de horarios (fomento de la flexibilidad de los horarios en todos los ámbitos: horarios laborales, comerciales, y escolares), y de adecuación de las vacaciones laborales a las escolares. Estudiar la apertura temprana y/o cierre tardío de los centros escolares, así como promover el desarrollo de actividades lúdicas, deportivas y extraescolares.

ix. Estudiar fórmulas que generen una jornada laboral más productiva, así como mecanismos de com-

pensación horaria para el cumplimiento de la jornada laboral mensual y semanal.

x. Promover el acercamiento al horario europeo: tomar el Plan Concilia puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas como referente, y extenderlo a todos los ámbitos.

xi. Crear un observatorio de conciliación laboral, personal y familiar que se ocupe de supervisar la implementación de un código de buenas prácticas, y que difunda las medidas adaptadas en los ámbitos público y/o privado que hayan resultado exitosas. Asimismo, se podría valorar el impulso de experiencias piloto y su posible extensión —en los casos que lo permitan— al resto de organizaciones o colectivos.

xii. Se ve conveniente que la Administraciones, en colaboración con la iniciativa social, trabajen en la sensibilización social y educativa en esta materia.

xiii. En el ámbito de la Seguridad Social, las propuestas son fundamentalmente las relativas a:

1. Los permisos por maternidad, y la conveniencia de su ampliación en general y en particular en determinados supuestos.

2. El reconocimiento del permiso de paternidad autónomo del de la madre con una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza.

3. Establecer incentivos encaminados a fomentar que los hombres soliciten los diferentes permisos que la ley les reconoce.

4. Medidas en materia de prestaciones económicas y cobertura en materia de Seguridad Social en supuestos de: maternidad, paternidad, situación legal de desempleo, excedencias, reducción de jornada, etc.

5. Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social, o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en éste último.

6. Revisión de supuestos y condiciones de los permisos y licencias por responsabilidades familiares, adaptándolos a las necesidades de la vida actual, y contemplando incentivos para su ejercicio por parte de los hombres. Entre otras medidas, estimamos necesaria la supresión de la afinidad en el parentesco en las reducciones de jornada y en las excedencias.

7. Flexibilización del disfrute del permiso de lactancia, permitiendo la concentración de los tiempos y reconociéndolo como un derecho atribuido igualmente al padre con independencia de la situación laboral de la madre.

8. Ampliación de la lactancia en casos de partos múltiples así como en los casos de adopción y acogimiento múltiples.

9. Extensión a los tres años de excedencia de las mismas garantías recogidas para el primer año (reserva del mismo puesto de trabajo y consideración de cotización efectiva de este período).

10. La adaptación de los permisos contenidos en la legislación vigente a la Ley 13/2005, de 1 de julio de 2005, por la que se modifica el código civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

11. Permitir la compatibilidad del ejercicio del derecho a las vacaciones y del derecho al permiso por maternidad y por paternidad, o baja derivada del embarazo, parto o lactancia, en todos los supuestos, incluida la posibilidad de interrupción de las vacaciones cuando alguna de las circunstancias apuntadas sobrevengan durante el disfrute de las vacaciones, y aunque haya finalizado el año natural al que corresponden las vacaciones.

xiv. Reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

xv. Planes y medidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

xvi. Incluir, como una prioridad en las políticas de empleo, la mejora de la formación y empleabilidad de las mujeres.

xvii. La negociación de los planes de igualdad en los convenios, en la negociación colectiva.

xviii. Distinguir a las empresas que se destaquen por favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres y la conciliación personal y laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social y económica. La actuación más novedosa es la «discriminación positiva» a favor de los hombres, que persigue como fin que sean éstos quienes hagan uso de las licencias y permisos que el ordenamiento laboral reconoce.

xix. Fomentar la contratación de mujeres desempleadas con responsabilidades familiares. Favorecer la contratación de trabajadores/as que sustituyan a quienes se encuentren en excedencia o disfrutando de una reducción de jornada, primando, con especial intensidad la contratación de mujeres.

xx. Realizar un informe sobre la legislación laboral española, con el objetivo de hacer un test de transversalidad para determinar si la legislación favorece suficientemente la conciliación, evaluando aspectos tales como la regulación de los cómputos del límite de horas extras extraordinarias, los mecanismos de compensación de horas extraordinarias, etc.

xxi. Incorporación al procedimiento de elaboración normativa de una evaluación de impacto sobre la conciliación laboral, familiar y personal que cada proyecto normativo pueda ocasionar.

b) Ámbito empresarial (empresas y sindicatos) e iniciativas asociativas.

xxii. Poner en valor las bonanzas de la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal, y de los recursos y medidas disponibles en el seno de la empresa para un uso más autónomo y armónico de los tiempos, con el fin de superar la cultura del presentismo.

xxiii. Condicionar la promoción laboral en función de los resultados, amortiguando la cultura de la disponibilidad absoluta.

xxiv. Utilización de las nuevas formas de organización del trabajo (teletrabajo, contrato a tiempo parcial, jornada continua, semana laboral comprimida...), así como la implementación de las nuevas tecnologías.

xxv. Facilitar la elección de turnos y el intercambio de los mismos, permitiendo al personal elegir los turnos de trabajo e intercambiar con compañeros y compañeras los que ya tiene asignados.

xxvi. Racionalizar el horario de reuniones y adecuarlo al objetivo de la conciliación.

xxvii. Promoción de la jornada intensiva en los meses de verano.

xxviii. Propiciar el uso de la jornada continúa los viernes por la tarde en los sectores que lo permitan.

xxix. Implementación de un horario laboral flexible de entrada y salida, condicionado al cumplimiento del objetivo mensual de jornada.

