



*Defensor del Menor
en la Comunidad de Madrid*

Estudios e Investigaciones 2005

Edita: EL DEFENSOR DEL MENOR EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Depósito Legal: M-24397-2006

Imprime: SOLANA E HIJOS, A.G., S.A.

C/ San Alfonso, 26. La Fortuna (Leganés)

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRESENTACIÓN	21
SEGURIDAD INFANTIL Y COSTUMBRES DE LOS MENORES EN EL EMPLEO DE LA TELEFONÍA MOVIL	29
CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO	
<i>Justificación del estudio</i>	31
<i>Objetivo</i>	32
<i>Realización</i>	33
<i>Muestra</i>	33
<i>Variables y correlaciones</i>	33
ESTUDIO POR EDADES	34
LOS NIÑOS DE 11 AÑOS	34
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	34
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	34
2.1. <i>Frecuencia</i>	34
2.2. <i>Utilización en fines de semana</i>	35
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	36
3.1. <i>Número de aparatos manejados</i>	36
3.1.1. <i>Motivación para cambiar de apartado</i>	37
3.2. <i>Gasto semanal y mensual</i>	37
3.3. <i>Compra de productos asociados al móvil</i>	38
3.3.1. <i>Compra de logos y fondos</i>	38
3.3.2. <i>Compra de tonos y sonidos</i>	38
3.4. <i>Empleo de sistemas prepago y de contrato</i>	39
3.5. <i>Compañías de telefonía móvil empleadas</i>	40
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	40
4.1. <i>Adquisición de juegos para el móvil</i>	40

	<u>Páginas</u>
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	41
4.3. El chat desde el teléfono móvil	42
4.3.1. Identidad de los interlocutores	42
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	42
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	42
5.2. La incitación al juego y al consumismo	42
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	43
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	43
5.5. Las conversaciones con desconocidos	44
5.6. La recepción de fotografías pornográfica	44
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	44
6.1. La dependencia	44
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	45
6.3. El gasto desproporcionado	45
LOS NIÑOS DE 12 AÑOS	45
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	45
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	46
2.1. Frecuencia	46
2.2. Utilización en días lectivos	46
2.3. Utilización en fines de semana	47
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	47
3.1. Número de aparatos manejados	48
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	48
3.2. Gasto semanal y mensual	49
3.3. Compra de productos asociados al móvil	49
3.3.1. Compra de logos y fondos	49
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	50
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	50
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	51
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	52
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	52
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	52
4.3. El chat desde el teléfono móvil	53
4.3.1. Identidad de los interlocutores	53
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	53
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	53
5.2. La incitación al juego y al consumismo	54
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	54
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	54

	<u>Páginas</u>
5.5. Las conversaciones con desconocidos	55
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	55
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	55
6.1. La dependencia	56
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	56
6.3. El gasto desproporcionado	57
LOS NIÑOS DE 13 AÑOS	57
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	57
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	57
2.1. Frecuencia	58
2.2. Utilización en días lectivos	58
2.3. Utilización en fines de semana	58
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	59
3.1. Número de aparatos manejados	59
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	60
3.2. Gasto semanal y mensual	60
3.3. Compra de productos asociados al móvil	61
3.3.1. Compra de logos y fondos	61
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	62
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	62
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	63
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	63
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	64
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	64
4.3. El chat desde el teléfono móvil	65
4.3.1. Identidad de los interlocutores	65
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	65
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	65
5.2. La incitación al juego y al consumismo	66
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	66
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	66
5.5. Las conversaciones con desconocidos	67
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	67
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	67
6.1. La dependencia	67
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	68
6.3. El gasto desproporcionado	68

	<u>Páginas</u>
LOS NIÑOS DE 14 AÑOS	68
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	68
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	69
2.1. Frecuencia	69
2.2. Utilización en días lectivos	70
2.3. Utilización en fines de semana	70
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	71
3.1. Número de aparatos manejados	71
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	72
3.2. Gasto semanal y mensual	72
3.3. Compra de productos asociados al móvil	73
3.3.1. Compra de logos y fondos	73
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	73
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	74
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	74
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	75
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	75
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	76
4.3. El chat desde el teléfono móvil	76
4.3.1. Identidad de los interlocutores	76
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	77
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	77
5.2. La incitación al juego y al consumismo	77
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	77
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	78
5.5. Las conversaciones con desconocidos	78
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	78
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	78
6.1. La dependencia	79
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	79
6.3. El gasto desproporcionado	80
LOS NIÑOS DE 15 AÑOS	
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	80
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	80
2.1. Frecuencia	81
2.2. Utilización en días lectivos	81
2.3. Utilización en fines de semana	81

	<u>Páginas</u>
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	82
3.1. Número de aparatos manejados	82
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	83
3.2. Gasto semanal y mensual	83
3.3. Compra de productos asociados al móvil	84
3.3.1. Compra de logos y fondos	84
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	85
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	85
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	86
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	86
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	86
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	87
4.3. El chat desde el teléfono móvil	88
4.3.1. Identidad de los interlocutores	88
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	88
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	88
5.2. La incitación al juego y al consumismo	89
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	89
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	89
5.5. Las conversaciones con desconocidos	90
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	90
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	90
6.1. La dependencia	90
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	91
6.3. El gasto desproporcionado	91
 LOS NIÑOS DE 16 AÑOS	
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	92
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	92
2.1. Frecuencia	92
2.2. Utilización en días lectivos	93
2.3. Utilización en fines de semana	93
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	93
3.1. Número de aparatos manejados	94
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	94
3.2. Gasto semanal y mensual	95
3.3. Compra de productos asociados al móvil	95
3.3.1. Compra de logos y fondos	96
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	96
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	97
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	97

4. El teléfono móvil como herramienta de ocio	98
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	98
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	99
4.3. El chat desde el teléfono móvil	99
4.3.1. Identidad de los interlocutores	100
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	100
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	100
5.2. La incitación al juego y al consumismo	100
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	100
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	101
5.5. Las conversaciones con desconocidos	102
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	102
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	102
6.1. La dependencia	102
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	103
6.3. El gasto desproporcionado	103

LOS NIÑOS DE 17 AÑOS

1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	103
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	104
2.1. Frecuencia	104
2.2. Utilización en días lectivos	105
2.3. Utilización en fines de semana	105
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	106
3.1. Número de aparatos manejados	106
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	107
3.2. Gasto semanal y mensual	107
3.3. Compra de productos asociados al móvil	108
3.3.1. Compra de logos y fondos	108
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	108
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	109
3.5. Compañías de telefonía móvil empleadas	109
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	110
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	110
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	111
4.3. El chat desde el teléfono móvil	112
4.3.1. Identidad de los interlocutores	112
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	112
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	112
5.2. La incitación al juego y al consumismo	112

	<u>Páginas</u>
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	113
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	113
5.5. Las conversaciones con desconocidos	114
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	114
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	114
6.1. La dependencia	114
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	115
6.3. El gasto desproporcionado	115
ESTUDIO COMPRATIVO POR EDADES	
1. <i>Utilización de la herramienta como teléfono común</i>	115
2. <i>Empleo de los mensajes cortos SMS</i>	116
2.1. Frecuencia	117
2.2. Utilización en días lectivos	118
2.3. Utilización en fines de semana	119
3. <i>Pautas de consumo en torno al teléfono móvil</i>	120
3.1. Número de aparatos manejados	120
3.1.1. Motivación para cambiar de aparato	121
3.2. Gasto semanal y mensual	121
3.3. Compra de productos asociados al móvil	122
3.3.1. Compra de logos y fondos	123
3.3.2. Compra de tonos y sonidos	123
3.4. Empleo de sistemas prepago y de contrato	124
3.5. Compañías de telefonía móvil empleada	124
4. <i>El teléfono móvil como herramienta de ocio</i>	125
4.1. Adquisición de juegos para el móvil	125
4.2. Intercambio de fotografía a través del móvil	126
4.3. El chat desde el teléfono móvil	127
4.3.1. Identidad de los interlocutores	127
5. <i>Situaciones conflictivas a partir de la utilización del móvil</i>	127
5.1. El acoso a través del teléfono móvil	127
5.2. La incitación al juego y al consumismo	128
5.3. La recepción de mensajes no solicitados	129
5.4. El envío de mensajes amenazantes o insultantes	129
5.5. Las conversaciones con desconocidos	130
5.6. La recepción de fotografías pornográficas	130
6. <i>El uso abusivo del teléfono móvil</i>	130
6.1. La dependencia	130
6.2. La utilización del robo y/o la mentira para conseguir saldo	132
6.3. El gasto desproporcionado	132

CONCLUSIONES

- | | |
|--|-----|
| 1. <i>Relativas a la utilización de la herramienta</i> | 132 |
| 2. <i>Relativas a las pautas de consumo</i> | 132 |
| 3. <i>Relativas a las situaciones conflictivas</i> | 133 |
| 4. <i>Relativas al uso abusivo del teléfono móvil</i> | 133 |

PROPUESTAS

- | | |
|--|-----|
| 1. <i>Campañas para menores, padres y educadores</i> | 134 |
| 2. <i>Acuerdos con los operadores de telefonía móvil</i> | 134 |

MEDIDAS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DE LA INFANCIA: ANÁLISIS COMPARADO Y PROPUESTAS DE MEJORA 135

- | | |
|--|-----|
| 1. MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL | 135 |
| 1.1. <i>Introducción</i> | 137 |
| 1.2. <i>Marco internacional</i> | 138 |
| 1.3. <i>Marco nacional</i> | 145 |
| 2. MEDIDAS DE ORDEN SOCIO-LABORAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN BENEFICIO DEL MENOR | 147 |
| 2.1. <i>Introducción</i> | 147 |
| 2.2. <i>Medidas para el periodo de gestación del menor</i> | 148 |
| 2.3. <i>Medidas para el periodo de baja parental</i> | 148 |
| 2.4. <i>Medidas posteriores al descanso parental por maternidad</i> | 151 |
| 2.5. <i>Propuestas para que las Empresas establezcan medidas a favor de las familias</i> .. | 152 |
| 2.6. <i>Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local</i> | 157 |
| 3. MEDIDAS FISCALES PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR | 159 |
| 3.1. <i>Introducción</i> | 159 |
| 3.2. <i>Justificación de la adopción de medidas fiscales</i> | 159 |
| 3.3. <i>Incentivos fiscales a empresas en el ámbito autonómico</i> | 160 |
| 3.4. <i>Incentivos fiscales a las familias en el ámbito autonómico</i> | 162 |
| 3.5. <i>Subvenciones directas a las familias</i> | 164 |
| 3.6. <i>Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local</i> | 165 |
| 4. MEDIDAS EDUCATIVAS ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR | 166 |
| 4.1. <i>Propuestas educativas</i> | 166 |
| 4.2. <i>Propuestas sobre horarios escolares</i> | 167 |
| 4.3. <i>Propuestas sobre ayudas para la escolarización</i> | 168 |

LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN LA REGULACIÓN DE LOS VIDEOJUEGOS 177

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. <i>Presentación</i> | 179 |
|------------------------------|-----|

2. <i>El mercado de los videojuegos</i>	180
2.1. <i>Un poco de historia</i>	180
2.2. <i>Las claves del mercado</i>	181
3. <i>Los videojuegos como producto psicocultural</i>	187
3.1. <i>Elementos de enganche</i>	187
3.2. <i>Factores de uso y aspectos formales</i>	188
3.3. <i>Videojuegos y habilidades sociales</i>	190
4. <i>La polémica sobre los efectos del uso</i>	191
4.1. <i>Las críticas de los videojuegos</i>	191
4.2. <i>Los efectos positivos</i>	193
5. <i>La interacción entre contenidos y efectos en los videojuegos:</i>	194

LA VIOLENCIA COMO PARADIGMA

6. <i>La regulación y clasificación en el ámbito de los videojuegos</i>	199
6.1 <i>Antecedentes</i>	199
6.2 <i>El Código PEGI</i>	200
7. <i>Análisis de la aplicación del Código PEGI</i>	207
8. <i>Páginas web sobre videojuegos</i>	211
9. <i>Principales conclusiones</i>	211
10. <i>Anexos:</i>	213
Anexo I: <i>Código PEGI de Autorregulación</i>	213
Anexo II: <i>Formulario de evaluación de producto. ISFE</i>	219
Anexo III: <i>Videojuegos clasificados por géneros</i>	225
Anexo IV: <i>Páginas de Internet analizadas</i>	237

PREVALENCIA Y PERFILES DEL ABSENTISMO ESCOLAR EN LA COMUNIDAD DE MADRID

DE MADRID	239
1. EL ABSENTISMO ESCOLAR	241
1.1. <i>Introducción</i>	241
1.2. <i>Definición y caracterización del absentismo</i>	243
1.3. <i>Dificultad de cuantificar la prevalencia del problema</i>	245
1.4. <i>Las razones del absentismo escolar</i>	246
1.4.1. <i>Absentismo y familia</i>	246

	<u>Páginas</u>
1.4.2. Absentismo y escuela	248
1.4.3. El compromiso con la escuela (engagement) como opuesto al absentismo	250
1.4.4. Otras variables sociodemográficas	251
1.5. <i>Consecuencias del absentismo</i>	251
1.6. <i>Algunos factores de protección</i>	252
1.7. <i>Intervenciones para la prevención del absentismo</i>	252
2. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	253
2.1. <i>Entrevistas en centros educativos</i>	253
2.2. <i>Datos obtenidos de los Departamentos de Orientación</i>	255
2.3. <i>Características de los alumnos absentistas según los Departamentos de Orientación</i>	259
2.4. <i>Entrevistas con alumnos absentistas severos</i>	261
2.5. <i>Entrevistas con organismos, administraciones y otras instituciones</i>	267
2.5.1. Asociaciones de inmigrantes	267
2.5.2. Mesas locales de absentismo	267
2.5.3. Direcciones de Área Territorial de la Consejería de Educación	269
2.5.4. Otras	271
2.5.4.1. Dirección General de Educación del Ayuntamiento de Madrid	271
2.5.4.2. Fiscalía de menores	272
2.5.4.3. Federación de Asociaciones de Padres «Giner de los Ríos»	273
2.5.4.4. Movimientos de Renovación Pedagógica de Madrid	273
3. ENCUESTA SOBRE EL ABSENTISMO EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA	
3.1. <i>Método</i>	274
3.1.1. Participantes	274
3.1.2. Procedimiento	283
3.1.3. Variables y su medida	284
3.2. <i>Resultados</i>	285
3.2.1. Datos sobre absentismo	285
3.2.1.1. Prevalencia	285
3.2.1.2. Absentismo y variables sociodemográficas	289
3.2.1.3. ¿Qué hacen los alumnos absentistas cuando faltan a clase?	301
3.2.1.4. ¿Cómo piensan los absentistas que les afecta no asistir a clase?	303
3.2.1.5. Razones para la inasistencia a clase	305

