



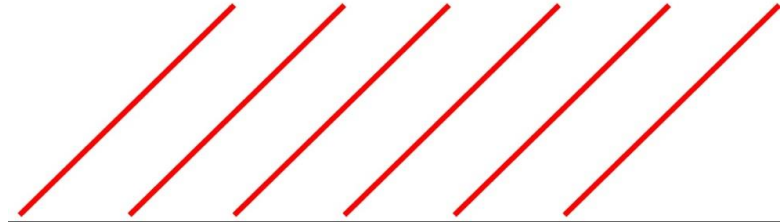
PSOE

CONCILIACIÓN Y **CORRESPONSABILIDAD**

DE VIVIR PARA TRABAJAR A TRABAJAR PARA VIVIR



el cambio **QUE UNE**



DÓNDE ESTAMOS

Horarios irracionales

La mala distribución del tiempo de trabajo se ha convertido en un “hecho diferencial” entre España y el resto de Europa. Jornadas prolongadas hasta las siete, ocho o más tarde son una rareza en las economías desarrolladas. A ello añadimos nuestra peculiaridad de “jornada partida”. En España un elevado número de personas comienza realizando actividades laborales por la mañana, ve su jornada laboral interrumpida por un largo parón para la comida (normalmente de las 14:00 a las 16:00), para luego seguir su trabajo, que a menudo se alarga hasta la noche. Así, un 28% de personas ocupadas aún está trabajando a las 7 de la tarde, y un 18% termina después de las 8. Según la Encuesta de Coyuntura Laboral, en 2012 el 45% de las empresas en España tenía un horario de jornada partida.

Según un estudio de Adecco de 2014, el 23% de las empresas no ofrece flexibilidad horaria a su personal, el 31% la ofrece a menos del 10% de la plantilla y el 17% la facilita a entre el 10% y el 25% de los trabajadores. Solamente el 29% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% del personal de su plantilla.

Lo peor es que trabajamos mucho, pero no somos productivos. Como media, en España trabajamos unas 300 horas más al año que en Alemania, Noruega o Dinamarca por persona. En cambio, la productividad de cada trabajador o trabajadora es un 30% inferior a la de estos países.

Mujeres que asumen mayor trabajo doméstico y cuidado de hijos que los hombres

En España (e Italia) las mujeres emplean entre 4 y 5 horas diarias a tareas domésticas, mientras que los hombres emplean poco más de 1 hora a estas actividades. En los países nórdicos y Alemania esa relación es más equilibrada y los hombres asumen cerca del 40% de tareas domésticas.

Asimismo, en España según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas el 82% de los cuidadores principales de los niños de 0 a 3 años son las madres, el 7,5% las abuelas y solo el 4,8% los padres.

Hay una clara relación entre la carga de trabajo doméstico y la actividad laboral de las mujeres en cada país. En Italia y España, países con menor nivel de equidad en el reparto de las tareas domésticas, son también los países donde un menor porcentaje de mujeres participa en el mercado laboral. En el otro extremo se sitúan dos países escandinavos, Dinamarca y Noruega, que presentan mayor igualdad de género en el trabajo doméstico y en el empleo.

Por tanto, desarrollar políticas de igualdad que ayuden a la conciliación tiene un impacto profundo en la igualdad de género y en el reparto equitativo de las cargas domésticas, también en la economía y en la calidad de la sociedad.

Una cultura de trabajo equivocada en la era digital

Tenemos inculcado el paradigma del "presentismo" basado en que vales más si estás más tiempo en tu puesto de trabajo, cuando debería ser al revés; si normalmente necesitas quedarte más horas, después de tu jornada estipulada es consecuencia de una mala planificación del trabajo por parte de la organización o una deficiente gestión personal del tiempo que implica la actividad laboral.

En esta cultura "presentista" tiene mucho que ver un esquema de relaciones laborales de corte autoritaria, y alejada del trabajo con base a objetivos o resultados.

Con las nuevas tecnologías de la comunicación y con formas de gestión empresarial actualizadas, que evalúen el trabajo realizado, no tiene sentido que el tiempo en el puesto de trabajo sea una variable relevante para medir la productividad y los resultados.

Las TIC ya están difuminando las fronteras entre el trabajo y la vida personal, hasta el punto de que una encuesta reciente de Samsung Electronics revelaba que 8 de cada 10 trabajadores españoles mezclan su vida personal y profesional (con un 85% atendiendo tareas de trabajo en su tiempo libre, y un 80% realizando tareas personales en su jornada laboral). Las TIC deben servir para ayudar a la conciliación y no convertirse en instrumentos para la extensión de las jornadas laborales.



HACIA DÓNDE QUEREMOS IR

Una Estrategia para el cambio hacia horarios racionales y reparto de tareas justo

Medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, como permisos de maternidad y paternidad de duración adecuada, equiparación de ambos permisos de forma progresiva; facilitación de horarios sensibles a las necesidades de madres y padres; establecer una adecuada política de racionalización de horarios tanto en la administración pública como en las empresas privadas, así como fomentar actividades extraescolares tanto en periodos no lectivos como vacacionales. Son algunas de los objetivos recogidos en nuestro programa electoral.