xxx. Ampliar las posibilidades de acogimiento a una jornada laboral reducida. Se ha de posibilitar que el trabajador/a pueda pactar con la empresa trabajar con una jornada reducida (25%, 50%) por un tiempo determinado con la correspondiente reducción salarial y con el compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto.

xxxi. Promover, en condición de voluntariedad del trabajador/a, en los supuestos que no supongan una merma de competitividad de la empresa, el trabajo a distancia, y el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, con el objetivo de facilitar la plena integración laboral de las personas trabajadoras afectadas.

xxxii. Promover la eficiente gestión de las pausas, con miras a lograr la adaptación de horarios, avanzando hacia una jornada laboral que facilite la conciliación.

xxxiii. Avanzar en el reconocimiento del derecho a la modificación y adaptación de jornada para todos los trabajadores y trabajadoras, por necesidades personales y familiares.

xxxiv. Fomentar la implicación de los representantes sindicales en la mejora de la organización de los tiempos de trabajo.

xxxv. Desarrollo de la Directiva Europea relativa al teletrabajo, incidiendo en su carácter voluntario para el trabajador/a y regulando los nuevos derechos y obligaciones que se derivan de esta nueva forma de trabajo.

xxxvi. Creación de un libro-registro de horarios, obligatorio en todas las empresas para dotar de seguridad jurídica tanto a la empresa como a los trabajadores/as.

3) Provisión de servicios de cuidado y de protección social.

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

a) Medidas de protección social que puedan combinarse con la flexibilidad laboral, y facilitar así la armonización de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras. Promover la creación de Servicios de responsabilidad pública para la atención a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia: teleasistencia, ayuda a domicilio, Centros de Día, de Noche, Centros Residenciales. (En la línea de lo contemplado en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia).

b) Garantizar la correcta cobertura de la educación Infantil (0-3 años).

c) Promover la realización de actividades en los centros escolares más allá de la educación reglada. Ofreciendo actividades de educación de tiempo libre infantil, tanto por la mañana (antes del inicio del horario escolar, como por la tarde al finalizar la jornada escolar) y durante el periodo de vacaciones escolares.

d) Fomentar la participación de la Administración local en este ámbito dadas sus mayores posibilidades de actuación.

e) Implementar permisos retribuidos para la atención de las responsabilidades familiares.

A la Mesa de Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, por el presente escrito, formula los siguientes votos particulares al Informe de la Subcomisión para la emisión de un Informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de noviembre de 2006.—**Eduardo Zaplana Hernández-Soro**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

VOTO PARTICULAR NÚM. 1

El Grupo Parlamentario Popular considera que los aspectos nucleares de los derechos que afectan a las posibilidades reales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que aparecen consagrados en diversa legislación del Estado que afecta a estas materias (tales como suspensiones de contrato, excedencias, reducciones de jornada, etc.) no pueden constituirse por sí mismos en elementos de discriminación o diferencias injustificables en razón del sector al que pertenezcan dichos trabajadores o trabajadoras. Ello ocurriría si se consolida un trato diferenciado respecto a esos derechos básicos entre los empleados del sector público, y se regulan por la Ley 30/1984, de Medidas de la Función Pública, y aquellos que desempeñan su trabajo en los ámbitos privados, que aparecen regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

La legislación estatal que regule derechos y prestaciones de esta naturaleza no puede constituirse desde el inicio en factor de desigualdad evidente. Constatamos el diferente tratamiento que ese está otorgando a la misma situación en función del sector de actividad, público o privado, donde se ejerce el trabajo. Otra cosa es que, desde la configuración de unos derechos básicos iguales para todos, el ejercicio de las competencias de las diferentes Administraciones o la propia acción de la negociación colectiva en cada ámbito pueda ir configurando nuevos avances en la materia.

Pero ello no ha de ir en detrimento de una legislación estatal que consagre un principio de igualdad, ya sea respecto del desempeño del trabajo en el sector público o en el privado. Si todo tipo de discriminaciones en estos temas han de ser rechazadas, el establecimiento de una dicotomía de derechos basada en ese elemento ha de ser evitada.

Por ello, se recomienda a los poderes públicos que en los sucesivos avances legislativos que se produzcan en relación con los aspectos de la conciliación se evite profundizar en discriminaciones en razón del ámbito público privado donde se desarrolle la actividad, se promuevan acciones para garantizar un conjunto básico de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras que fomenten la efectiva igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos que deriven de las situaciones de atención a los hijos, la familia o aquellas necesidades que perturben una efectiva conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales.

En ese sentido, la equiparación progresiva de los derechos de trabajadores y trabajadoras del sector público y privado en materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituye un objetivo imprescindible e irrenunciable en la actuación de los diferentes poderes públicos.

Por ello, se propone que se fomente, en las recomendaciones de este informe, esta paulatina equipara-

ción de derechos. De esta forma, cuando por ejemplo en el texto se hace referencia al Plan Concilia como referencia, debe expresarse, más bien, su necesaria ampliación al resto de sectores laborales.

VOTO PARTICULAR NÚM. 2

El Grupo Parlamentario Popular considera que las Recomendaciones incluidas en el Informe son positivas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Pero, sin embargo, considera también que es necesario establecer estrategias concretas para conseguir el objetivo de la conciliación. Por ello, recomendamos la incorporación de un nuevo apartado dentro de las Recomendaciones del Informe, donde se recogen y profundizan las medidas más trascendentes de cara al fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Proponemos, así, incorporar el siguiente texto a las Recomendaciones del Informe:

«Medidas específicas de fomento de la conciliación laboral, familiar y personal, en relación a los horarios y a la adecuación del tiempo de trabajo.