	<u>Páginas</u>
3.2.1.6. Relaciones entre resultados académicos e inasistencia a clase . .	307
3.2.1.7. Absentismo y algunas características de la familia	308
3.2.2. Relaciones entre absentismo y variables compuestas	319
3.2.3. Relaciones entre absentismo y variables de la familia y del centro educativo	321
3.2.4. Tipología del absentismo en la ESO	337
3.2.5. Factores de riesgo y de protección	339
4. EL ABSENTISMO EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA	342
4.1. <i>Método</i>	342
4.1.1. Participantes	342
4.1.2. Procedimiento	345
4.1.3. Variables y su medida	345
4.2. <i>Resultados</i>	345
4.2.1. Datos de absentismo	345
4.2.1.1. Prevalencia del absentismo	345
4.2.1.2. Razones para faltar a clase	348
4.2.1.3. Consecuencias del absentismo	350
4.2.1.4. Absentismo y variables académicas	351
4.2.1.5. El ambiente del centro percibido por los alumnos	353
4.2.1.6. Situaciones de acoso y de agresión experimentadas	356
4.2.1.7. Disponibilidad de los profesores percibida por los alumnos	360
4.2.1.8. Sentido de pertenencia e implicación en el centro	361
4.2.1.9. Influencias negativas de compañeros/as-amigos/as	361
4.2.1.10. Interés por el colegio	362
4.2.1.11. Variables relacionadas con el contexto familiar	362
4.2.2. Relaciones entre absentismo y otras variables	365
4.2.2.1. Absentismo y variables sociodemográficas	365
4.2.3. Correlaciones entre absentismo y factores del contexto escolar y fami- liar	368
5. LOS CENTROS EDUCATIVOS Y EL ABSENTISMO	371
5.1. <i>Método</i>	371
5.1.1. Participantes	371
5.1.2. Procedimiento	375
5.1.3. Variables y su medida	375
5.1.4. Análisis de los datos	376
5.2. <i>Resultados</i>	376
5.2.1. Descripción de variables organizativas de los centros participantes	376
5.2.2. Las opiniones de los centros sobre las razones del absentismo	383
5.2.3. Tipología de los centros según niveles de absentismo	385

	<u>Páginas</u>
5.2.4. Algunas relaciones a nivel agregado con la tipología de centros . . .	390
5.2.5. Relaciones entre variables de organización del centro, opiniones de los equipos directivos y absentismo	395
5.2.6. Variables de composición del alumnado y tipo de centro	398
5.2.7. Correlaciones entre las razones para el absentismo expresadas por los equipos directivos y el absentismo	401
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	406
6.1. <i>Conclusiones</i>	406
6.1.1. Familia y medio escolar	406
6.1.2. El alumno y el entorno escolar	407
6.1.3. El profesorado	407
6.1.4. Los centros educativos	408
6.1.5. Comisiones de absentismo del centro escolar	409
6.2. <i>Recomendaciones</i>	409
REFERENCIAS	411
Anexo 1. Relación de centros participantes	419
Anexo 2. Cuestionarios	423
Anexo 3. Reducción de la dimensionalidad del cuestionario de los alumnos . . .	437
Anexo 4. Algunos programas preventivos y páginas Web	444

**MEDIDAS SOBRE LA CONCILIACIÓN
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
EN BENEFICIO DE LA INFANCIA:
ANÁLISIS COMPARADO
Y PROPUESTAS DE MEJORA**

MEDIDAS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DE LA INFANCIA: ANÁLISIS COMPARADO Y PROPUESTAS DE MEJORA

Estudio realizado para el DEFENSOR DEL MENOR por Centro Internacional Trabajo y Familia-IESE Business Scholl y al Centro Universitario Villanueva, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, POR LA DRA. DÑA. NURIA CHINCHILLA ALBIOL.—COORDINACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, POR LA DRA. DÑA. SILVIA MESEGUER VELASCO Y POR DÑA. NIEVES ALARCÓN CASTELLANOS.—PARTICIPANTES: DRA. DÑA. M^a DEL ÁNGEL IGLESIAS VÁZQUEZ, D. GONZALO BLANCO MONTERO, DRA. DÑA. MAR ALARCÓN CASTELLANOS, D. JAVIER INSENER NIETO Y D. FERNANDO OGARA FERNÁNDEZ DE ARROYABE, DRA. DÑA. MARTA LÓPEZ-JURADO PUIG, DÑA. DOLORES LÓPEZ RUIZ Y DÑA. M^a JOSÉ CASTAÑÓN ÁLVAREZ.—BECARIAS: DÑA. ROCÍO ÉCIJA ROUX; DÑA. HARYANA GÓMEZ-MORÁN Y DÑA. MARÍA MESEGUER VELASCO.

1. MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. 1.1. *Introducción.* 1.2. *Marco internacional.* 1.3. *Marco nacional.*—2. MEDIDAS DE ORDEN SOCIO-LABORAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN BENEFICIO DEL MENOR. 2.1. *Introducción.* 2.2. *Medidas para el periodo de gestación del menor.* 2.3. *Medidas para el periodo de baja parental.* 2.4. *Medidas posteriores al descanso parental por maternidad.* 2.5. *Propuestas para que las Empresas establezcan medidas a favor de las familias.* 2.6. *Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local.*—3. MEDIDAS FISCALES PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR. 3.1. *Introducción.* 3.2. *Justificación de la adopción de medidas fiscales.* 3.3. *Incentivos fiscales a empresas en el ámbito autonómico.* 3.4. *Incentivos fiscales a las familias en el ámbito autonómico.* 3.5. *Subvenciones directas a las familias.* 3.6. *Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local.*—4. MEDIDAS EDUCATIVAS ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR. 4.1. *Propuestas educativas.* 4.2. *Propuestas sobre horarios escolares.* 4.3. *Propuestas sobre ayudas para la escolarización.*—BIBLIOGRAFÍA.—LEGISLACIÓN—OTRAS FUENTES.

1. MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1.1. Introducción

El presente estudio, encargado por el Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid, aborda de forma práctica el análisis sobre la *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en beneficio de la infancia*, considerando útil partir de un estudio previo del marco nacional e internacional que se nos muestra referencia indispensable en un trabajo de esta naturaleza que pretende analizar el derecho comparado y realizar unas propuestas de mejoras específicas.

El estudio se ha centrado en los modelos existentes en nuestro entorno, si bien sólo se han tomado ciertos Estados de la Unión Europea, que por sus características sociales y en buena medi-

da por su alto grado de desarrollo, han potenciado en sus modelos sociales la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Por esta razón, no se han tomado como referencia «los veinticinco» sino tan sólo aquellos que pudieran aportarnos algún dato para la mejora del modelo español; que junto con otros Estados que, aun no formando parte de la Unión sino del Espacio Económico Europeo, gozan también de un alto grado de protección social y pueden resultarnos de interés.

No obstante, no podemos desconocer las debidas precauciones que han de tomarse en la comparación de los diferentes sistemas de protección social dada la diversidad existente en los modelos sociales dentro del «mundo occidental», ya que las divergencias traen como consecuencia que no todo modelo sea trasladable a la situación española.

Y antes de adentrarnos en el estudio de la legislación estatal, autonómica y local de España, hemos de partir de la propia Unión Europea como Organización de Integración y en particular de la Política Social y de Empleo –donde se vienen enmarcando las medidas de protección social (por utilizar un término más amplio)– a la familia.

Al ser parte de las políticas comunitarias, esta referencia al «sistema marco» parece obligada, a la vez que se profundiza en la visión del interés actual que suscita en las Instituciones, el tema que nos ocupa, en una Europa tan «desequilibrada» actualmente como consecuencia de la entrada de los diez nuevos Estados el pasado 1 de mayo de 2004.

1.2. Marco internacional

Pues bien, entrando de lleno en el sistema comunitario, se debe destacar que inicialmente el Tratado de Roma de 1957, Tratado de la Comunidad Económica Europea (en adelante, T.C.E.E.) no incluyó como «política originaria» la política social, a pesar de que el Preámbulo del Tratado se manifestase en los siguientes términos:

«DECIDIDOS a asegurar, mediante una acción común, el progreso económico y social de sus respectivos países...»

FIJANDO como fin esencial de sus esfuerzos la constante mejora de las condiciones de vida y trabajo de sus pueblos...».

En razón del mismo, el artículo 2 del Tratado hace referencia al desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad y por ello el artículo 3 establece la creación de un Fondo Social Europeo con el fin de *mejorar las posibilidades de empleo y contribuir a la elevación del nivel de vida*. De otro lado, la implementación, para la creación del mercado común, de la libre circulación de trabajadores hacía obligada la inserción de alguna norma «social» que no tiene, por lo demás, incidencia en el tema objeto de este estudio.

La primera reforma operada sobre los Tratados originarios, el **Acta Única Europea de 1986** incluyó, por vez primera, la creación de una Política Social. Las normas que conforman esta política se refieren al ámbito de la salud e higiene en el trabajo, a la cohesión económica y social y, en fin, al diálogo con los interlocutores sociales. Con ello, se iba configurando, sentando las bases para la creación de la política actual, por lo que puede afirmarse que el Acta Única constituye un primer eslabón en la cadena que conduce al estadio actual comunitario.

Sin embargo, sería la actividad existente fuera del marco de los Tratados la principal propulsora y promotora de los actuales modelos sociales, en concreto la **Carta Social Europea de Turín** firmada en 1961 y la **Carta Comunitaria de Derechos Sociales y Fundamentales de los Trabajadores de 1989**.

La adopción de una **Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores** surgió de la necesidad de que la dimensión social estuviera presente en el ámbito de las actividades laborales encaminadas a instaurar en la Comunidad un mercado único.

En el mes de junio de 1988, con ocasión de la cumbre de Hannover, el Consejo Europeo afirmaba la importancia de los aspectos sociales del mercado único (como después hiciera en diciembre, en la ciudad de Rodas, ya bajo presidencia griega, al afirmar que la *«realización del mercado único no puede considerarse como un fin en sí mismo»*...).

La Comisión de las Comunidades encargó al Comité Económico y Social que procediera a una reflexión global sobre el contenido posible de una **«Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales»** que se aprobaría el 22 de febrero de 1989.

Quedando por determinar en qué forma se instaurarían –mediante la adopción de normativas derechos, el **Parlamento Europeo en su Resolución de 14 de septiembre de 1989** sobre «la dimensión social del mercado interior» recordaría que *la dimensión social de la Comunidad se basa en la implantación a escala comunitaria del conjunto de los derechos sociales fundamentales inscritos en el Derecho comunitario, susceptibles de recurso ante el Tribunal de Justicia e incuestionables*. El 2 de octubre de 1989 la Comisión hizo público su proyecto de **«Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales»**.

El 9 de diciembre de 1989 en la cumbre de Estrasburgo, los jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros aprobaron, en forma de declaración, el texto de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

El Reino Unido, no firmó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores en 1989, hasta nueve años después.

El texto de la Carta interesa a nuestro estudio por cuanto establece los grandes principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral y, de forma más general, el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad. En particular, el artículo 16 que reproducimos:

«Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares».

La nueva reforma de los Tratados que conducirá a la firma del Tratado de Maastricht en 1992, del Tratado de la Unión Europea, no supone más que un tímido intento de avance en la conformación de la Política Social, al firmarse y quedar como Anexo al Tratado, el Protocolo sobre la política social, no suscrito por el Reino Unido.

A continuación, **la Recomendación 92/241/C.E.E. del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los hijos**, es la primera gran exhortación que hallamos, en el ámbito comu-

nitario, sobre la necesidad de la conciliación de la vida laboral y familiar. Su objetivo no puede ser más claro:

«Fomentar la **igualdad** de oportunidades entre hombres y mujeres, **conciliar** sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del **cuidado de los hijos**. Alentar a que los Estados promuevan iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa, derivadas del cuidado de los hijos, teniendo en cuenta las responsabilidades respectivas de las autoridades nacionales, regionales o locales; de los interlocutores sociales; de los restantes organismos competentes y de los particulares, **en los cuatro ámbitos siguientes**:

- **La creación de servicios de atención a la infancia mientras los padres: trabajan, estudian o se forman para obtener un empleo, buscan un empleo o un curso para formarse y posteriormente obtener un empleo.**
Con arreglo a la presente recomendación se entenderá por «servicios de atención a la infancia», toda modalidad de cuidado de niños, pública o privada, individual o colectiva.
- **Los permisos especiales concedidos a padres que trabajen y que tengan bajo su responsabilidad el cuidado y la educación de sus hijos.**
- **El entorno, las estructuras y la organización del trabajo, para adaptarlos a las necesidades de los trabajadores con hijos.**
- **El reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos.**

Servicios de atención a la infancia

- En este contexto, es conveniente, sobre todo, intentar que: los servicios se ofrezcan a precios asequibles para los padres, los servicios concilien una atención fiable, tanto sanitaria como de seguridad, un enfoque pedagógico cuidadoso y una educación general, se tengan en cuenta las necesidades de padres e hijos a la hora de fijar el acceso a esos servicios, en todas las zonas y regiones de los Estados miembros, tanto las zonas urbanas como las zonas rurales, dispongan de este tipo de servicios, los servicios sean accesibles a los niños con necesidades especiales, por ejemplo, en materia lingüística, y a aquellos que vivan en familias con un solo progenitor, así como que respondan a las necesidades de estos niños.
- Fomentar la flexibilidad y la diversidad de los servicios de atención a la infancia, dentro de una estrategia cuyo objetivo sea aumentar las posibilidades de elección y responder a las preferencias, necesidades y circunstancias específicas de los niños y de sus padres, manteniendo, al mismo tiempo, una coherencia entre los diferentes servicios.
- Hacer todo lo posible para que la formación, tanto inicial como continua, de las personas que trabajen en los servicios de atención a la infancia esté a la altura de la importancia y del valor social y educativo de su trabajo.
- Alentar a los servicios de atención a la infancia a que trabajen en estrecha colaboración con los padres y las entidades locales, manteniendo contactos e intercambios de información con regularidad, para responder a las necesidades de los padres y a las circunstancias locales que se den en cada caso.

- *Alentar las autoridades nacionales, regionales o locales, a los interlocutores sociales, a los restantes organismos competentes y a los particulares, con arreglo a sus respectivas responsabilidades, a que contribuyan financieramente a la creación o al funcionamiento de servicios de atención a la infancia coherentes y a precios asequibles para los padres, para que éstos puedan elegir.*

Permisos especiales

- *Los Estados miembros adoptarán o fomentarán iniciativas para tener en cuenta de manera realista la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral, por ejemplo, la concesión de permisos especiales que permitan a los padres que trabajen, hombres y mujeres, que así lo deseen, cumplir con sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa, previendo, entre otras cosas, una cierta flexibilidad en la organización de los permisos. El entorno, las estructuras y la organización del lugar de trabajo.*
- *Los Estados miembros adoptarán o alentarán la adopción de medidas encaminadas a: apoyar la realización de programas, en especial dentro de los convenios colectivos, poner de relieve las modalidades y la importancia social del trabajo de las personas que trabajan en los servicios de atención a la infancia, fomentar actuaciones, entre otros en el sector público, que puedan servir de ejemplo para el desarrollo de iniciativas en este ámbito.*

Reparto de responsabilidades

- *Los Estados miembros promoverán y fomentarán, respetando la autonomía de los individuos, una mayor participación de los hombres para garantizar un reparto más equitativo de las responsabilidades de los progenitores entre los hombres y las mujeres y permitir a las mujeres una participación más eficaz en el mercado laboral.»*

Siendo preciso resaltar que se trata de una mera Recomendación, no de una decisión, directiva o reglamento, y que puede definirse de «declaración de principios», el acto marca un importante punto de partida para la instauración en los Estados miembros de un modelo que permita conciliar vida laboral y familiar en beneficio del menor.