1. Se recomienda que los poderes públicos tiendan a poner en marcha cuantas iniciativas hagan posible la compatibilización de los horarios laborales con los relativos a responsabilidades familiares o escolares. Para ello, se tendrá en cuenta la especial particularidad de las grandes ciudades, en la que las dificultades de compatibilización de los diferentes horarios se ven agravados por los largos tiempos dedicados a los desplazamientos.

2. Se recomienda que, a través de convenio colectivo, los trabajadores puedan disponer de una bolsa de horas cuya duración podrá ser establecida a través de la negociación colectiva, con el fin de hacer frente a asuntos familiares o personales.

3. Se recomienda fomentar, en el marco de la negociación colectiva, el estudio de los sectores en los que se puedan aplicar las jornadas continuas, y facilitar que las empresas apliquen este tipo de jornada a aquellos empleados que lo soliciten, sin modificación de las condiciones de su contrato.

4. Se recomienda, a través de la negociación colectiva, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, así como la organización flexible del tiempo de trabajo que permita mejorar la conciliación de los horarios laborales y escolares. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

5. Se facilitarán las posibilidades de modificar un contrato a tiempo completo por un contrato a tiempo parcial, o el derecho a una reducción de jornada, para el caso de aquellos hombres y mujeres que deseen dedicarse al cuidado de hijos o personas en situación de dependencia.

6. Se recomienda la creación de un Observatorio de la Negociación Colectiva, para el seguimiento de la implicación activa de los agentes sociales con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

7. Se recomienda priorizar los objetivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las estrategias de negociación colectiva.

8. Se recomienda la formación en materia de conciliación de los representantes sindicales, de cara a la negociación de Convenios colectivos.

9. Se recomienda realizar programas de Diagnóstico y de Asesoramiento individual en Conciliación a PYMES para la implantación de medidas adecuadas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.»

«Medidas específicas de fomento de la conciliación laboral, familiar y personal, en relación al cuidado de los hijos y personas mayores.

Los poderes públicos deben facilitar a madres y padres el cuidado de los hijos, en particular en las edades más tempranas, donde la atención de los padres se hace más necesaria para los niños, de cara a sus lazos afectivos, su educación en valores y su formación como persona. Ha de ponerse fin a la generación de los “niños-llave” aquellos que llegan a casa del colegio, solos, y se quedan solos hasta que sus padres vuelvan del trabajo.

El Gobierno debe fomentar la cultura de la corresponsabilidad, como principal elemento para el avance de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Sólo contribuyendo a la inversión de roles profesionales y domésticos, de cara a una percepción compartida de las responsabilidades familiares, se facilitará la compatibilización de ésta con otras facetas de la vida.

1. Permisos de lactancia.

Se recomienda la ampliación del permiso de lactancia, por hijo menor de nueve meses a dos horas de ausencia del puesto de trabajo, que podrán fraccionarse. También podrá sustituirse por una reducción de jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por hombres y mujeres.

2. Permisos de maternidad.

Se recomienda que el permiso de maternidad se amplíe para el nacimiento del segundo hijo a veinte semanas y para el nacimiento del tercer hijo a veinticuatro semanas.

3. Permisos de paternidad.

Se recomienda que se constituya un permiso de paternidad de cuatro semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida e independiente al correspondiente permiso por maternidad.

4. Se recomienda regular en la legislación laboral o convenios colectivos el permiso retribuido para atender el requerimiento del centro educativo para atender las necesidades educativas de los hijos.

5. Se recomienda, al mismo tiempo, también se deben poner en marcha medidas que fomenten la creación de guarderías o la contratación de cuidadores profesionales, como alternativa a la atención paternal, para el cuidado de los hijos en el caso de que las obligaciones laborales y las dificultades de conciliar horarios impidan desarrollar esta función a ambos progenitores.

6. Se recomienda que se consideren deducibles del Impuesto sobre Sociedades los gastos de las empresas en la construcción o habilitación de guarderías para hijos de trabajadores.

7. Se recomienda que se promueva, por parte de las Administraciones Públicas, los servicios de guarderías para los hijos de los empleados públicos en todos los organismos de la Administración General del Estado, directamente o a través de convenios.

8. Se recomienda que se establezcan convenios con Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, para la reserva de suelo público en actuaciones urbanísticas para la ubicación de guarderías en parques empresariales y zonas industriales.

9. Se recomienda que se cree un Fondo específico en los Presupuestos Generales del Estado para la implantación y creación de guarderías, poniendo especial atención en aquellas zonas deprimidas o rurales.

10. Se recomienda impulsar las modificaciones legales y reglamentarias oportunas en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el fin de reconocer beneficios fiscales derivados del gasto en guarderías o centros de día.»

«Medidas específicas de fomento de la conciliación laboral, familiar y personal, en relación al fomento del empleo femenino.

No hay que olvidar que, para alcanzar una plena igualdad entre hombres y mujeres, debemos aspirar al pleno empleo femenino.

El 62% de los desempleados son mujeres. La tasa de actividad femenina es todavía muy baja. Sólo el 55,6% de las mujeres trabajan. Para alcanzar el compromiso de Lisboa de una tasa de actividad femenina del 60%, tendremos que esperar, según la Comisión Europea, a 2025.

Se recomienda poner en marcha medidas que fomenten la contratación de mujeres, reforzando las bonificaciones. De esta forma, la contratación de una persona para sustituir una baja por maternidad será objeto de bonificación adicional a la estipulada, siempre que la contratada sea una mujer.»

VOTO PARTICULAR NÚM. 3

El Grupo Parlamentario Popular entiende que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho al que hay que caminar con firmeza, de la

mano de medidas y estrategias que deben poner en marcha los poderes públicos.

Creemos, que la igualdad de oportunidades viene a traducirse como la equidad en el acceso a cualquier faceta de las interacciones humanas, sea en el ámbito personal o profesional, tales como la educación, el acceso al mercado de trabajo, el desarrollo y la promoción profesional, el desempeño de puestos de responsabilidad, el nombramiento de cargos institucionales, etcétera.

La igualdad debe ser fomentada, por parte de los poderes públicos, a través de medidas que articulen el libre acceso a estas diferentes facetas, por parte de hombres y mujeres, sin que estas sean excluyentes o impliquen algún tipo de renuncia.

Por ello, se hacen necesarias que faciliten el acceso a la mujer al mercado laboral, su pleno desarrollo profesional y su desempeño de cargos de responsabilidad y/o institucionales, que deben venir de la mano de medidas de fomento del empleo femenino y del apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La verdadera igualdad entre hombres y mujeres vendrá, pues, de la mano de una igualdad desde la base: en responsabilidades domésticas y en desarrollos profesionales.

En este sentido, el Grupo Parlamentario Popular considera que deben ser eliminadas del texto de las recomendaciones del informe todas aquellas referencias a la llamada «paridad» entre hombres y mujeres, por entender que este concepto no se relaciona con la igualdad real, sino con una igualdad puramente estadística y numérica.

La paridad, tal y como está expresada en el texto, pretende imponer una idéntica representación de hombres y mujeres, sin establecer para ello las bases y apoyos necesarios. El primer reto de la igualdad es la independencia económica a través del empleo, y debemos construir la igualdad y procurar una representación equilibrada de hombres y mujeres, de abajo a arriba, siempre y cuando la sociedad entienda que los hombres y mujeres son iguales y no tengan que elegir entre su familia y su puesto de trabajo. Por ello, debemos emprender medidas y ayudas para conciliar las diferentes responsabilidades que hombres y mujeres decidan asumir.

Por ello, el Grupo Parlamentario Popular propone sustituir, de forma transversal a todo el texto, todas aquellas referencias a la «paridad», por el «fomento de la representación de la mujer», a través de medidas concretas que faciliten su acceso a determinadas instancias y que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), presenta, mediante el presente escrito, el

siguiente voto particular al informe de la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de noviembre de 2006.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió)

VOTO PARTICULAR NÚM. 4

Se propone añadir una Recomendación Final al informe con el siguiente redactado:

3. La Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral, familiar y personal, propone al Congreso de los Diputados la conveniencia de instar al Gobierno a presentar un Plan de Medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, planteadas en base a las constataciones y recomendaciones del presente informe. Dicho Plan deberá ser presentado ante el Congreso de los Diputados.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, y al amparo de lo dispuesto en el apartado quinto, epígrafe 2, de la Resolución de la Presidencia del Congreso, de 26 de junio de 1996, sobre procedimiento de creación y reglas de funcionamiento de las subcomisiones, tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para formular el siguiente voto particular al Informe de la Subcomisión que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de las jornadas, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de noviembre de 2006.—**Diego López Garrido**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

VOTO PARTICULAR NÚM. 5

Exposición de motivos

Por una mejor redacción, para la inclusión de ciertas correcciones técnicas y una más clara y adecuada orga-

nización de las constataciones y recomendaciones, proponemos el siguiente texto alternativo al punto sexto del informe (VI, Constataciones y Recomendaciones de la Subcomisión), cuyo contenido no difiere, tal y como se puede comprobar, más que en lo anteriormente expuesto del texto original.

Texto alternativo propuesto

«VI. CONSTATACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA SUBCOMISIÓN

1. CONSTATACIONES

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, parece haber quedado suficientemente probado que el desarrollo de buenas prácticas

en materia de conciliación repercute en una mejora de la calidad de vida de las personas, y que esta mejora revierte positivamente en las empresas que adoptan tales prácticas, a través de un mayor compromiso de los/las trabajadores/as con las mismas, que a su vez se traduce en un aumento considerable de su productividad.

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

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

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

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

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

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

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

De este modo, los usos del tiempo están aún menos autodistribuidos para las mujeres. Si bien en los últimos años se han incorporado masivamente al mercado laboral, esto no ha supuesto una reducción relevante en

el tiempo empleado por ellas en los servicios no remunerados a las familias, en el desarrollo de las tareas domésticas y de atención a sus diferentes miembros, manteniéndose los hombres completamente ajenos al desempeño de este tipo de tareas.

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

Del mismo modo, durante el transcurso de la Subcomisión se puso de manifiesto que tenemos el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto a usos del tiempo y de los espacios se refiere. De este modo, los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado, mientras las mujeres españolas tienen la mínima carga de trabajo remunerado; y viceversa.

La desigualdad en los usos del tiempo se manifiesta también en las diferencias observables en el desarrollo directo de las tareas de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia. Los últimos datos facilitados por la Encuesta de Población Activa relativos al Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar, y dados a conocer el pasado 31 de mayo de 2006, nos ponen de manifiesto que:

— La mitad de los hombres ocupados y con hijos confía el cuidado de los mismos a sus compañeras.

— 2,8 millones de personas de 16 a 64 años (una de cada 10) se hace cargo de personas dependientes. De las que el 82% son mujeres.

— Uno de cada dos varones confía el cuidado de sus hijos a su esposa. Por el contrario, sólo el 11,7% de las mujeres tiene a su marido al cuidado de sus hijos.