En el mismo año de 1992, se dicta la **Directiva 92/85/C.E.E. del Consejo, de 19 de octubre de 1992** relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia (décima directiva particular con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Aunque la Directiva se dicta en el ámbito de la protección de la salud e higiene en el trabajo, es de nuestro interés por cuanto hace referencia a ciertas medidas a cumplir por los Estados conciliando **el interés del no nacido, recién nacido o lactante y la madre**. Así:

*«Las trabajadoras no pueden verse obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un periodo consecutivo al parto, previa presentación de un certificado médico, cuando exista la posibilidad de traslado a un puesto de trabajo diurno o, cuando dicho traslado no sea posible, una baja laboral o una prolongación del permiso de maternidad. **El permiso de materni-***

dad tendrá una duración mínima de catorce semanas consecutivas distribuidas antes y/o después del parto, de las cuales dos semanas son obligatorias antes de la fecha prevista del parto.

Las trabajadoras embarazadas disfrutarán de un permiso sin pérdida de remuneración para someterse a los exámenes prenatales en el caso en que dichos exámenes sólo pudieran realizarse durante el horario de trabajo.

Queda prohibido el despido de las mujeres por razones inherentes a su estado durante un período que abarcará desde el inicio del embarazo hasta el final de la baja. En caso de despido, el empresario deberá aducir por escrito motivos justificados para el mismo. Deberán tomarse medidas de protección para proteger a las trabajadoras de las consecuencias de un despido improcedente. Deberán **garantizarse** los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el **mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia. En el caso del permiso de maternidad, la remuneración y la prestación se considerarán adecuadas cuando los ingresos sean, como mínimo, equivalentes a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.** La adquisición de este derecho a la remuneración o al pago de una prestación podrá someterse a condiciones, salvo la condición de exigir períodos de trabajo superiores a doce meses previos a la fecha prevista para el parto.

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las disposiciones necesarias para que toda trabajadora que se considere perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por la vía judicial, sin perjuicio, en su caso, del recurso a otras instancias competentes.

La Directiva puede calificarse de «mínimos» («la directiva no podrá tener por efecto la regresión del nivel de protección de dichas trabajadoras con relación a la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción») y manifiesta la voluntad de los Estados miembros de mantener esta política enmarcada en la clasificación de competencias compartidas.

La fecha marcada por la Directiva para su trasposición a los ordenamientos jurídicos internos de los Estados miembros se fijó para el 19 de octubre de 1994.

Más significativa para la conciliación de la vida laboral y familiar –por la claridad del objetivo especificado en la misma– es la **Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES** (modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997).

Esta Directiva tiene como finalidad u objetivo:

«Establecer condiciones mínimas en relación con el permiso parental y la baja laboral por motivos de fuerza mayor, en tanto que medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

1. Se convierte en obligatorio el convenio marco sobre el permiso parental concluido el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), anexo a la directiva.

Este acuerdo marco prevé: la concesión de un **derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o a la adopción de un niño para poder**

ocuparse de éste durante al menos tres meses; que las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definan en la ley y/o los convenios colectivos en los Estados miembros, en cumplimiento de las disposiciones mínimas del acuerdo; que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido como consecuencia de la solicitud o la baja por permiso parental; que una vez **finalizado el permiso parental, el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente** o similar conforme a su contrato o a su relación laboral; que el trabajador goce íntegramente de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso parental hasta el final del permiso, tras el cual son de aplicación; que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para **autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.**

Los Estados miembros pueden introducir disposiciones más favorables que las previstas en la directiva. La aplicación de las disposiciones de la directiva no constituirá nunca un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por ésta.

Los Estados miembros deben determinar el régimen de las sanciones aplicables al incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la directiva, así como adoptar las medidas necesarias para garantizar la ejecución de dichas disposiciones. Las sanciones previstas deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias».

La Directiva 97/75/CE amplía el ámbito de aplicación de la Directiva 96/34/CE al Reino Unido. Puesto que para entonces, el Reino Unido ya había firmado el Protocolo Social, se establecieron dos plazos para la trasposición de la directiva: uno general del 3 de marzo de 1998 y otro específico para el Reino Unido e Irlanda del Norte, el 15 de diciembre de 1989.

De máximo interés es la llamada **Estrategia de Lisboa** que se define en el Consejo Europeo celebrado en la ciudad que le da nombre durante los días 23 y 24 de marzo de 2000, al reconocer los beneficios de la mejora de todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluidos aquellos que permiten conciliar la vida familiar y laboral.

Como consecuencia y en cumplimiento de las orientaciones de las Conclusiones de la Presidencia, el **29 de junio de 2000** se dicta la **Resolución del Consejo** y de los ministros de trabajo y asuntos sociales relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, que establece como objetivo:

«Animar a los Estados miembros a que **definan estrategias destinadas a fomentar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en la actividad profesional.**

El principio de igualdad entre hombres y mujeres supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres por lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar. Las desventajas relativas al género son el **resultado de esquemas sociales preestablecidos que suelen presuponer el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.** La participación equilibrada de

mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar constituye un **elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad. La maternidad, la paternidad y los derechos de los niños son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.** El objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de forma paralela con el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones constituyen dos supuestos determinantes para la igualdad de oportunidades.

Se alienta a los Estados miembros a elaborar estrategias globales e integradas que tengan en cuenta los puntos siguientes: **la posibilidad de reconocer a los hombres trabajadores un derecho al permiso de paternidad –manteniendo sus derechos en materia laboral–, y derechos que les permitan prestar un apoyo sustancial a la vida familiar;** reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores –hombres y mujeres– de los cuidados que deben prestarse a los hijos, personas de edad, personas con discapacidad y otras dependientes de ellos; reforzar las **medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y, en especial, la mejora de las estructuras de cuidados a los niños;** otorgar, en su caso, una protección específica a las familias monoparentales; estudiar la **posibilidad de armonizar los horarios escolares** (organización de los programas escolares) y laborales; aplicar incentivos y medidas de apoyo a las organizaciones no gubernamentales que se comprometan activamente con el fomento de la igualdad de oportunidades; concebir, realizar y fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos; alentar a las **empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras.** En su calidad de empleadores, se invita a las Instituciones y órganos de la Comunidad Europea a adoptar medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibradas de hombres y mujeres, a **evaluar periódicamente los resultados de dichas medidas y a hacer publicar los resultados respectivos.** Se invita a la Comisión a tener en cuenta las conclusiones de la nueva estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, en el marco de los programas de iniciativa comunitaria, se le pide que se intensifique sus esfuerzos de información, de sensibilización, de estímulo de la investigación y de **puesta en marcha de acciones piloto para llevar a la práctica la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.** Por otra parte, se anima a la Comisión a tener en cuenta la Resolución en su quinto programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular poniendo de relieve la igualdad de responsabilidades familiares de hombres y mujeres en el ámbito de los objetivos estratégicos del programa y destacando las medidas que promuevan el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar. A escala nacional y europea, **se invita a los empleadores públicos y privados, así como a los trabajadores y a los interlocutores sociales a intensificar sus esfuerzos por garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y la supresión de las condiciones generadoras de discriminación salarial entre hombres y mujeres».**

En el mismo sentido, la Comisión lanza la Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la Agenda de política social en la que se describen una amplia serie de acciones pidiendo en especial a los interlocutores sociales el refuerzo de su diálogo a fin de aplicar la igualdad de remuneración; evitar la segregación del mercado de trabajo entre hombres y mujeres; y conciliar la vida familiar y profesional.

En las conclusiones del último **Consejo Europeo de Bruselas 22-23 marzo de 2005**, se establece como punto esencial del relanzamiento de la «Estrategia de Lisboa», el estudio de nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar comprendiendo las instituciones de protección del menor.

El Tratado por el que se establece una **Constitución para Europa** hace referencia, en la Declaración 12 *relativa a las explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales*, a la Vida familiar y profesional.

Nos parece de interés que la que puede ser en un futuro la Carta Magna de los Estados de la Unión garantice *«la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. A ello añade el artículo 33 que a fin de poder conciliar vida familiar y profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, así como derecho a un permiso retribuido por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o adopción de un niño»*.

Este artículo es objeto de explicación seguida al mismo. Así, el apartado 1 del artículo 33 se basa en el artículo 16 de la Carta Social Europea. El apartado 2 se inspira en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de *medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia*, y en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por el UNICE, el CEEP y el CES. Se basa asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social mencionada. El término «maternidad» comprende el periodo desde la concepción hasta el final de la lactancia.

Por último reseñar la creación de instituciones, órganos y redes de información a fin de poder realizar un seguimiento cercano de las medidas de protección social en beneficio de la conciliación de la vida laboral y familiar y del menor.

No obstante, y aunque no existe un Defensor del Menor de la Unión, sí figura el Defensor del Pueblo (*Ombudsman*) y se han creado dos redes de información de las medidas implantadas en los diferentes países miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo la red MISSOC, de la que hoy son miembros 29 Estados europeos, y la red ENOC, de los Defensores del Menor como figura cuasi-independiente del Defensor del Pueblo, con la particularidad de ser una red abierta a otros Estados.

1.3. Marco nacional

Si nos centramos en la legislación española, las Directivas y Recomendaciones citadas, que persiguen establecer medidas que potencien a la familia como elemento fundamental dentro de la sociedad actual, han sido reflejadas en el **Estatuto de los Trabajadores** (RD 1/1995, de 24 de marzo), en la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras** y en los **Planes y Programas llevados a cabo por Comunidades Autónomas y Ayuntamientos**.

Y en este sentido nos parece lo más oportuno transcribir los párrafos iniciales del Preámbulo de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras:

«La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia».

Las políticas familiares dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, desde el punto de vista que nos interesa en este trabajo, tienen tres objetivos claros:

- De un lado, la mejora de las condiciones laborales de la mujer trabajadora y, a su vez, la protección del derecho a ser madre sin que su situación familiar sea un elemento discriminatorio.
- De otro, la protección del derecho del padre en el mismo sentido ya que la responsabilidad de la educación de los hijos debe ser compartida entre los progenitores.
- Y en fin, el derecho de los hijos a ser cuidados, atendidos y educados por sus padres.

Y por ello las medidas recogidas en la legislación señalada están encaminadas a obtener la promoción de la mujer; la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, así como la protección de los niños y adolescentes, teniendo siempre en cuenta «el interés superior» del menor.

La **Ley 7/1999, de 28 de abril, de Protección a la Infancia y Adolescencia de Cantabria**, en su Preámbulo, declara que persigue el superior interés de la infancia y de la adolescencia sobre cualquier otro interés legítimo que pretenda concurrir.

Y en Cataluña, en la **Ley 18/2003, de 4 de julio, de la Comunidad Autónoma de Cataluña, de Apoyo a las Familias**, se desprende que el legislador es sensible a los problemas que plantean la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio del menor. Y así, en el artículo 28 de la citada Ley establece que los principios que informarán las medidas de apoyo a los niños serán las siguientes:

- a) «Integrar la perspectiva de los niños y adolescentes, atendiendo especialmente a sus necesidades, en el ejercicio de las competencias autonómicas y locales con implicaciones en su desarrollo personal, especialmente en la adopción de las medidas de protección de la familia establecidas por la presente Ley y por la normativa que la desarrolla.
- b) Garantizar, en la integración a que se refiere la letra a), **el interés superior del niño y el adolescente**, que debe estar presente en las actuaciones tanto de los poderes públicos como de los padres, tutores o guardadores y educadores».

Y es aquí dónde la figura del Defensor del Menor adquiere toda su relevancia ya que entre sus funciones destacan, muy especialmente, velar por el derecho del menor a ser atendido por sus padres. Esta inquietud se manifiesta en el **Defensor del Menor de la Comunidad Autónoma de Madrid, LO 5/1996, de 8 de julio**, que considera necesario abordar propuestas concretas que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio de los menores.

A la vista de la legislación comunitaria, nacional, autonómica y local cabe destacar que se debe hacer un esfuerzo en las políticas familiares para conseguir que la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio del menor, se convierta en realidad, creando y manteniendo servicios que permitan cubrir las necesidades de atención a la infancia y la adolescencia.

Y estas medidas han de ser adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos a través de políticas laborales, fiscales y educativas que beneficien a la familia como núcleo de la sociedad, y a través de incentivos fiscales que motiven a las empresas a ayudar a sus trabajadores en la asignatura pendiente de la conciliación y, sin duda, la negociación colectiva será una herramienta útil para conseguir una conciliación real.

2. MEDIDAS DE ORDEN SOCIO-LABORAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN BENEFICIO DEL MENOR

2.1. Introducción

El objeto del presente apartado es el estudio de la adopción de un conjunto de medidas socio-laborales en el seno de las empresas y para con sus trabajadores, encaminadas a promover e incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio del menor.

En la gran mayoría de los casos, y máxime si nos paramos a pensar cómo está hoy estructurada la familia en nuestro país, el resultado de obtener un beneficio para el menor se consigue, directa e indirectamente, configurando una red consistente en un conjunto de medidas que se traduzcan en derechos para los progenitores.

Los padres del menor se constituyen en los sujetos de derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral. Es una realidad que no debemos olvidar, obtener un beneficio para el menor, sólo se conseguirá a través de la configuración de medidas legislativas para los progenitores, sean biológicos o por adopción.

El presente estudio, además, trata de abordar –en la materia que nos ocupa– el complejo sistema de las relaciones laborales en las que, no se debe olvidar, que uno de los sujetos tradicionales e incuestionables que lo componen es la Empresa.

Muchas de las medidas que se proponen en el trabajo van encaminadas a lo que hoy está presente en la mayoría de los responsables de Recursos Humanos que es la obtención de la calificación de «Empresa Familiarmente Responsable». Para su obtención sería suficiente que las empresas respetaran y potenciaran las actuales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral propuestas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, aunque tras el análisis de la norma se aprecia que se empieza a quedar obsoleta e insuficiente para garantizar la pretendida conciliación de la vida familiar y laboral, y ello en parte por la evolución de la figura de la familia y del complejo sistema del mercado de trabajo y de las relaciones laborales actuales.

Por estas razones, las medidas socio-laborales que se plantean para la conciliación pueden parecer ambiciosas, pues en unos casos mejoran y amplían, en lo que se entiende que es una necesidad y demanda social de los derechos que posibilitan esa conciliación de la familia y el trabajo, y en otros casos, se recogen medidas y figuras que ya hoy algunas empresas ponen en práctica bien mediante la negociación colectiva (convenios colectivos), o bien, por medio de decisiones unilaterales de los empresarios, logrando en ambos casos una mejor adaptación de la familia al mercado laboral que, en definitiva, implica que no exista incompatibilidad entre ambas figuras, sino más bien una cada vez mejor sintonía o sinergia entre ambas realidades.