— El 31% de los y las empleadas por cuenta ajena no puede organizar su jornada laboral tomando días libres para atender razones familiares.

— El 8,6% de las mujeres en paro atienden a niños de otros hogares.

— El 14,3 % de la población con hijos y que cuida regularmente a otras personas (ya sean niños que no son suyos o personas dependientes) desearían trabajar menos para aumentar así el tiempo de cuidados.

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

La gran carga de los cuidados en la vejez se realiza principalmente a expensas de las mujeres que no ejercen una profesión ni tienen un trabajo fuera del hogar,

pero en las últimas décadas ha ido creciendo considerablemente el número de cuidadoras que compatibilizan la doble función de acudir al trabajo y cuidar un familiar en situación de dependencia.

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

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

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

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

— Laborales: según demuestran diversos estudios, y tal y como han puesto de manifiesto algunos comparativos, más de un cuarto de las mujeres no pueden plantearse trabajar, en torno a un 12% de las mismas han tenido que abandonar el trabajo y un porcentaje similar se han visto obligados/as a abandonar su trabajo.

— Sobre su propia salud: las personas cuidadoras se encuentran a menudo cansadas, concretamente en más del 50% de los casos; un tercio se sienten deprimidas; y más de una cuarta parte piensa que las tareas que realizan están deteriorando su salud.

— Sobre la vida afectiva y relacional: Casi un 65% declara que se han visto obligadas/os a reducir su tiempo de ocio, y prácticamente la mitad dice no poder ir de vacaciones.

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

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

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

b) Organización de horarios.

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

Sin embargo, entendiendo la productividad como el producto generado por hora trabajada (PIB/n.º total de horas trabajadas), parece evidente que un aumento del n.º de horas trabajadas no contribuye per se a un aumento de la productividad. Es más, numerosos estudios han demostrado que la producción marginal de las trabajadoras y de los trabajadores disminuye considera-

blemente a partir de las seis horas trabajadas, sin embargo tanto la ciudadanía, como los empresarios, sindicatos y poderes públicos pasan por alto mayoritariamente la existencia de rendimientos decrecientes de escala respecto al número de horas trabajadas.

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

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

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

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

Este problema se ve agravado por la inadecuación de la estructura horaria en España tanto en lo relativo tanto al tiempo de trabajo como al horario comercial, televisivo y escolar.

Esto es debido a que en la fijación de los horarios de funcionamiento en diferentes ámbitos no existen criterios que relacionen las diferentes necesidades de las personas, y no se encuentra un criterio común de hacer compatibles las diferentes esferas de la vida.

Un primer problema constatado es que los horarios de trabajo en España son extremadamente rígidos.

En este ámbito, se ha demostrado que la flexibilidad horaria es una de las mejores vías de motivar a los empleados, siendo a su vez de las medidas más efectivas a la hora de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De este modo, la flexibilidad horaria se perfila como instrumento necesario para adecuar los tiempos laborales y personales, debiendo considerarse para su efectividad y adecuada implanta-

ción las necesidades de cada empresa y sector. Asimismo, es importante resaltar que, a través del análisis de las experiencias existentes en esta materia, se ha constatado que para potenciar su efectividad la flexibilidad laboral debe ir acompañada de una estructura social de apoyo para que sea eficaz.

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

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

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

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

De igual manera, se ha constatado la incompatibilidad de las vacaciones escolares con las vacaciones laborales. Muchos trabajadores y trabajadoras sienten que no tienen capacidad de decisión sobre en qué momento o en qué época del año disfrutar sus vacaciones, lo cual dificulta considerablemente la capacidad de compatibilización de sus diferentes esferas y usos del tiempo. De este modo, uno de los grandes problemas que han de afrontar los trabajadores y trabajadoras con hijos es el cuidado de los niños durante las vacaciones escolares, las cuales son mucho más prolongadas que las laborales.

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

Se ha constatado que el tiempo empleado en desplazamientos va en aumento, y que, desgraciadamente y salvo que se adopten medidas eficientes dirigidas a tajar este problema, la tendencia alcista se agudizará en los próximos años (mayor n.º de coches por persona,

mayores atascos, mayor distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, etc.)

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

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

2. RECOMENDACIONES

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

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

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

- Ofrecer servicios públicos de educación infantil y de cuidado de personas en situación de dependencia.
- Compatibilizar horarios laborales y escolares.
- En el ámbito laboral: promover un nuevo modelo empresarial que tenga en cuenta a las personas trabajadoras en la distribución de los tiempos.
- Medidas de igualdad de oportunidades de las mujeres, fomentando no sólo su incorporación al mercado de trabajo sino también al empleo de calidad y su promoción profesional.
- Promover la corresponsabilidad de los hombres en las responsabilidades familiares.
- Respecto a los modelos urbanos, éstos han de tener en cuenta las necesidades de las personas en todas sus facetas y han de buscar la calidad y la sostenibilidad.

1. Usos del tiempo.

En este apartado se proponen recomendaciones relacionadas con el fomento de la mentalidad de la

“corresponsabilidad”, entre las que se encuentran las propuestas acerca de los permisos legales relacionados con la maternidad/paternidad y con el cuidado y la atención de personas en situación de dependencia.

a) Administraciones Públicas:

i. Fomento prioritario de la cultura de la “corresponsabilidad”. Campañas de sensibilización y educativas. Educar a las futuras y actuales generaciones en materia de igualdad. Proceso transversal que tenga en cuenta todos los aspectos de la vida, desde el ámbito educativo y laboral, hasta los contenidos televisivos.

ii. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo, y que son cruciales en la mejora de la productividad y competitividad españolas.

iii. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres y fomentar su presencia paritaria en los órganos de decisión política y empresarial, promover especialmente la presencia paritaria de las mujeres en los cargos de responsabilidad, tales como los Consejos de Administración de las empresas.

iv. Fomentar la presencia paritaria de mujeres en los diferentes espacios de representación sindical, y en concreto en la negociación colectiva.

v. Establecer una tasa mínima de presencia entre los órganos de dirección como requisito para acceder a los concursos públicos.

vi. Promover políticas públicas dirigidas a incentivar y facilitar la conciliación, y a la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Fomentar el reparto solidario de la carga global de trabajo, no sólo en géneros, sino entre generaciones.

vii. Crear referentes desde las Administraciones Públicas. Avanzar en el tema de la paridad.

viii. Nuevo enfoque a las medidas legislativas: dirigir las medidas tanto a hombres como a mujeres, no únicamente a éstas.

ix. Crear incentivos para que las empresas promuevan planes propios de usos del tiempo y “corresponsabilidad”.

x. Posibilitar la realización de los contratos de interinidad en los supuestos de disfrute del descanso por maternidad o paternidad, de la excedencia por cuidado de hijos menores de edad o por cuidado de familiares dependientes.

xi. Fomentar el denominado “networking” entre mujeres.

xii. Creación de rankings de empresas con altos índices de diversidad de género a nivel directivo o con políticas de compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.

xiii. Mejorar la protección social en relación con ejercicio de los permisos y licencias para la atención de responsabilidades familiares (como la ampliación de la

protección durante los periodos de maternidad/paternidad, adopción y acogimiento, eliminando el requisito del periodo mínimo de carencia de cotización a la Seguridad Social), incluidos los supuestos de riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia. En estos dos últimos supuestos, consideramos necesario:

a) Eliminar el periodo de carencia para el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo.

b) Equiparar la protección otorgada a la situación de riesgo durante el embarazo con la de riesgo durante la lactancia.

c) Equiparar la prestación económica en ambos supuestos a la del permiso por maternidad.

d) Asegurar que las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia no perjudican derechos económicos de la trabajadora, tanto en el caso de suspensión del contrato como si se aplica la movilidad o la modificación de condiciones de trabajo durante dicha situación.

e) Avanzar en el mantenimiento de los derechos de cotización durante las situaciones de falta de cotización a la Seguridad Social derivada de medidas de conciliación.

f) Permiso de paternidad como derecho individual e intransferible del padre. Establecer un permiso de paternidad individual e independiente del permiso de maternidad, flexible en cuanto a su forma de disfrute, con una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza, y con incentivos que fomenten su ejercicio. Debe evitarse que su ejercicio ocasione pérdidas económicas o profesionales de cualquier índole y de protección social.

g) Estudiar la posible regulación del permiso de paternidad como permiso obligatorio, e incentivar un mayor y más extendido disfrute de los permisos voluntarios; por ejemplo, sobrepasado un tiempo de disfrute mínimo recompensar con una ampliación del derecho.

h) Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social, o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en este último.

i) Ampliar los supuestos de movilidad funcional en relación a las necesidades derivadas de permisos de maternidad/paternidad, la reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos y familiares, y cualquier otra derivada de las políticas de armonización de la vida laboral, familiar y personal.

xiv. Mejorar algunos aspectos relacionados con la protección frente al despido discriminatorio incluyendo todos los supuestos objeto de protección específica.

xv. Equiparación de derechos en algunos permisos a las parejas de hecho, como en el caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización.

xvi. La realización de programas como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del

tiempo de las personas, impulsando, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones que permitan mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad. Incidiendo en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana:

- a) Fluidez de los servicios.
- b) Diversificación de los horarios y de los usos.
- c) La movilidad.
- d) La planificación y el diseño de los espacios urbanos.

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

xvii. Medidas de acción positiva para facilitar la contratación de las mujeres y fomentar su presencia en los órganos de decisión política y empresarial.

xviii. Imparcialidad en los Consejos de Administración y fomento de la diversidad en la composición de los mismos.

xix. Sensibilizar hacia un cambio de estereotipos y hacia una ruptura del reparto asimétrico del trabajo doméstico. Impulsar el diálogo social para avanzar en la dimensión pedagógica y cultural necesaria.

xx. Desmitificar la profecía del techo de cristal.

xxi. Fomentar la concienciación de que las mujeres son la mitad de la fuerza de trabajo y que son necesarias para la mejora de la productividad y competitividad españolas.

xxii. Promover la capacitación, formación y experiencia de las mujeres para liderar y pertenecer a los órganos directivos de la empresa.

xxiii. Incorporar la transversalidad de género a las propuestas sindicales y patronales.

xxiv. Acabar con el “old-boys club” y fomentar la creación de “networking” entre mujeres.

xxv. Avanzar en el enfoque de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que contemple el tratamiento de los tiempos de trabajo y la organización del mismo, que se dirija a la ruptura de roles sexistas, fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares.