Por último, se debe tener en cuenta que en el planteamiento de estas medidas se han tenido en consideración las diferentes etapas o situaciones con las que las madres trabajadoras se encuentran en el seno de su empresa desde el momento inicial de la gestación hasta su incorporación tras la baja maternal, sin olvidar los derechos de los padres trabajadores en el mismo sentido y detallando, por último, unas propuestas para que las empresas establezcan medidas de política familiar.

2.2. Medidas para el periodo de gestación del menor

1º Situaciones de riesgo durante el embarazo: a pesar de que esta figura del riesgo durante el embarazo ya fue una de las grandes novedades de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, e introducidas anteriormente en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se cree necesario matizar la importancia que tiene su utilización y respeto.

Así, cualquier madre trabajadora que por la actividad que realice o puesto de trabajo que desempeñe, pudiera tener un riesgo excesivo, se le debe garantizar su cambio a otro puesto de trabajo –sin menoscabo de sus derechos profesionales y económicos– que no implique riesgo alguno y, si esto no fuera posible por la estructura de la empresa, se le garantizaría su paso a una baja hasta el momento del parto que uniría a la maternal.

En este tipo de situaciones cabría pensar, además de establecer **incentivos o bonificaciones** del 100% de la base de cotización por contingencias comunes para aquellos empleados que sustituyan a esta madre embarazada por otra trabajadora desempleada, el hecho de fijar **subvenciones** por importe del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para cubrir parte de la retribución de la trabajadora que sustituye.

2º Computar en los sistemas, políticas o planes de retribución variable por cumplimiento de objetivos (**bonus**) existentes en las empresas, los días en los que la trabajadora embarazada esté de baja por riesgo durante el embarazo así como las semanas de duración de la baja maternal, evitando cualquier perjuicio que esta situación le podría ocasionar a la retribución de la trabajadora.

3º Facilitar mediante permisos retribuidos o licencias con sueldo cualquier tipo de pruebas médicas que la madre trabajadora se deba realizar, o en el caso de la adopción viajes a los países de origen del menor, los cuales incluso podrían ser subvencionados. Esta medida contemplada en el artículo 37.3 f) del Estatuto de los Trabajadores incluye cualquier otra prueba necesaria por prescripción facultativa.

2.3. Medidas para el periodo de baja maternal

1º Ampliación de la baja parental. Parece insuficiente el período legalmente establecido para el descanso tras el parto, es decir, las 16 semanas previstas en la legislación actual. Se considera

necesario ampliar entre un mínimo de 20 y un máximo de 26 semanas la baja maternal, así como añadir 4 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo y a partir del segundo.

Así, en Reino Unido se contemplan 26 semanas retribuidas y se puede obtener otro permiso adicional no retribuido de igual tiempo; en Noruega se establecen 42 semanas retribuidas. En Francia aumenta de 16 a 34 semanas en el caso de gemelos y a 46 semanas en el caso de trillizos.

Ahora bien, en este apartado y tras revisar las posibilidades que se ofrecen en otros países de la Unión Europea, son posibles diversas alternativas no excluyentes entre sí:

- **Posibilidad de aumentar el número de semanas de la baja de maternidad, pero retribuidas en un porcentaje determinado aquellas semanas que excedan de las legalmente establecidas.**

Por tanto, posibilidad de ampliación a cuatro semanas más con retribución del 70%; dos semanas más retribuidas al 60% y otros dos al 50%. En Noruega se establecen 42 semanas en el caso de que la retribución sea completa o 52 semanas en el caso de que la retribución sea del 80% desde la semana 42.

- **Ampliación de la baja de maternidad en función del número de hijos.**

Por ejemplo, en Francia pasa de 16 a 26 semanas con el tercer hijo y así sucesivamente.

- **Ampliación de la baja de paternidad independiente de la de maternidad, entre dos y cuatro semanas**, con la finalidad de que el padre pueda involucrarse más en el cuidado y la atención del recién nacido y sin menoscabo del periodo de permiso de descanso por maternidad que tiene como finalidad, además del cuidado del recién nacido, la recuperación física y psíquica de la madre.

La medida de la ampliación a cuatro semanas que ha sido propuesta por el PSOE, puede alterar la vida de las empresas en muchos aspectos. Y de hecho, la patronal ha presionado para que el Parlamento no apruebe una iniciativa en este sentido y así ha sido presentada por CIU y por el PP. No ha salido adelante, entre otras cosas, por el propio rechazo del PSOE que ha calculado que si se decidiese por implantar el permiso de paternidad, de forma adicional al de maternidad, el coste máximo previsto sería de 480 millones de euros en el caso de que finalmente se regulase en cuatro semanas.

En Reino Unido se contempla por un periodo de dos semanas con el derecho al pago reglamentario durante este tiempo. En Francia se establecen 14 días, y si bien a partir de 2002 se lo han tomado 250.000 padres, se constatan fuertes desigualdades de acceso según el puesto de los trabajadores. En la práctica pocos directivos toman tal permiso porque conduce a serias pérdidas financieras, que hacen la toma del tal permiso improbable.

En Suecia, el padre tiene derecho a diez días de permiso del trabajo, con subsidio familiar temporal. Estos días puede sacarlos dentro de los 60 días siguientes a la llegada del hijo al hogar desde la clínica de maternidad.

En Islandia, después de disfrutar el padre y la madre de sus respectivas bajas pueden disfrutar conjuntamente de otros tres meses o repartirlos entre ellos hasta los dieciocho meses del menor.

- **Posibilidad de disfrutar de unas semanas de baja, que pueden ser fraccionadas o aplazadas, en función de las necesidades de los padres o de las enfermedades de los menores hasta una edad determinada.**

Esta medida que ya se contempla en el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores es necesaria adaptarla a las necesidades de la empresa y del trabajador mediante la negociación colectiva.

Y en el mismo sentido, la doctrina entiende que es necesaria la posibilidad de que la madre o el padre puedan solicitar un permiso especial por enfermedades infecto-contagiosas de los hijos que son tan frecuentes durante el primer año de vida del niño de escolarización.

En Dinamarca se contemplan 52 semanas de baja que se pueden disfrutar antes del noveno año del niño, aunque la retribución sólo alcanza las primeras 32 semanas.

- **Adaptación de las modalidades del permiso paterno: permitir una elección libre de los padres con permiso paterno extendido en el tiempo.**

Esta medida ha sido propuesta en Francia señalando que el marco del permiso parental actual no permite hacer frente a todas las situaciones, ya que se orienta demasiado hacia el periodo de la pequeña o primera infancia, cuando los padres tienen un interés mayor en tomar un permiso específico en otros momentos de la vida de sus niños (después de la entrada al colegio por ejemplo, para ayudar a los niños que tienen dificultades escolares o por problemas de adolescencia). Así, se debe extender el permiso parental sustancialmente en el tiempo lo que supondría poder ampliar el permiso parental a los 15 ó 16 primeros años de vida.

Ahora bien, no se puede desconocer, y así se puso de relieve en el estudio francés, que esta medida plantea graves inconvenientes desde el punto de vista de la empresa. En efecto, sería necesario entonces que las empresas administren un permiso de paternidad durante un tiempo muy largo y además, esta medida no tiene en cuenta la inestabilidad creciente de los empleos, ya que es cada vez menos frecuente que un asalariado permanezca 15 años en una misma empresa e incluso la duración de la vida de algunas empresas no es siempre tan larga.

Por ello y con el propósito de buscar la flexibilidad necesaria y evitar demasiadas dificultades de gestión, se propone conservar el actual marco del permiso parental de educación, pero haciendo fraccionable una parte (6 meses sobre los tres años del permiso parental) sobre una duración más larga (hasta los 6/8 años del niño, por ejemplo).

- **Adaptación de las medidas señaladas sobre bajas de maternidad y paternidad a los casos de adopción.** Es decir, aplicar todas las propuestas que contemplan el aumento de número de semanas de la baja parental, así como la posibilidad de aumentar las semanas en función de los porcentajes de retribución, a los casos de adopción.

En Francia, la adopción tiene las mismas bajas y ayudas que los nacimientos.

En Reino Unido se prevé una excedencia por periodo de un año así como el derecho al pago reglamentario durante 26 semanas.

En Noruega la adopción está cubierta con los mismos subsidios que la maternidad.

En Finlandia se paga una prestación especial en el caso de adopción para cubrir los costes debidos a la adopción desde el extranjero. La cantidad varía de 1.900 a 4.500 euros, dependiendo del país de origen.

Y en Dinamarca se establecen pagos semanales durante 46 semanas a partir de la fecha de la adopción del niño de las que dos semanas serán a favor de los padres adoptantes y siempre den-

tro de las 14 primeras semanas. A continuación, los padres se reparten 32 semanas de baja que pueden ser fraccionadas o aplazadas, pero tomadas antes que el niño cumpla nueve años.

2º Facilitarle a la madre trabajadora una primera toma de contacto o puesta al día con su empresa, durante las dos últimas semanas de la baja maternal, por ejemplo a través de *conference calls*, con sus responsables o subordinados, para ir organizando tanto ella como internamente en la empresa su vuelta, evitando el aspecto traumático del primer día tras un largo período de ausencia. Se trata de establecer acciones que faciliten la vuelta al empleo tras una baja de maternidad y que permitan minimizar el impacto negativo de la ruptura con la empresa.

En Francia, ciertas empresas ponen medidas de acompañamiento en término de información y de control para las mujeres, antes, durante y después del período del permiso paterno. El grupo, ACCENTURE, por ejemplo, colocó un dispositivo específico designando a un responsable del Departamento de Dirección de RRHH para intentar asegurar al trabajador un contacto con la empresa: el mantenimiento de una conversación en el momento de la vuelta que abre la posibilidad de escoger el tiempo parcial y de volver a la empresa a su ritmo.

El grupo FLEURY MICHON propone, caso por caso, regresos graduales a la actividad con tiempo parcial para sus asalariadas que hayan permanecido ausentes durante un largo periodo de tiempo.

3º Favorecer el regreso de las mujeres al mercado laboral después de una baja de larga duración por cuidar a sus hijos menores. En este caso sería necesario realizar posibles acciones de formación ya que después de una larga ausencia del mercado laboral deben adaptarse.

En la legislación actual está contemplado un derecho del trabajador a recibir formación, pero sería deseable que el Gobierno incentivase que la formación de los trabajadores se regule mediante la negociación colectiva para que resulte positivo recibir formación cuando el trabajador esté separado del trabajo. Por otro lado, la posibilidad de realizar los cursos de formación on line amplía las posibilidades de los trabajadores para recibir la formación necesaria para desempeñar sus puestos de trabajo. En este caso, lógicamente, las ayudas gubernamentales son muy necesarias.

2.4. Medidas posteriores al descanso parental por maternidad

Entendemos que se debe considerar como el período más crucial tanto para la madre como para el menor. El hecho de que la separación no sea total ni radical, sino más bien paulatina y sin que en ningún momento se llegue a romper ese nexo de unión entre la madre y su hijo/s, es vital para la salud de ambos. Son varias las figuras y posibilidades que se pueden dar y ofrecer:

1º Posibilidad de acumular la hora de lactancia a la que la madre tiene derecho por norma durante los 9 primeros meses de vida del menor, al período de la baja maternal. Se trata de una práctica que ya vienen utilizando algunas empresas y que se recoge también mediante la negociación colectiva. De esta manera se consiguen dos y hasta cuatro semanas más de descanso tras el nacimiento del hijo (dependiendo, si la acumulación se calcula al principio de la baja o una vez finalizada la misma).

También cabe la posibilidad de **augmentar** unilateralmente o por convenio colectivo el período de referencia, pasar de los actuales 9 meses a, por ejemplo, el año.

En este sentido, la actual regulación de la lactancia es insuficiente –una hora al día entre jornada, pudiéndolo dividir en dos medias horas, o reducir en media hora la jornada laboral– ya que constituye un derecho prácticamente imposible de llevar a cabo por las madres trabajadoras por el tiempo que, en ciudades como Madrid, se emplea en desplazamientos. La acumulación de las horas de lactancia tras el período de baja maternal, cumple de forma más satisfactoria con la finalidad de esta figura. Además, esta posibilidad introducida mediante la negociación colectiva se viene respaldando por los Tribunales del orden social, incluido el propio Tribunal Supremo en su Sala Social, que en una reciente sentencia no sólo lo permite sino que lo avala, por entenderlo como más razonable para la finalidad que persigue la norma.

2º Ampliación del mínimo de guarda legal o reducción de jornada: se está observando en la práctica empresarial que los límites en los que se mueve la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 6 años, un mínimo de 1/3 y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, puede ir en perjuicio de los trabajadores y de la finalidad de la norma. De ahí, que se proponga la **ampliación del mínimo** de jornada que puede ser reducida pasando del tercio a un 15% o una décima parte. Ello posibilitaría la implantación de jornadas continuas en las empresas de mañanas o tardes ocupando la media jornada libre para el cuidado del menor; un mejor aprovechamiento por la empresa del trabajo del sujeto que ejerce de este derecho; y la creación de situaciones menos tensas entre los trabajadores y las empresas. Además, el efecto de la reducción del salario, también proporcional, sería menor, lo que redundaría a favor de la economía de las familias.

3º Acumulación de las vacaciones: la posibilidad de que se pueda introducir vía negociación colectiva, o acuerdo entre trabajador y empresa, el disfrute del mes entero o parte de las vacaciones inmediatamente a continuación de la finalización de la baja maternal.

4º Incorporación paulatina/jornadas comprimidas: se debería permitir a la madre que, sin merma en su retribución, tras la baja maternal se pudiera incorporar a la empresa de manera progresiva, de tal modo que por ejemplo, durante el primer mes tras la baja la jornada se pudiese reducir a 5 horas continuas, y durante el primer año la reducción consistiera en una hora al día. El coste de esta reducción de jornada debería ser financiado por los poderes públicos ya sea por financiación estatal o por financiación autonómica, pero nunca con cargo al empresario.

5º Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años: ampliar a 18 meses la reserva del mismo puesto de trabajo de la madre excedente. Además, sería deseable que el legislador contemple la posibilidad de poder fraccionar este período durante los tres primeros años del menor. Hoy en día, esta posibilidad la sostiene ya algún Tribunal en sentencias muy recientes, pero entendemos que se debería regular de tal manera que fuera accesible para los trabajadores sin tener que acudir a la tutela de los jueces y tribunales.

2.5. Propuestas para que las empresas establezcan medidas a favor de las familias

Existe un abanico de posibilidades innumerables en materia de conciliación de la vida familiar y laboral que, dependiendo de las actividades o sectores de cada empresa, se podrían recoger en un sistema *a la carta* en cada una de ellas, sistemas que se han de ir implantando en los convenios colectivos y en las políticas de recursos humanos de las empresas, pensando no sólo en las facilidades que se ofrecen a los padres trabajadores y a sus hijos menores, sino también en las mejoras que suponen para los empresarios (mayor productividad, reducción del índice de absentismo, etc).