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

xxvii. Permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad, cuando la madre pertenezca a otros sistemas de Previsión no incluidos en el sistema de Seguridad Social, o cuando la madre haya fallecido sin estar de alta en este último.

xxviii. Revisión de supuestos y condiciones de los permisos y licencias por responsabilidades familiares, adaptándolos a las necesidades de la vida actual y con-

templando incentivos para su ejercicio por parte de los hombres. Entre otras medidas, estimamos necesaria la supresión de la afinidad en el parentesco en las reducciones de jornada y en las excedencias.

xxix. Flexibilización del disfrute del permiso de lactancia, permitiendo la concentración de los tiempos y reconociéndolo como un derecho atribuido igualmente al padre con independencia de la situación laboral de la madre.

xxx. Ampliación de la lactancia en casos de partos múltiples así como en los casos de adopción y acogimiento múltiples.

xxxii. Extensión a los tres años de excedencia de las mismas garantías recogidas para el primer año (reserva del mismo puesto de trabajo y consideración de cotización efectiva de este período).

xxxiii. La adaptación de los permisos contenidos en la legislación vigente a la Ley 13/2005, de 1 de julio de 2005, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

xxxiv. Permitir la compatibilidad del ejercicio del derecho a las vacaciones y del derecho al permiso por maternidad y por paternidad, o baja derivada del embarazo, parto o lactancia, en todos los supuestos, incluida la posibilidad de interrupción de las vacaciones cuando alguna de las circunstancias apuntadas sobrevengan durante el disfrute de las vacaciones, y aunque haya finalizado el año natural al que corresponden las vacaciones.

xxxv. Propiciar procesos de concertación social en el ámbito local para abordar los usos del tiempo y la coordinación de horarios laborales, escolares, comerciales, etc., así como los itinerarios o características del transporte público y demás servicios públicos con incidencia en los usos del tiempo.

xxxvi. Orientar, concertadamente con los agentes implicados, la planificación urbanística de las ciudades con el objeto de facilitar la habitabilidad de las ciudades y la integración de los servicios y los lugares de trabajo y ocio.

2. Organización de horarios.

La adecuada organización de los horarios ofrece alternativas interesantes a las empresas para adaptarse a los cambios sociales que suponen la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los nuevos modelos de unidades familiares, las mayores necesidades de desarrollo personal basadas en una mejor calidad de vida o el aumento de la población en situación de dependencia. Estas nuevas tendencias sociodemográficas hacen cada vez más necesario e imprescindible el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo dedicado a la familia y el tiempo personal.

En este contexto, hemos de resaltar que la organización de los horarios es un instrumento esencial, y extremadamente efectivo, tanto en la gestión de los recursos humanos (especialmente en cuanto a la retención del talento se refiere) como en la compatibilización de

todas las esferas de la vida de los trabajadores y trabajadoras: la personal, la familiar, y la laboral.

a) Administraciones Públicas:

i. Realizar actuaciones dirigidas a sensibilizar al conjunto de la ciudadanía acerca de la ineficiencia de las prolongadas jornadas laborales, y de las ventajas que reporta, tanto al/a la trabajador/a como a la propia empresa, una jornada más reducida y mejor aprovechada.

ii. Control por parte de las Administraciones Públicas de las horas de trabajo. Establecimiento de mecanismos que permitan mejora la vigilancia y el control efectivo de la legalidad en relación al tiempo de trabajo, con el objeto de evitar los efectos perversos del cómputo anual de la jornada de trabajo; por ejemplo, estableciendo la obligación de acuerdo o autorización administrativa previa en las modificaciones horarias, excesos de jornada y horas extras.

iii. Promover la utilización de las nuevas formas de gestión del tiempo: con el objetivo de instaurar las distintas medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a la empresa. Por ejemplo, mediante premios o incentivos a las empresas en este sentido.

iv. Creación de un marco jurídico que regule el teletrabajo.

v. Fomentar el uso del trabajo a tiempo parcial como fórmula temporal que facilite la conciliación, evitando el uso de prácticas que generan precariedad y un submercado de trabajo, en particular para las mujeres.

vi. Regular los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de horarios y jornada debidos a la aplicación de las políticas de conciliación.

vii. Avanzar en la adecuación de los horarios laborales, comerciales, administrativos, escolares, de ocio, televisión y transporte, en atención a las necesidades de las personas.

viii. Contemplar la coincidencia de los horarios escolares/laborales, o medidas que faciliten la compatibilización de horarios (fomento de la flexibilidad de los horarios en todos los ámbitos: horarios laborales, comerciales y escolares), y de adecuación de las vacaciones laborales a las escolares. Estudiar la apertura temprana y/o cierre tardío de los centros escolares, así como promover el desarrollo de actividades lúdicas, deportivas y extraescolares.

ix. Estudiar fórmulas que generen una jornada laboral más productiva, así como mecanismos de compensación horaria para el cumplimiento de la jornada laboral mensual y semanal.

x. Promover el acercamiento al horario europeo: tomar el Plan Concilia puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas como referente y extenderlo a todos los ámbitos.

xi. Crear un observatorio de conciliación laboral, personal y familiar que se ocupe de supervisar la implementación de un código de buenas prácticas y que

difunda las medidas adaptadas en los ámbitos público y/o privado que hayan resultado exitosas. Asimismo, se podría valorar el impulso de experiencias piloto y su posible extensión —en los casos que lo permitan— al resto de organizaciones o colectivos.

xii. La puesta en marcha de Planes y programas encaminados a la igualdad de oportunidades.

a) Se ve conveniente que las Administraciones en colaboración con la iniciativa social trabajen en la sensibilización social y educativa en esta materia. Ya que más allá de legislar sobre la cuestión, pues sería sencillamente imposible abarcar todos los factores que inciden en la conciliación, habría que llevar campañas para el corto plazo y fundamentalmente educar para el futuro.

xiii. Establecer incentivos encaminados a concienciar a los hombres acerca de la importancia de su implicación en las tareas de crianza y cuidado, así como dirigidos a fomentar que soliciten los diferentes permisos que la ley les reconoce.

xiv. Estudiar medidas en materia de prestaciones económicas y cobertura en materia de Seguridad Social en supuestos de maternidad, paternidad, situación legal de desempleo, excedencias, reducción de jornada, etc.

xv. Reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.