En este sentido, se debe favorecer **el principio de una negociación colectiva sobre la conciliación vida familiar/vida profesional**, y para ello se propone:

- **Incluir, dentro del concepto de Responsabilidad Social Corporativa como elemento a tener en cuenta, el grado de conciliación de los empleados y la flexibilidad de los horarios laborales.**
- **Creación de la figura del «Agente de Conciliación» en cada empresa**, como persona encargada de velar para que la empresa progrese en el establecimiento y aplicación de medidas de conciliación y en su difusión (por ejemplo, en su página web), que permita un alto nivel de información y participación a todos los empleados.
- **Creación de «Foros de Conciliación» dónde se debatan y den a conocer las propuestas y resultados sobre conciliación obtenidos entre empresas pertenecientes a un mismo sector (telecomunicaciones, textil, sanitario, educativo, etc.).**

Las últimas medidas están inspiradas en el Proyecto Equal del Institut Català de la Dona de la Generalitat de Catalunya.

Se trata de hacer de la conciliación un tema concreto de la negociación colectiva. Conviene dejar a las empresas la iniciativa de estos acuerdos y de su nivel (rama o empresa), inscribiendo claramente la articulación entre vida familiar y vida profesional entre los grandes temas posibles de las negociaciones colectivas anuales.

Y lógicamente, dentro de estos temas, hay que dar especial preferencia a los horarios laborales y a la planificación del tiempo de trabajo, a través de algunas de las medidas que se proponen a continuación:

2.5.1. Propuestas sobre horarios laborales

1º Flexibilidad en los horarios laborales teniendo en cuenta dos criterios: de un lado, el sector laboral de que se trate ya que por ejemplo el teletrabajo tiene mejor encaje en la gran empresa; y de otro, que no se trate de imponer a todos los trabajadores un mismo horario dentro de la empresa sino a cada uno el más conveniente según su situación laboral, personal y familiar. Y para ello, los directivos se tienen que concienciar. Hay que dirigir individualmente y no colectivamente.

2º Adaptación de los horarios laborales con el ritmo escolar, horarios «atípicos», individualizados de los padres: el horario de apertura de guarderías debe responder a las necesidades de la vida laboral (por ejemplo, reuniones) y debe extenderse a los días de vacaciones oficiales y vacaciones habituales.

3º Ayuda para que todos los colegios públicos y concertados puedan disponer de comedor y en el caso de que no lo tengan, se prevea un servicio de transporte de autobús desde la escuela infantil hasta otra en la que sí se pueda disfrutar de este servicio (Proyecto Concilia del Instituto de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Murcia).

4º Inversión y colaboración en la formación de los trabajadores, ya que les permitirá un mayor acceso a puestos de trabajo dentro de la misma empresa y, por tanto, una mayor posibilidad de rotación adecuándola a sus necesidades familiares y laborales.

Y en el mismo sentido es interesante resaltar las acciones emprendidas por el IV Plan de Acción Positiva para las mujeres del Principado de Asturias (2001-2005) de la Federación Asturiana de Empresarios y de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, que pretenden la incorporación de mujeres a sectores hasta ahora muy masculinizados, donde la presencia de éstas o el acceso a puesto de mayor reconocimiento es muy escasa o nula.

5º Los horarios laborales deben ser iguales para hombres y mujeres. Actualmente se aplican nuevas técnicas sobre reducción de jornadas, trabajo desde casa, trabajo a tiempo parcial, etc., a las mujeres y no tanto a los hombres.

En un estudio realizado en el Reino Unido se puso de relieve que el 97% de estas modalidades se aplicaron a mujeres. Y en Francia, el 98% de los padres que toman permisos paternos para sus hijos son mujeres.

6º Los directivos de las empresas deben respetar los horarios laborales. En ocasiones se premia más la presencia que el tiempo de trabajo efectivo.

En Francia la jornada anual gira alrededor de las 1300 anuales. Se acaba de establecer la jornada de 35 horas semanales que ha sido objeto de algunas críticas.

En Reino Unido y en Bélgica sobre las 1400 horas anuales y en Suecia la jornada comienza a las 8,00 horas y termina sobre las 16,00/16,30 horas.

Por el contrario, la jornada laboral en España tiene una duración de 1800 horas anuales y diversos estudios avalan que la productividad es inferior. La reducción de la jornada laboral no debe afectar a la productividad ya que está comprobado que los horarios excesivamente largos no implican un aumento de la productividad.

Es importante destacar que, en productividad por hora trabajada, España sólo está por delante de Portugal y Grecia. Por el contrario, Luxemburgo, Francia y Bélgica, los países que lideran la clasificación (realizada por Eurostat) son casi un 50% más productivos.

7º Adecuación y ajuste de los turnos de trabajo de los trabajadores/as de comercios, hipermercados y grandes superficies para satisfacer sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

En Reino Unido, Bélgica y Suecia los horarios comerciales son muy similares. El horario de apertura oscila entre las 9,00/10,00 horas y el de cierre entre las 18,00/19,00 horas.

En España y en Francia si bien el horario de apertura es similar, el de cierre se extiende hasta las 20,00 horas (para los comercios) y las 21,00/22,00 horas (para los hipermercados y grandes superficies).

2.5.2. Planificación del tiempo de trabajo

1º Creación de una cultura de empresa sobre la gestión de los tiempos de trabajo.

La flexibilidad conduce a la mejora en la productividad de la empresa y del empleado, a que éste permanezca en la empresa el mayor tiempo de su vida laboral posible, a la ausencia del absentismo injustificado y a que puedan compaginar sus obligaciones familiares y profesionales de la forma más beneficiosa para todas las partes implicadas.

Un mejor equilibrio del trabajo y la vida familiar es una demanda que la mayoría de los empleados solicita. Cada vez son más las empresas que lo reconocen y están respondiendo a estas necesidades. Los departamentos de Recursos Humanos se tienen que acostumbrar a valorar a los trabajadores por su productividad, por los resultados obtenidos, no tanto por las horas que pasan en su puesto de trabajo. Incluso si los empleados no eligen siempre tomar la opción ofrecida, la disponibilidad de una flexibilidad tiene un efecto positivo en la moral del empleado y de su lealtad. Y es este el efecto que sugiere que las empresas deben revisar sus políticas e intentar encontrar el modo de proporcionar a sus empleados un equilibrio de la vida familiar y laboral.

Además, las empresas deben valorar la importancia que tiene el recurso tiempo y, por lo tanto, penalizar al que lo pierda y facilitar que se aproveche al máximo valorando que se cumpla el horario laboral.

2º La articulación del tiempo de trabajo debe ser un tema prioritario en las negociaciones colectivas.

En el Reino Unido, el Act de 2002 sobre el empleo introdujo una nueva legislación para ayudar a los padres trabajadores. El 6 de abril de 2003, padres con niños, jóvenes e incapaces obtuvieron la mejor ayuda para conciliar su vida familiar y laboral en beneficio de todos: empresarios, trabajadores e hijos. Entre las medidas adoptadas destaca que los padres con niños menores de 6 años o incapacitados menores de 18 años tienen derecho a pedir a sus empresarios que negocien con ellos una flexibilidad laboral y ellos tienen obligación de atender a sus peticiones. En la negociación previa al acuerdo el empresario tratará de encontrar las formas de trabajo que mejor se adapte a las necesidades de ambos.

Y así se ha conseguido por sectores. Por ejemplo, en las empresas de fabricación se ha implantado la cultura del trabajo flexible que los trabajadores acuerdan previamente. Este tipo de actividad permite trabajar sin estar sujeto a un horario fijo ya que lo que importa a la empresa es la productividad.

De otro lado, en el sector de las telecomunicaciones ha sido importante la labor sindical, pero el éxito reside en los acuerdos personales que pueden concertar empresario y trabajador en función de sus necesidades personales en todas las áreas de la compañía.

3º Creación de unos indicadores fiables que permitan apreciar la gestión del tiempo de trabajo en las empresas.

Pueden ser puestos indicadores simples para dar una consistencia y un marco de referencia a los acuerdos de empresa o de rama; se consideran indispensables para poder desarrollar instrumentos de diagnósticos simples y eficaces. Indicadores que además podrían ser tanto cuantitativos como cualitativos; indicadores cifrados que permitieran apreciar el margen de maniobra del trabajador en términos de horarios y de gestión de su tiempo.

Además, diferentes indicadores de calidad completarían de forma útil el dispositivo de evaluación: amplitud horaria de las reuniones, tiempos de transporte, naturaleza del puesto ocupado antes y después de la baja prenatal y postnatal o el permiso parental.

Así, en el proyecto Acciones Empresariales en Responsabilidad Familiar de 2005, el Gobierno de Navarra ha diseñado una herramienta on line para diagnosticar de forma inmediata la salud empresarial en responsabilidad familiar; los boletines on line para informar sobre las actuaciones que se han desarrollado en el proyecto y visitas personalizadas.

4º Promoción de la reducción de la jornada de trabajo para adecuarla al horario escolar.

Se entiende que la jornada laboral de 8,00 a 15,00 horas es excesivamente larga para el trabajador lo que provoca que baje la productividad en la última hora y media. Por el contrario, se entiende que es más productiva la jornada de 9,00 a 17,00 horas con una hora de descanso para comer.

Ahora bien la reducción de la jornada laboral plantea algunos problemas. Por un lado, de la regulación jurídica se constata que el legislador carga al trabajador con la necesidad de acudir al proceso judicial si el empresario no está de acuerdo, cuando añade, sin embargo, que es un derecho del trabajador.

Por otro, además de implicar una importante reducción de recursos económicos que muchas familias no se pueden permitir, normalmente el trabajador que la solicita no tiene una carga de trabajo inferior, al contrario, tiene la misma carga laboral pero tiene que realizarla en menos tiempo. Es un problema bastante generalizado que ha llevado a los laboristas a desaconsejar la utilización de estos permisos a los padres (incluido el acoso moral que conlleva en muchas ocasiones). En fin, que la reducción de jornada en los términos en los que actualmente se articula lleva consigo más desventajas que ventajas y por ello, se propone la implantación de una verdadera reducción de jornada en términos favorables para empresarios y trabajadores.

En un estudio realizado en el Reino Unido se destaca favorablemente que, en los tres últimos años, el número de empresarios que ofrecían trabajo a tiempo parcial ha aumentado un 17%. La disponibilidad de las horas reducidas por un periodo limitado ha aumentado el 21%; el trabajo compartido un 9%; el trabajo a término-tiempo, el comprimido y las horas anualizadas un 7% y el flexitime un 6%. No ha aumentado, sin embargo, la disponibilidad del trabajo desde el hogar ya que la disposición al homeworking es mayor en grandes empresas.

Ahora bien es interesante destacar que no todas las opciones de trabajo flexibles están igualmente disponibles: el trabajo a tiempo parcial es el más común (disponible hasta el 67%), seguido de cerca por la reducción del tiempo por un periodo limitado (48%), el trabajo compartido (41%) y el funcionamiento del trabajo a término-tiempo (32%) y la semana de trabajo comprimida (30%).

Dos tercios de los empresarios encuestados dijeron que permitían a los empleados variar su funcionamiento habitual de sus horas de trabajo, como trabajar en la hora del almuerzo o irse antes. Este arreglo informal era particularmente evidente en pequeños lugares de trabajo independientes con menos de 50 empleados; y es también más común en el sector privado que en el sector público.

Además una elevada proporción de empresarios afirmó un efecto favorable en su centro de trabajo con la ayuda a los padres trabajadores. Alrededor de tres cuartos o más de empresarios dijeron que había un efecto positivo en las relaciones con los empleados, volumen de ventas de trabajo y motivación del empleado y sus obligaciones.

5º Favorecer que mediante la legislación autonómica o la negociación colectiva se articulen mecanismos para la conversión de contratos de trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial, tal y como está previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León que promueve los contratos a tiempo parcial; la flexibilización de la jornada laboral y las fórmulas novedosas que permitan el trabajo en casa, como por ejemplo, el teletrabajo.

En el Reino Unido un gran número de empresarios señalaron que este cambio era factible comprometiéndose a que el empleado mantenga el trabajo y nivel adecuado. Por el contrario, estos mismos empresarios encuestados no eran partidarios del cambio de jornada (de tiempo completo a tiempo parcial) de aquellos trabajadores que no volvían de baja de maternidad.

En Francia se ha detectado que las condiciones de regreso al empleo no son siempre óptimas: el trabajador/a, a menudo, encuentra dificultades para recobrar un puesto idéntico al que tenía antes del periodo de permiso.

2.6. Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local

Dentro de las innumerables medidas que se podrían barajar para la conciliación de la vida familiar y laboral, bien por la negociación colectiva o por decisiones unilaterales de las empresas o empresarios, podríamos citar las siguientes que no dejan de ser adaptables a alguna de las etapas que hemos descrito anteriormente:

- Seguros a favor de cónyuges o hijos en caso de muerte e incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad común. Igualmente concertar pólizas de seguro de accidentes 24 horas para los empleados que por su puesto de trabajo tengan que viajar frecuentemente.
- Aumento del límite de edad de 3 a 4 años para las excedencias voluntarias por cuidado de hijos menores.
- Jornadas semanales comprimidas: posibilidad de trabajar más horas de lunes a jueves para tener medio día libre (por ejemplo: los viernes por la tarde). Incluso este sistema podría servir para poder librar días enteros.
- Fijar créditos de horas mensuales como consecuencia de la prolongación de jornadas en días concretos y de mayor trabajo, de tal manera que el trabajador los pudiera utilizar a lo largo del año (por ejemplo, acumulando más días a sus vacaciones).
- Que los padres puedan disfrutar de permisos mayores a los establecidos por ley o establecidos en el convenio colectivo, en caso de nacimiento de hijos (por ejemplo: 5 días laborales).
- Reserva de horas o días de la baja maternal tras las primeras seis semanas obligatorias.
- Mejorar la gestión de la ausencia del asalariado de la baja de maternidad en las PYMES. Parece necesaria (y también se puso de relieve en un estudio sobre la conciliación en Francia) la ayuda específica a las PYMES para sustituir a los trabajadores asalariados en permiso parental y, en particular, a las más pequeñas empresas de 20 ó 30 asalariados. En efecto debido a su tamaño, las grandes empresas llegan a administrar más fácilmente las bajas por permiso parental de sus asalariados.

En el caso de las PYMES encuentran verdaderas dificultades. El riesgo no debe convertirse en una carga de trabajo sobre los asalariados restantes ni hacer presión para que el asalariado no tome el permiso parental, sino que se ha de prever una ayuda global específica para la PYME que le permita, a través de una ayuda suficientemente atractiva, recurrir a una solución de sustitución durante la duración del permiso parental.

- Facilitar a las Empresas información sobre las medidas establecidas para el caso de que sus trabajadores estén disfrutando de bajas parentales, reducción de jornada, excedencias, etc.

Se trata de reducir los efectos negativos que indudablemente se proyectan sobre la empresa cuando el trabajador/a está disfrutando de alguno de los permisos que la Ley contempla: descanso parental por maternidad, reducción de jornada, permiso por lactancia, excedencia por cuidado de hijo, etc.

Pues bien, en este punto existe una preocupante falta de información por parte de los empresarios sobre los medios de paliar los citados efectos negativos, que se producen fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas.

Así, el Gobierno contempla medidas económicas e institucionales que pueden ayudar al empresario a organizar con mas eficiencia la buena marcha de su empresa ante la ausencia prolongada de algún trabajador a causa del disfrute de un descanso parental por maternidad o del disfrute de una excedencia.

Es necesaria, por tanto, una mínima inversión pública (en la que debería intervenir tanto el Estado como las Comunidades Autónomas) para proporcionar información suficiente al empresario de la posibilidad que tiene de contratar a una persona desempleada para sustituir a la madre o al padre que debe cuidar al menor ahorrándose en todo o en parte (según sea descanso parental o excedencia) las cuotas de la Seguridad Social del sustituto. Además, la gestión de la selección del sustituto se puede hacer por cuenta del Servicio Público de Empleo Estatal o del Servicio Autonómico de Empleo si ha recibido competencias en la materia (en la actualidad todas las Comunidades han recibido competencia en materia de políticas actividad de empleo excepto el País Vasco).

En consecuencia, en este punto no existe realmente ausencia absoluta de medidas públicas sino, como ya he apuntado, ausencia de información de dichas medidas y de cómo se deben gestionar. Si esta información llegara convenientemente a los empresarios seguramente habría menos reticencias a la hora de abordar las ausencias de los trabajadores por motivos de cuidados de hijos menores.

- Promover la intervención del voluntariado en la atención a la infancia (Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León).
- Promover la realización y difusión de material didáctico sobre conciliación en los Centros de Enseñanza, Asociaciones de madres y padres de alumnos y miembros de la comunidad educativa. Así se establece en el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León y en el Proyecto Concilia de la Comunidad Autónoma de Murcia.
- Promover campañas de sensibilización a la sociedad para que los hombres asuman las tareas domésticas. Así está previsto en el Plan de conciliación de vida laboral y familiar 2010 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia. Y en el mismo sentido, el Proyecto Equal, Madrid una ciudad para la conciliación, tiene como objetivo provocar un cambio de valores hacia la corresponsabilidad, con nuevas formas de gestión del tiempo, un pacto entre hombres y mujeres para compartir responsabilidades y una distinta organización del trabajo. Otro ejemplo, en las Medidas de conciliación vida-trabajo de la Dirección General de la Mujer de la Consellería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Valencia.

En Bélgica se ha hecho una profunda reflexión sobre el reparto del tiempo y los padres piden tiempo para ser padres por lo que piensan asumir su parte tanto en la esfera doméstica como en la profesional.

- Realizar, a través de Agencias publicitarias y Medios de Comunicación, campañas de sensibilización para hacer progresar las mentalidades en relación con la conciliación, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos.

Esta medida está contemplada en el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León que tiene como objetivo establecer la estrategia regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. MEDIDAS FISCALES PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR

3.1. Introducción

El objeto del siguiente apartado se centra en las medidas fiscales que, dentro del ámbito tributario, pueden adoptar las Comunidades Autónomas para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio del menor.

En el estudio realizado, se ha partido de la hipótesis de que las medidas de naturaleza tributaria que pueden adoptarse deben tener una doble vertiente. En primer lugar, deben ir encaminadas a **la concesión de beneficios fiscales a las empresas** que, de forma continuada en el tiempo, desarrollen políticas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados. En segundo lugar, deben fomentar **la concesión de beneficios fiscales a las propias familias** ya que las cargas que soportan justifican la reducción de su presión fiscal. Se debe puntualizar que este segundo bloque de medidas sólo incentiva la conciliación de la vida familiar y laboral de forma indirecta.

Por otro lado, no existen medidas fiscales directas sobre la carga fiscal de los menores ya que estos no suelen ser sujetos pasivos ni suelen incurrir en el hecho imponible de los impuestos. De todas formas, no cabe duda de que la adopción de medidas indirectas encaminadas a la mejora de la situación laboral y al aumento de la renta disponible de los padres o del tutor repercuten en beneficio del menor.

3.2. Justificación de la adopción de medidas fiscales

El objeto principal de la política fiscal es la recaudación de fondos entre los ciudadanos para el sostenimiento de los gastos públicos. Junto a este fin principal de la política fiscal existen otros fines como son la consecución de objetivos económicos y sociales.

Las medidas propuestas en el presente documento pueden calificarse como gastos fiscales, es decir, exenciones, reducciones, bonificaciones y deducciones que se desvían de la estructura propia del tributo y constituyen discriminaciones a favor de determinadas rentas con objeto de facilitar la consecución de objetivos económicos y sociales. Un gasto fiscal supone una verdadera disminución de los ingresos presupuestarios y se configura como una medida alternativa al establecimiento de una subvención o gasto directo en un presupuesto.

Para el fomento de la familia y de la conciliación de la vida familiar y laboral resulta más operativo la utilización de gastos fiscales en vez de **subvenciones directas** ya que en la práctica resultan mucho más complejas de gestionar.

De todas formas, hemos de indicar que para el acceso a los beneficios fiscales por parte de las familias se precisa contar con un mínimo de rentas. Aquellas familias con ingresos inferiores quedarán excluidas de la posibilidad de aplicarse esos beneficios, lo que sería lesivo para los colectivos menos favorecidos. Este es un aspecto para tener en cuenta.

Debemos señalar que este tipo de gastos fiscales no desvirtúa los principios de capacidad económica, igualdad y justicia que exige nuestra Constitución al sistema tributario, ya que con ellos se persigue otros fines de interés social, también amparados por nuestra Carta Magna.

Por otra parte, no cabe duda de que la situación económica de un contribuyente depende, entre otros factores, de su situación familiar y, por tanto, la existencia de cargas familiares debe ser un factor a tener en cuenta a la hora de fijar los impuestos a pagar. Es preciso indicar, que las diferenciaciones en la carga fiscal derivada de las regulaciones de cada gobierno autonómico en políticas de ayuda familiar vía deducciones fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no debe suponer una traba en la adopción de estas medidas, sino un impulso a que todas las comunidades incrementen los beneficios fiscales en esta materia de tanta relevancia social. De todas formas, no se puede olvidar que el hecho de que los gobiernos regionales intervengan en la configuración definitiva de impuestos basados en la capacidad de pago conduce a una diversidad territorial que discrimina a las unidades familiares.

Por último, indicamos que los beneficios fiscales que afecten directamente a la base imponible de impuestos progresivos (el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por ejemplo) producen distorsiones a la hora de calcular la capacidad económica y, por tanto, en la medida de lo posible, conviene buscar otras alternativas.

3.3. Incentivos fiscales a las empresas en el ámbito autonómico

En los últimos años, se están introduciendo en la cultura empresarial el concepto de «Empresa Familiarmente Responsable», que es aquella cuyo departamento de recursos humanos adopta políticas y prácticas que facilitan la conciliación de la vida familiar y profesional. Así, el fomento de la existencia de horarios flexibles para los empleados, la existencia de guarderías para los hijos de los empleados, la realización de parte del trabajo desde el hogar (teletrabajo), la convocatoria de premios laborales para la familia, la no discriminación por petición de permisos de maternidad/paternidad o de cuidado de ascendientes con enfermedades crónicas, etc, son algunas de las medidas que deberían ser incentivadas por la Administraciones Públicas.

Entendemos que sería muy positivo que las autoridades fiscales premien de algún modo a las empresas que adopten este tipo de medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral.

El control de la adopción por parte de las empresas de este tipo de medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral puede resultar muy complejo. Por ello, entendemos que el disfrute de este tipo de beneficios debería estar condicionado a la obtención de algún certificado similar a los existentes en materia de calidad. En este sentido, actualmente existe una fundación en España, de la que es Patrono el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, llamada «Fundación Más Familia» que tiene en proyecto la puesta en marcha de un certificado de estas características.

A continuación indicamos un conjunto de medidas de naturaleza fiscal que podrían adoptarse:

1º Reducción del tipo impositivo en la modalidad Operaciones Societarias del Impuesto sobre Trasmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados a las empresas que hayan obtenido el certificado en empresa familiarmente responsable.

2º Reducción del tipo impositivo de la modalidad Transmisiones Patrimoniales Onerosas y en la cuota variable de la modalidad Actos Jurídicos Documentados del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados de los hechos imponible a las empresas que hayan obtenido el certificado de empresa familiarmente responsable.

3º Implantación de un sistema de crédito fiscal que reduciría los impuestos futuros a pagar por las empresas. El valor de este crédito podría ser un porcentaje de las inversiones realizadas en la empresa para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Este sistema no es habitual en España, pero sí en otros países de nuestro entorno, con resultados útiles y eficaces. En Francia se ha anunciado la creación del «crédito de impuesto familias» que consiste en un crédito fiscal que puede ser reembolsado directamente o imputándose a otro impuesto debido por el contribuyente y permite la financiación no sólo de las guarderías sino también se pueden integrar posibles cargas vinculadas con la guardia y la educación de los hijos en la etapa de la adolescencia.

4º Establecer incentivos fiscales para la contratación estable de aquellos que sean contratados/as en los 48 meses siguientes a la fecha del último nacimiento.

En el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, dicho incentivo consistirá en una ayuda económica de hasta 6.000 euros.

Y en el mismo sentido, la Comunidad Autónoma de Navarra establece la reducción del 100% de las cuotas empresariales durante el primer año de trabajo, que se aplica en la contratación indefinida de mujeres en los 24 meses siguientes al nacimiento de su hijo.

5º Establecer incentivos fiscales para las empresas que contraten mujeres que hayan estado apartadas del mercado de trabajo por dedicarse al cuidado y atención de sus hijos menores de edad.

Se podrían prever o establecer algún tipo de exenciones sociales específicas y también subvenciones para las empresas que destinen recursos a la formación on line o presencial que necesitan estas trabajadoras.

6º Establecer incentivos fiscales para las empresas que desarrollen, en los lugares de trabajo, guarderías para los hijos menores de sus trabajadores así como incentivos fiscales para aquellas empresas que se acojan al sistema de guarderías infantiles inter-empresas. Así está previsto en el Decreto 99/2003, de 1 de abril, del Gobierno de la Generalitat de Cataluña.

7º Establecer incentivos fiscales a las empresas que contribuyan a la escolarización de los hijos menores de sus trabajadores, reservando y financiando plazas en guarderías infantiles.

8º Establecer incentivos fiscales a las empresas que prevean la creación de un «cheque-familia» dedicado específicamente a las acciones de las empresas realizadas a favor de la solvencia de los presupuestos de la familia.

Estos cheques permitirían a los padres financiar el modo de guardia a su elección, o de eventuales acciones a favor de los jóvenes y adolescentes.

Lo ideal es que pudiera ser extendido a acciones de acompañamiento escolar (curso de apoyo escolar) y financiación de acciones a favor de niños y adolescentes tales como las actividades deportivas, vacaciones, etc.

9º Incentivar fiscalmente y subvencionar la creación de empresas prestadoras de servicios con carácter familiar.

La creación de este tipo de empresas ha sido propuesta en Francia y se entiende que han de tener un importante desarrollo en los próximos años.

Podrían estar estructuradas por empresas que desearan intervenir en este nuevo sector promotor de actividad a ejemplo de las múltiples estructuras prestatarias de servicios familiares que conocen los países anglosajones desde hace algunos años. El desarrollo de tal sector de actividad sería una forma de creación de nuevos empleos y, por tanto, de dinamismo económico.

Estas empresas desarrollan fórmulas que consisten, por ejemplo, en encargar a una o varias personas de la empresa de ocuparse de todo lo que puede facilitar la vida de los asalariados. Puede hacerse mediante la colocación de un link especial de Internet ofreciendo una amplia gama de servicios de proximidad (cursos, peluquería, lavado de coches, etc.) con prestadores de servicios. Esos portales pueden ser hechos por sociedades especializadas que adaptan los servicios ofrecidos a las necesidades reales de los trabajadores. Muchas empresas recurren ya a este tipo de prestaciones: SAP, ACCENTURE, UNILEVER, IBM. Puede tratarse también de servicios de información que permitan a los trabajadores conocer la oferta de servicios en la región y las disponibilidades en casos de urgencia: FRANCE TELECOM, LA POSTE.

Y además algunas de estas empresas potencian el desarrollo de acciones puntuales como la ayuda, con reparación, en caso de enfermedad de la cuidadora de niños o de los mismos niños. Algunas empresas francesas (EDF; PRICEWATERHOUSE) contratan un seguro para sus asalariados que garantiza una solución de sustitución. El Grupo DANONE contrató una sociedad de asistencia encargada de encontrar una solución en caso de enfermedad de la cuidadora de niños o directamente de los niños de sus asalariados con un valor de 40 euros al año por persona. Otras empresas conceden días de ausencia por niño enfermo: EDF, SANOFI, SYNTHELABO.

Y otra posibilidad es incentivar el desarrollo de prestatarios de cuidados de niños en forma de empresas. Se trata de hacer posible la intervención de empresas que pudieran emplear asistentes maternas o cuidadores a domicilio. Podrían intervenir como prestadores de servicios. Directamente contratarían a asistentes maternas en lugar de los padres. Estas empresas deberían gozar de financiación pública.

3.4. Incentivos fiscales a las familias en el ámbito autonómico

Aunque entendemos que el mejor instrumento para el fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional son las que recaen sobre las empresas, consideramos que las medidas encaminadas a la reducción de la carga fiscal de las familias coadyuvan de forma indirecta a la conciliación de la vida familiar y laboral en beneficio del menor.

A continuación indicamos un conjunto de medidas de naturaleza fiscal que podrían adoptarse, clasificadas en función del tributo al que afectan:

1º Propuestas aplicables a las deducciones sobre la cuota íntegra autonómica del **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas**

- Incremento de la deducción en cuota por nacimiento y adopción de hijos, ya que los valores actuales parecen insuficientes.
- Eliminación o, en su defecto, subida de los límites referentes al nivel de renta existente para que resulte aplicable la deducción por nacimiento y adopción de hijos.
- Eliminación del requisito de edad (ser menor de 35 años) para que opere la deducción por arrendamiento de vivienda habitual en el caso de familias con tres o más hijos.
- Implantación de una deducción aplicable a la madre de familia que no trabaje o que trabaje con jornada reducida con tres o más hijos menores de 18 años siempre que las rentas obtenidas en su conjunto por la unidad familiar no superen determinada cantidad.
- Aumento del porcentaje de deducción en cuota por la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual en la que se haya utilizado financiación ajena en el caso de familias con tres o más hijos.
- Incremento de la deducción en cuota por donativos a Fundaciones cuyo objeto social sea la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral y destine a este fin más de 50 % de sus rentas o ingresos netos.
- Deducción en cuota del 20% de los gastos médicos debidamente justificados ocasionados en los hijos menores de tres años.
- Establecimiento de una deducción fiscal de las cantidades empleadas en el cuidado de los hijos menores de 3 años por personal asistente al hogar familiar siempre que tengan firmado contrato de trabajo y permiso de residencia.
- Ampliación de la actual ayuda a madres trabajadoras con hijos menores de tres años a su cargo por importe de 100 euros, a todas las madres con independencia de que trabajen o no. Se debe establecer como una medida de carácter universal.
- Aumento de la ayuda de 100 euros en proporción al número de hijos menores de tres años, esto es, 100 euros al 1º hijo menor de tres años; 150 euros al segundo; 200 euros al tercero y así sucesivamente. En la Comunidad Autónoma de Galicia se estableció en el año 2002 una nueva ayuda económica de 300 euros para cada hijo menor de tres años para aquellas familias que, por razón de sus ingresos, no estuviesen obligadas a presentar la declaración de IRPF.