xvi. Planes y medidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

xvii. Incluir, como una prioridad en las políticas de empleo, la mejora de la formación y empleabilidad de las mujeres.

xviii. La negociación de los planes de igualdad en los convenios, en la negociación colectiva.

xix. Distinguir a las empresas que se destaquen en favorecer la conciliación personal y laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social y económica. La actuación más novedosa es la “discriminación positiva” a favor de los hombres, que persigue como fin que sean éstos quienes hagan uso de las licencias y permisos que el ordenamiento laboral reconoce.

xx. Fomentar la contratación de mujeres desempleadas con responsabilidades familiares. Favorecer la contratación de trabajadores/as que sustituyan a quienes se encuentren en excedencia o disfrutando de una reducción de jornada, primando con especial intensidad la contratación de mujeres.

xxi. Realizar un informe sobre la legislación laboral española, con el objetivo de hacer un test de transversalidad para determinar si la legislación favorece suficientemente la conciliación, evaluando aspectos tales como la regulación de los cómputos del límite de

horas extras extraordinarias, los mecanismos de compensación de horas extraordinarias, etc.

xxii. Incorporación al procedimiento de elaboración normativa de una evaluación de impacto sobre la conciliación laboral, familiar y personal que cada proyecto normativo pueda ocasionar.

xxiii. La conveniencia de que, según la experiencia italiana, legislativamente se confiera a las Administraciones Locales competencias para hacer planes de conciliación de horarios, para lo cual, a iniciativa de los ayuntamientos, se constituyan órganos de participación con los actores implicados con el objetivo de modificar horarios e itinerarios del transporte público, horarios comerciales y de los centros de enseñanza.

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

xxiv. Poner en valor las bonanzas de la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal y de los recursos y medidas disponibles en el seno de la empresa para un uso más autónomo y armónico de los tiempos, con el fin de superar la cultura del presentismo.

xxv. Condicionar la promoción laboral en función de los resultados, amortiguando la cultura de la disponibilidad absoluta.

xxvi. Utilización de las nuevas formas de organización del trabajo (teletrabajo, contrato a tiempo parcial, jornada continua, semana laboral comprimida...), así como la implementación de las nuevas tecnologías.

xxvii. Facilitar la elección de turnos y el intercambio de los mismos, permitiendo al personal elegir los turnos de trabajo e intercambiar con compañeros y compañeras los que ya tiene asignados.

xxviii. Racionalizar el horario de reuniones y adecuarlo al objetivo de la conciliación.

xxix. Promoción de la jornada intensiva en los meses de verano.

xxx. Propiciar el uso de la jornada continua los viernes por la tarde en los sectores que lo permitan.

xxxi. Implementación de un horario laboral flexible de entrada y salida, condicionado al cumplimiento del objetivo mensual de jornada.

xxxii. Ampliar las posibilidades de acogimiento a una jornada laboral reducida. Se ha de posibilitar que el/la trabajador/a pueda pactar con la empresa trabajar con una jornada reducida (25%, 50%) por un tiempo determinado con la correspondiente reducción salarial y con el compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto.

xxxiii. Promover, en condición de voluntariedad del/la trabajador/a, en los supuestos que no supongan una merma de competitividad de la empresa, el trabajo a distancia, y el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, con el objetivo de facilitar la plena integración laboral de las personas trabajadoras afectadas.

xxxiv. Promover la eficiente gestión de las pausas, con miras a lograr la adaptación de horarios, avanzando hacia una jornada laboral que facilite la conciliación.

xxxv. Avanzar en el reconocimiento del derecho a la modificación y adaptación de jornada para todos los trabajadores y trabajadoras, por necesidades personales y familiares.

xxxvi. Fomentar la implicación de los representantes sindicales y patronales en la mejora de la organización de los tiempos de trabajo.

xxxvii. Desarrollo de la Directiva Europea relativa al teletrabajo, incidiendo en su carácter voluntario para el/la trabajador/a y regulando los nuevos derechos y obligaciones que se derivan de esta nueva forma de trabajo.

xxxviii. Creación de un libro-registro de horarios, obligatorio en todas las empresas para dotar de seguridad jurídica tanto a la empresa como a los/las trabajadores/as.

3. **Provisión de servicios de cuidado y de protección social.**

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

a) **Administraciones Públicas:**

i. Medidas de protección social que puedan combinarse con la flexibilidad laboral y facilitar así la armonización de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Promover la creación de Servicios de responsabilidad pública para la atención a las personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia: teleasistencia, ayuda a domicilio, Centros de Día, de Noche, Centros Residenciales. (En la línea de lo contemplado en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia).

ii. Garantizar la correcta cobertura de la educación Infantil (0-3 años).

iii. Promover la realización de actividades en los centros escolares más allá de la educación reglada. Ofreciendo actividades de educación de tiempo libre infantil, tanto por la mañana (antes del inicio del horario escolar, como por la tarde al finalizar la jornada escolar) y durante el periodo de vacaciones escolares.

iv. Fomentar la participación de la administración local en este ámbito dadas sus mayores posibilidades de actuación.

v. Implementar permisos retribuidos para la atención de las responsabilidades familiares.»

VOTO PARTICULAR NÚM. 6

Exposición de motivos

En aras de evitar el lenguaje sexista, se propone sustituir a lo largo de todo el informe la palabra «trabajadores» por la expresión «personas trabajadoras» o bien por «trabajadores y trabajadoras».

VOTO PARTICULAR NÚM. 7

Exposición de motivos

En aras de una mayor coherencia, se propone modificar, de acuerdo con el orden de las Constataciones y Recomendaciones (punto VI del Informe), el resto del Informe.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**