2º Propuestas del **Impuesto sobre el Patrimonio:**

- Aumentar el mínimo exento para las familias con tres o más hijos.

3º Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones:

- Aplazamiento sin intereses de las deudas tributarias por un período de tres años para las familias numerosas.

4º Impuesto sobre Trasmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:

- Reducir (por debajo del 4 %) el tipo impositivo de la modalidad Trasmisiones Patrimoniales Onerosas en la transmisión de un inmueble que vaya a constituir la vivienda habitual de una familia numerosa de categoría especial.

- Reducir el tipo impositivo de la modalidad Actos Jurídicos Documentados de las primeras copias de escrituras y actas notariales que documenten la constitución de hipoteca en garantía de préstamos para la adquisición de la vivienda habitual de una familia numerosa de categoría especial.
- Aplazamiento sin intereses de las deudas tributarias de este impuesto por un período de tres años para las familias numerosas.

3.5. Subvenciones directas a las familias

1º Promover ayudas económicas a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de los hijos con edades comprendidas entre 0 y 3 años, ambos inclusive (Orden 1972/ 2004, de 23 de diciembre, de la Junta de Castilla y León y Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de la Dirección de Empleo y Formación del País Vasco).

2º Promover ayudas económicas destinadas a apoyar a los trabajadores y trabajadoras que reduzcan su jornada de trabajo con motivo de proceder a la atención directa de menores de los que se tenga la guarda legal con edades comprendidas entre los 0 y 3 años y más de 3 y hasta seis (Plan de Conciliación de la vida laboral y familiar 2010 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia).

3º Promover ayudas económicas destinadas a apoyar a los trabajadores que quieran obtener una reducción de la jornada de trabajo de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella para cuidar a cada hijo o hija menor que padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33% (Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de la Dirección de Empleo y Formación del País Vasco).

4º En el supuesto de que el nacimiento del hijo suponga alcanzar la categoría de familia numerosa o en el caso de partos múltiples, se debe contemplar un beneficio económico en los dos primeros años de vida del niño/s.

Así está previsto, junto con el suministro de leche gratuita en los dos primeros años de vida de los niños, en el III Plan Integral de Apoyo a la Familia 2002-2005 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia que también se extiende a las familias numerosas en las que se produzca un nacimiento o en aquellas en las un nacimiento las convierta en numerosas. Y en el mismo sentido, en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas de la Junta de Andalucía.

5º Prestación de ayuda económica a padres con hijos menores a su cargo entre 3 y 6 años.

En Francia las ayudas alcanzan hasta los veinte años; en Reino Unido 16 ó 19 años, y en Suecia hasta los 16 años. En todos estos casos, la prestación no se establece en función de la renta familiar.

6º Consolidación de las ayudas económicas a las familias para atender a los menores a su cargo con graves deficiencias.

Así se contempla en el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León.

En Francia se establece la ayuda de presencia parental pagadera al padre/madre de un niño con enfermedad grave que suspende o reduce su actividad laboral.

En Islandia se prevén ayudas especiales para niños inválidos; se trata de una ayuda de cuidado a domicilio que puede ser pagada a las personas responsables del cuidado de los niños discapacitados o enfermos crónicos, ya estén en casa o en el hospital.

En Finlandia hay un subsidio para el cuidado de los niños severamente disminuidos o con enfermedades crónicas a los menores de 16 años; la prestación se clasifica en tres clases dependiendo del grado de tensión/esfuerzo que le supone a la familia (desde 76,87 hasta 333,12 euros mensuales).

Asimismo en Italia se contemplan subsidios especiales para niños minusválidos, hasta 8,800 euros por año.

Y en Austria hay subsidios especiales para niños minusválidos como complemento a la prestación general para los niños siempre que el grado de incapacitación supere el 50% o sea de carácter permanente.

7º Destinar ayudas económicas a las empresas para la sustitución de personas trabajadoras en excedencia para el cuidado de hijos menores o con reducción de jornada por motivos familiares.

Éstas dos últimas medidas están previstas en el Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, de la Junta de Castilla y León y en el Plan de Incentivos a la contratación dirigidos a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar 2004 de la Consejería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma de Galicia.

8º Destinar ayudas económicas para las iniciativas empresariales que proporcionen servicios destinados a conciliar las necesidades familiares de sus trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, ayudar a las pequeñas empresas a preocuparse de las necesidades familiares de sus trabajadores en la gestión de los empleos. Y así se contempla en las Medidas de conciliación vida-trabajo de la Dirección General de la Mujer de la Consellería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Valencia.

3.6. Otras medidas de ámbito estatal, autonómico y local

Aunque la competencia normativa actual de las comunidades autónomas no alcanza a los tributos locales ni al Impuesto sobre Sociedades, ni a determinados aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, entendemos que determinadas medidas en dichos tributos podrían fomentar muy positivamente la conciliación de la vida familiar y laboral. A título orientativo, citamos las siguientes medidas:

- Deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades de un porcentaje de las inversiones realizadas para el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral (construcción de guarderías, por ejemplo).
- Deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades de un porcentaje del coste de la obtención del certificado de empresa familiarmente responsable.
- Consideración expresa de que los gastos relacionados con el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral son fiscalmente deducibles para el cálculo de la base imponible.

- Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de la retribución en especie derivada de los servicios de guardería facilitados por las empresas a sus empleados.
- Incremento del porcentaje de la deducción por creación de empleo en la cuota del Impuesto sobre Sociedades cuando se trate de los padres o tutores de una familia numerosa.
- Bonificaciones en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles.
- Bonificaciones en el Impuesto de Actividades Económicas
- Bonificaciones en el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, en el Impuesto Especial sobre determinados medios de transporte y precios reducidos para las familias numerosas en la obtención de la tarjeta de residente del Servicio de Estacionamiento Regulado.

4. MEDIDAS EDUCATIVAS ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN BENEFICIO DEL MENOR

4.1. Propuestas educativas

La familia es considerada el más importante de los agentes transmisores de valores y principios, y el núcleo que da sentido a la sociedad. Siendo de tan gran relevancia social para el buen desarrollo y socialización de los menores, se hace necesario que ésta se sienta realmente apoyada desde la institución educativa para la realización de su irremplazable tarea de educar a los hijos, resaltándose asimismo la necesidad de arbitrar los cauces necesarios que habiliten el adecuado y eficaz marco de relación, participación y colaboración familiar en el desarrollo de los proyectos educativos de los centros escolares.

Desde el ámbito educativo se puede y se debe ayudar a esta responsabilidad para que la carga laboral que ahora pesa sobre ambos padres, no les haga abdicar de la misma, y le ayude a luchar contra la dejación o el abandono. La primera condición es que el Centro Educativo sea un escenario de convivencia y desarrollo personal.

En este sentido, debe resaltarse la necesidad de:

1º Potenciar la COLABORACIÓN real y efectiva entre familia y centro educativo, marcada por la flexibilidad necesaria para atender, de forma conjunta, a cada uno de los alumnos de ese centro escolar. La figura del TUTOR es esencial para entrelazar eficazmente esta línea de actuación conjunta, y del seguimiento del alumno en la etapa de Primaria, ESO y Secundaria. La respuesta personalizada a las necesidades que cada familia presenta, exige la necesidad de una flexibilidad de horarios en los tutores para la realización de dicha tarea, y un tiempo real de dedicación a las familias, para que se haga realidad el que los padres sepan lo que el colegio hace, y que los profesores conozcan a los padres.

2º Potenciar los servicios de ORIENTACIÓN y APOYO de los Centros Educativos, para realizar una atención personalizada a las diferentes necesidades y problemas que los menores puedan tener. Eso supondría reforzar la dimensión orientadora del profesor y un cambio de actitud en los mismos, de modo que realicen toda su labor docente con intencionalidad orientadora. Aprender a detectar dificultades iniciales para que la atención a las mismas sea lo más pronto posible desde el Gabinete Psicopedagógico. Crear un clima en el Centro en el que se facilite

a los alumnos la oportunidad de construirse sistemas que integren conceptos, principios y habilidades morales. Lograr que todos los alumnos se encuentren orientados en sus necesidades inmediatas y concretas. Esto exige, por otro lado, que los profesores estén coordinados entre sí, y que exista un proyecto común, en el que cada uno aporte su competencia al servicio de ese ideal común.

3º Potenciar la cultura de la MEDIACIÓN dentro del Centro escolar, como aprendizaje sobre las propias emociones y para la incorporación en los niños de herramientas para aprender a manejarse a sí mismos y convivir pacíficamente. Esta medida podría incluirse, para todo tipo de centros, en los capítulos correspondientes a las Normas de Convivencia dentro del Reglamento de Régimen Interior del Centro.

4º Desarrollar actividades de FORMACIÓN para padres.

5º Incentivar el desarrollo de actividades específicas de ATENCIÓN y PREVENCIÓN por parte del Centro escolar a determinados problemas y dificultades derivadas de situaciones socialmente desfavorecidas. Se hace necesario que, desde el Centro, se dé una atención especial (en tiempo y en recursos) a aquellos menores cuyas familias estén en situación de riesgo.

6º Habilitar la oportuna COORDINACIÓN entre los diferentes tipos de Servicios Sociales puestos al servicio de las familias para la atención a los menores en situaciones de riesgo.

4.2. Propuestas sobre horarios escolares

1º Armonización de los horarios laborales y escolares. La Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales de 29 de junio de 2000 (Resolución 2000/C 2/08/02) establece, entre otras recomendaciones, a los Estados miembros, la adecuación de los horarios laborales y escolares.

El objetivo no es que los menores pasen más tiempo en los colegios sino facilitar la entrada y salida de los mismos. La entrada en los colegios sobre las 9,00/9,30 horas no se adecua a la entrada a las jornadas laborales que oscila entre las 8,00 y 9,00 horas y con la salida ocurre una situación similar. La salida entre las 15,00/16,00 y 17,00 horas es excesivamente temprana para determinadas jornadas laborales. Por ello, se trata de posibilitar que los menores se les pueda dejar en los colegios antes del horario habitual y que la salida se pueda alargar con horas de estudio asistido o actividades extraescolares.

Esta medida suscita polémica porque parece que se quiere ampliar el horario escolar con el fin de tener más tiempo a los menores «depositados» en el colegio, pero el fin que se busca es la conciliación de la vida familiar y laboral. Quizás un padre no puede terminar su jornada laboral a las 16,00 horas para recoger a su hijo a las 16,30 horas del colegio.

Pero quizás, si podrá terminar la jornada a las 18,00 horas para recogerlo a las 18,30 horas y encontrarse que el menor tiene parte de los deberes escolares ya realizados, lo que les permitirá disfrutar de un mayor tiempo juntos en el hogar familiar dedicándose a otras actividades.

En este punto es necesaria la intervención de la negociación colectiva; los empresarios y los trabajadores son los más adecuados para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes a través de concertos concretos. Flexibilidad, por tanto, por parte de empresarios y de trabajadores.

2º Y en el mismo sentido, **potenciar las actividades extraescolares en horario de tarde en los centros que tengan jornada continuada** con el fin de extender el horario escolar y equiparlo al horario laboral de los padres. Por ello se propone que fuera del horario lectivo y a continuación del tiempo destinado a comedor (voluntario), los centros docentes públicos de educación infantil, primaria y secundaria ofrezcan diferentes actividades de ocio, deporte, idiomas, informática y otros de naturaleza similar que aborden otros aspectos formativos de interés para los alumnos.

Esta alternativa, ya desarrollada en diversas Comunidades Autónomas (Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León; Proyecto Amplía de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid; Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas y Medidas de conciliación vida-trabajo de la Dirección General de la Mujer de la Consellería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Valencia), debe ser adecuadamente seguida y evaluada, debiéndose asimismo arbitrar fórmulas que permitan garantizar su implementación en contextos especialmente desfavorecidos, evitando en la medida de lo posible los hipotéticos efectos indeseables de la misma, tales como el uso excesivo de los programas sin justificación real.

3º Extensión de los servicios de atención a la infancia en los periodos escolares no lectivos: escuela de vacaciones. Incluir en los colegios actividades para los niños cuando sus padres aun no disfrutan de estos periodos (Navidad, Semana Santa y meses de julio, y septiembre). Esta alternativa, ya desarrollada en diversas Comunidades Autónomas (Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León y en el Proyecto Concilia del Instituto de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Murcia), debe ser adecuadamente seguida y evaluada, debiéndose asimismo arbitrar fórmulas que permitan garantizar su implementación en contextos especialmente desfavorecidos, evitando en la medida de lo posible los hipotéticos efectos indeseables de la misma, tales como el uso excesivo de los programas sin justificación real.

4º Estudiar la posible adecuación del calendario escolar de vacaciones al calendario laboral. Los cursos escolares podrían extenderse a la última semana del mes de junio y comenzar la primera de septiembre. España es el país europeo con unas vacaciones escolares tan extensas. De hecho los colegios ingleses, franceses, alemanes, etc., existentes en España respetan las vacaciones escolares de sus países de origen. Aunque bien es cierto, que los «half term» ingleses o los «miércoles franceses» sin clase desde las 12,00 horas, también crean problemas organizativos a los padres de no fácil solución.

4.3. Propuestas sobre ayudas para la escolarización

1º Dotación de un número mayor de plazas de escuelas de educación infantil PÚBLICAS en el tramo 0-3, priorizando el acceso para aquellas familias que padre y madre trabajen o, en caso de familia monoparental trabaje la persona de referencia (III Plan integral de apoyo a la familia 2002-2005 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia; Decreto 99/2003, de 1 de abril, del Gobierno de la Generalitat de Cataluña).

2º Ayudas económicas para centros de educación infantil en el tramo 0-3, priorizando el acceso para aquellas familias que padre y madre trabajen o, en caso de familia monoparental trabaje la persona de referencia (Decreto 292/2001, de 20 de diciembre y Acuerdo 9/2004, de 22 de enero y Orden 756/2004, de 14 de mayo, de la Junta de Castilla y León).

3º Facilitar el desarrollo de los centros de educación infantil en empresas (sometidos a los requisitos mínimos establecidos legalmente en materia de infraestructuras, dotación y cualificación del persona, etc).

Se han destacado las ventajas de estos centros para los trabajadores ya que hay una mayor proximidad; una posibilidad de ampliar el horario adaptándolo a las necesidades de la empresa; los trabajadores están más disponibles, menos ausentes y en consecuencia, son más productivos.

Ahora bien son más los inconvenientes señalados: problemas de ubicación y de coste; los procedimientos burocráticos son largos y dificultosos; la gestión del servicio se aleja de la actividad propia de las empresas; la necesidad de estos servicios depende de la pirámide de las edades de los trabajadores de la empresa, confusión de la vida profesional y personal, etc. Por todo ello, se acuden a otras fórmulas más ventajosas para las empresas y que se exponen en las medidas siguientes.

- Incentivar el desarrollo de los centros de educación infantil 0-3 inter-empresas. Este sistema presenta evidentes ventajas ya que existe una menor dependencia de la propia evolución demográfica de la empresa; se produce una gestión compartida de los riesgos y existe una mayor facilidad para abrir el acceso a las pequeñas y medianas empresas. En Francia, la guardería del PARQUE DE ACTIVIDAD de Gémenos es pionera en este proyecto (1999). Las empresas financiaron la construcción de la guardería y el funcionamiento normal está asegurado por el municipio y los padres. Acoge un total de 40 niños.
- Permitir que las empresas reserven plazas en centros de educación infantil 0-3. En Francia cada vez crece más el número de empresas que reservan plazas de guarderías gracias a convenios suscritos con los municipios. La empresa firma un convenio con el municipio con el fin de reservar plazas de centros de educación infantil 0-3 con tarifas preferentes. Estos convenios son financiados por las empresas.

4º Estudio de alternativas para el cuidado especializado de los menores en el domicilio. En este sentido, en Alemania se establece una ayuda de educación para padres/madres que eduquen en su casa al niño menor de 2 años y no trabajen fuera de casa o lo hagan de una forma parcial (hasta 30 horas semana). La renta de la unidad familiar no puede ascender de 30.000 euros.

En Dinamarca está previsto un subsidio de educación para los padres de niños entre 24 semanas y 6 años y el importe máximo es del 85% de los gastos correspondientes a una guardería o parvulario del municipio. Se pueden conceder tres subsidios máximo por unidad familiar.

En Francia, una alternativa frecuente a las guarderías son las asistentes maternelles o nourrices. Estas asistentes suelen recibir en su domicilio entre tres y cuatro niños en jornada completa o media jornada, aunque también pueden acudir al domicilio de los niños a fin de cuidarles durante las horas convenidas. Su trabajo es supervisado por la Marie –Ayuntamiento- o por la autoridad encargada de la protección de los menores.

En Suecia, los establecimientos de enseñanza pre-primaria son la principal actividad preescolar. Alrededor del 72% de niños de 1 a 5 cinco años han frecuentado este tipo de establecimiento en 2004 (no es frecuente antes de la edad señalada porque recordemos que las bajas de maternidad son más extensas). Los establecimientos de pre-primaria están abiertos todo el año y sus horarios varían en función de los horarios de los padres (también debemos recordar que los horarios laborales no son tan extensos como los españoles). La participación financiera (el pago) de los padres se determina en función de sus rentas. Por otra parte, también existen las guarderías fami-

liares como estructuras municipales constituidas por personas que cuidan los niños a domicilio y son una solución complementaria para los niños que viven lejos de los establecimientos de pre-primaria.

Este sistema en la actualidad ha perdido importancia y sólo lo han utilizado un 8% de los niños en el último año.

Y en el Plan de conciliación de la vida familiar y laboral 2010 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia está previsto, entre otras medidas para promover servicios de atención a menores, la atención especializada a domicilio de menores.

Por su parte, el Proyecto Amplía de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid, prevé impulsar la creación de nuevos servicios para el cuidado de niños/as.

5º Colaboración en la búsqueda de nuevas fórmulas en el medio rural que permitan realizar una mejor planificación del conjunto de los Centros de educación infantil y primaria y poner en marcha servicios de atención a niños/as de 0 a 3 años en pequeños núcleos rurales en los que la demanda sea inferior.

Así se contempla en el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero de la Junta de Castilla y León y en el Programa Mosaico 2005, de la Consejería de Servicios Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Aragón.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Castellanos, M. (2000): «Permisos, reducción de jornada y excedencias por razones familiares tras la Ley 39/1999». *Aranzadi Social*, núm. 20.
- Alonso García, B. (1997): *El régimen jurídico de la protección social del minusválido*. Civitas, Madrid.
- Argüelles Blanco, A. R. (1998): *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Argüelles Blanco, A. R.; Martínez Moreno, C.; Menéndez Sebastián, P. (2004): *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*. Consejo Económico y Social. Madrid.
- Ballester Pastor, M^a A. (1994): *Diferencia y discriminación normativa por razón del sexo en el orden laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Barbier, J. C. (1990): «Cómo comparar políticas familiares en Europa: algunos problemas metodológicos». *Revista Internacional de la Seguridad Social*. Núm. 3/1990.
- Barea, R. (1992): *Análisis de la demanda de servicios para primera infancia*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Bruning, G. y Plantenga, J. (1990): «Parental leave and equal opportunities: experiences in eight European countries». *Journal or European Social Policy*, vol. 9, núm. 3.

- Cabeza Pereiro, J. «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal». *Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 100.
- Cabrillo, F. (1996): *Matrimonio, familia y economía*. Minerva. Madrid.
- Cabrillo Márquez, D. (2000): «Conciliación laboral y familiar en el ámbito de la Seguridad Social». *Revista de ICADE, Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 51, septiembre 2000. Universidad Pontificia. Madrid.
- Casado Marín, D. Y López Casasnovas, G. (2001): *Vejez, dependencia y cuidados de larga duración: Situación actual y perspectivas de futuro*. Colección Estudios Sociales, núm. 6. Fundación «La Caixa».
- Chinchilla, N. & León, C. (2004): *La ambición femenina. Cómo re-conciliar Trabajo y Familia*. Editorial Aguilar.
- Chinchilla, N. & Poelmans, S. (2001): *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia. ¿Una preocupación en las empresas españolas?*. AEDIPE, 17, 27-39; 18, 3-10.
- Chinchilla, N.; Poelmans, S.; Gallo, S.; León, C. (2003): *Dues professions i una familia*. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social. Julio, 2003.
- Corte Heredero, N. (1998): «El permiso por lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal». *Aranzadi Social*, volumen V.
- Félix, M. (1996): «Articulación entre vida familiar y vida profesional: atención a la primera infancia en Francia». *Infancia y Sociedad*, núm. 34-35.
- Flaquer, L. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Colección Estudios Sociales, núm. 3. Fundación «La Caixa».
- Gala Gallego, C. (2002): *La familia y su protección en España*. Colección Textos Legales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Gallo, F. (1985): «El régimen fiscal de la familia y el principio de capacidad contributiva». *Hacienda Pública Española*, núm. 94.
- García Jiménez, S. (2000): «El ordenamiento laboral vigente frente a los problemas familiares». *Revista de ICADE, Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 51, septiembre 2000. Universidad Pontificia. Madrid.
- García Murcia, J. (2000): «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras». *Justicia Laboral*, núm. 1.
- González Ortega, S. (2001): «Seguridad Social y riesgo durante el embarazo». *Nuevos escenarios para el Derecho del trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona*, Marcial Pons, Madrid.
- Iglesias De Ussel, J. (1995): «Trabajo y familia en España». *Revista Internacional de Sociología*. Tercera época, núm. 11, mayo-agosto.
- Instituto De La Mujer (2001): *Guía de las buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Jiménez-Asensio Gómez, E. (1996): «Las interrupciones no periódicas por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares». *Tribuna Social*, núm. 65.
- López López, M.^a T.; Moreno, M.^a C.; Y Paredes, R. (2000): *La protección social a la Familia en España y en los demás países de la Unión Europea, a través del IRPF*. Fundación BBV, serie Documenta.
- López López, M.^a T.; Valiño Castro, A. (2004): *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea: valoración de la políticas públicas*. Consejo Económico Social, Madrid.
- López López, J. (2002): «Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad». *Temas Laborales*, núm. 67.
- Marín Correa, J. M. (2001): «Trabajo a tiempo parcial y pausa por lactancia». *Actualidad Laboral*, núm. 35.
- Molero Manglano, C. (2000): «La vida profesional y familiar en España y su conciliación». *Revista de ICADE, Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 51, septiembre 2000. Universidad Pontificia. Madrid.
- Nevado Fernández, M. J. (2001): «El cuidado legal de personas a cargo de trabajadores (Maternidad y paternidad en las relaciones de trabajo y de seguridad social)». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 105.
- Orellana Cano, A. M.^a (2002): «Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y algunas en su transposición al ordenamiento interno español». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. MTAS. Madrid.
- Panizo Robles, J. A. (1999): «Una nueva prestación de la Seguridad Social (A propósito de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Asuntos Sociales*, núm. extraordinario.
- Poelmans, S. (2003): *Contrasting HR Managers and Employees. Perceptions of Family-Supportive Policies and Culture*. Barcelona: IESE Publishing.
- Poelmans, S. (2001): «Cómo organizar trabajo y familia en el nuevo siglo». *Paradigmas del liderazgo*. Capítulo 13, 95-211. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Poelmans, S.; Chinchilla, N. (2003): *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas española*. Barcelona: IESE Publishing.
- Poelmans, S.; Chinchilla, N. & Cardona, P. (2003): «Family-Friendly HRM Policies and the Employment Relationship». *International Journal of Manpower, Special Issue on Labour Markets*, 24, 3.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (1990): «Excedencias forzosas por razón de matrimonio y no discriminación: sobre la noción de cabeza de familia a la luz del ordenamiento jurídico vigente». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 41.
- Simón Acosta, E. (1998): «Notas sobre la reforma del IRPF en materia de la familia». *Zergak, Gaceta Tributaria del País Vasco*, núm. 1. Bilbao.
- Valle Muñoz, F. A. (1999): *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*. Colex.

VV. AA. (2004): *España en hora: libro verde sobre la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la UE*. Fundación Independiente. Madrid.

VV. AA. (2004): *Jornada sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles*. Fundación Independiente. Madrid.

LEGISLACIÓN

Constitución Española. Artículos 9.2, 14, 35, 18.4, 32, 39 y 50.

Estatuto de los Trabajadores (RD 1/1995, de 24 de marzo).

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, de Procedimiento Laboral. Artículos 96, 108, 122.

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

Ley 7/1999, de 28 de abril, de Protección de la Infancia y de la Adolescencia de Cantabria.

Ley 18/2003, de 4 de julio, de la Comunidad Autónoma de Cataluña, de Apoyo a las Familias.

Ley 5/1996, de 8 de julio, del Defensor del Menor de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Ley 3/1981, de 6 de abril, reguladora de la figura del Defensor del Pueblo.

Ley 36/1985, de 6 de noviembre, reguladora de las relaciones entre la Institución del Defensor del Pueblo y figuras similares en las Comunidades Autónomas.

Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (arts 54 y 57).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Profesionales.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, por el que se establecen líneas de apoyo a la Familia y a la Conciliación de la Vida laboral y familiar en Castilla y León.

Decreto 136/2003, de 27 de noviembre, de financiación de centros dirigidos a la conciliación de la Vida laboral y familiar en Castilla y León.

Decreto 143/2003, de 18 de diciembre, por el que se crea el Registro de Centros Infantiles para la conciliación de la Vida laboral y familiar en Castilla y León.

ORDEN/FAM 1970/2004, de 23 de diciembre, de Conciliación de vida laboral y familiar en Castilla y León.

ORDEN/FAM 1973/2004, de 23 de diciembre, subvenciones a Entidades Locales para gastos de mantenimiento de centros de atención a la primera infancia en Castilla y León.

ORDEN/FAM 1974/2004, de 23 de diciembre, de Régimen Jurídico aplicable al procedimiento de solicitud, tramitación y concesión de las prestaciones que la Comunidad de Castilla y León establece por nacimiento y adopción de hijos.

ORDEN/FAM 1972/2004, de 23 de diciembre, de la concesión de ayudas económicas para el año 2005 a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia.

ORDEN/FAM 1975/2004, de 23 de diciembre, por la que se establecen las bases para conceder ayudas económicas a entidades privadas sin ánimo de lucro titulares de guarderías infantiles en Castilla y León.

ORDEN/FAM 756/2004, de 14 de mayo, de financiación de gastos de Centros de educación preescolar y guarderías infantiles en Castilla y León.

Orden de 10 de septiembre, de 2002, de Ayudas para la conciliación vida laboral y familiar en Castilla-La Mancha.

Orden de 18 de marzo de 2004, de concesión de ayudas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar en Baleares.

III Plan de Apoyo Integral a la Familia 2002-2005 de la Consejería de Trabajo y protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia.

IV Plan de Conciliación de la Vida laboral y familiar de 2010 de la Consejería de Trabajo y Protección Social de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las familias andaluzas.

Decreto 12/2003, de 4 de abril, de Medidas de protección y apoyo a la familia y a la conciliación de vida laboral y familiar e igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en La Rioja.

ORDEN de 25 de julio de 1997, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer.

Decreto 210/1997, de 10 de julio, Comisión Interdepartamental de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Valencia.

Decreto 99/2003, de 1 de abril, del Gobierno de la Generalitat de Cataluña.

Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Orden 1972/2004, de 23 de diciembre, de la Junta de Castilla y León.

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de la Dirección de Empleo y Formación del País Vasco.

Proyecto Equal del Institut Català de la Dona de la Generalitat de Catalunya.

IV Plan de Acción Positiva para las mujeres del Principado de Asturias (2001-2005), de la Federación Asturiana de Empresarios y de la Consejería del Trabajo y Promoción de Empleo.

Orden IND/16/2005, de 1 de marzo, de Bases reguladoras y aprobación de la convocatoria de ayudas destinadas a fomentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo en Cantabria.

Proyecto Equal, Madrid una ciudad para la conciliación de 2003, Ayuntamiento de Madrid.

Programa Mosaico 2005, de la Consejería de Servicios Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Aragón.

OTRAS FUENTES

Administration for Children and Families.

Lo que deben saber los proveedores sobre el programa de ayuda de cuidado infantil para las familias.

http://www.acf.hhs.gov/programs/ccb/providers/provider_access.htm

Belgian Federal Public Service.

<http://meta.fgov.be>

Caballero Bellido, María (2000): Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. Infopolis, s.l.

http://www.emakunde.es/images/upload/concilia_4_c.pdf

CLEISS: Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale.
El sistema francés de seguridad social

http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html

Department of Trade & Industry of United Kingdom.

<http://www.dti.gov.uk/>

ENOC: European Network of Ombudsmen for Children.

www.ombudsnet.org

European Comisión. Employment, Social Affairs & Equal Opportunities.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index.html

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Positive experience with working time flexibility at Akzo Nobel.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/02/inbrief/nl9702105n.html>

ILO: Internatinal Labour Organization.

ILOLEX: Database on International Labour Standards

www.ilo.org/ilolex/

ILO: International Labour Organization.

NATLEX Database: National Labour Legislation

www.ilo.org/dyn/natlex/

Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

http://www.insee.fr/fr/home/home_page.asp

Legifrance: le service public de la diffusion du droit.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Ministère de la Famille et de l'Enfance.

www.famille.gouv.fr

Noruega: el portal oficial en España.

Jornada sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

<http://www.noruega.es/policy/family/jornada.htm>

Portal oficial de la Unión Europea.

www.europa.edu.int

SAGE Publications.

Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK.

<http://wes.sagepub.com/cgi/content/short/18/3/531>

Socialinfo: Politique et action sociales en Suisse.

Un aperçu des domaines d'action et de recherche sociales: des liens pour aller plus loin.

<http://www.socialinfo.ch/cf/site/page.cfm?id=1B2>

The Netherlands Ministry of Foreign Affairs.

Política social sobre los Países Bajos

http://www.minbuza.nl/default.asp?CMS_ITEM=MBZ300266&CMS_NOCOOKIES=YES

Universia. Mujeres Universia.

http://mujeres.universia.es/empleo/familia_trabajo/mundolaboral/empresas.htm