El cambio hacia los horarios racionales y un reparto de responsabilidades equilibrado entre hombres y mujeres, **es una de las mayores reformas estructurales que puede llevar a cabo nuestro país.** Ello tiene un impacto transversal, en distintos ámbitos.

Las empresas que han puesto en práctica políticas ambiciosas de horarios flexibles y racionales han experimentado incrementos de productividad, mayor satisfacción de trabajadores y reducción de absentismo laboral.

No es solo una cuestión de conciliación de vida laboral y familiar, y de un mejor reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres –con lo que esto supone de justicia y de aumento de autonomía en la vida de las mujeres-, es un avance que generaría múltiples beneficios a la actividad económica:

- Incremento de la productividad en la economía.
- Reducción de absentismo y siniestralidad laboral.
- Incremento de la tasa de empleo femenino.
- Avance en la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Mejora en las condiciones de vida de las personas y en la salud pública por la reducción de las enfermedades asociadas al estrés.
- Reducción de la brecha salarial en las pensiones entre hombres y mujeres.
- Reducción de la tasa de abandono escolar y mejora los resultados académicos por la generalización de la educación pública desde el primer ciclo de educación infantil.
- Mayores tasas de natalidad y rejuvenecimiento de la población y por tanto reequilibrio del sistema de seguridad social y en especial del sistema de pensiones.
- Mayor ahorro energético.
- Potencia la digitalización de la economía.
- Mejora de la competitividad salario de la economía (la flexibilidad horaria genera satisfacción sustitutiva de incrementos salariales en cuadros intermedios y altos).

- Disminución de la accidentalidad vial, reduce el tráfico vehicular en horas pico, disminuye la presión poblacional en las grandes urbes y reduce la contaminación.

En el pasado la conciliación familiar no ha estado suficientemente entre las prioridades de la agenda política, aunque haya algún hito a destacar, como el Plan Concilia, impulsado por un Gobierno socialista.

En esta y otras legislaturas se crearon subcomisiones parlamentarias para abordar estos temas, consultando a muchos expertos y aprobando informes con multitud de medidas. La mayoría de estas medidas no se han llevado a cabo. Por tanto, ha llegado la hora de actuar y poner en marcha una Estrategia para el cambio.

La transformación que vamos a impulsar no se consigue con una ley o con unas cuantas medidas. Es un cambio cultural, de mentalidad, profundo, sobre el modo de entender el tiempo y la distribución de tareas no laborales entre hombres y mujeres. Un cambio que sitúa la disponibilidad del tiempo como un derecho individual esencial para el progreso de una sociedad madura y avanzada y el bienestar de sus ciudadanos.

Los ejes de la transformación que vamos a impulsar corresponden al ámbito laboral, al ámbito de reparto de tareas domésticas y de cuidado de hijos, hijas y personas dependientes, y a la esfera social y de hábitos de vida.

Horarios racionales en el trabajo

2 objetivos primordiales a 5 años vista

- Que el 70% de empresas ofrezcan jornada continua.
- Que el 50% de empresas ofrezcan flexibilidad horaria a, al menos, el 50% de su plantilla (con reparto equitativo hombre/mujer) y/o opciones de teletrabajo.

Medidas

- 1/ Cumplimiento íntegro por parte de las Administraciones Públicas, comenzando por la Administración General del Estado del **Plan Concilia 2005**, y la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00.
- 2/ **Jornada continua.** Selección de sectores económicos, según la CNAE, y servicios públicos, susceptibles por la naturaleza de su actividad de ofrecer jornada continua a la mayoría de sus plantillas. Una vez establecidos estos sectores se buscarán incentivos positivos, fiscales y de otro tipo, para que las empresas que operan en sectores compatibles con la jornada continua la ofrezcan.



- 3/ **Bolsas de horas.** Desarrollo de fórmulas de disponibilidad horaria que permitan a los trabajadores y trabajadoras acumular créditos de horas para la atención de responsabilidades personales y de cuidado.
- 4/ **Limitar y controlar de forma exhaustiva las horas extraordinarias** en las empresas para aumentar las contrataciones y mejorar la conciliación laboral y familiar.
- 5/ **Promover la incorporación en la negociación colectiva** y en particular en el marco de los acuerdos intersectoriales de contenidos y medidas relacionadas con la racionalización de los tiempos y las jornadas laborales.
- 6/ **Regular de nuevo el trabajo a tiempo parcial** de modo que recupere su vocación de elemento flexibilizador y ordenador del tiempo de trabajo, compatible con las responsabilidades familiares y laborales, incluidas las formativas.
- 7/ **Extender la flexibilidad horaria.**
 - / Apoyar al desarrollo de medidas de flexibilización de horarios en las empresas a través de planes de igualdad y conciliación previstos en la Ley.
 - / Incorporar a los planes y pactos para la promoción de empleo de los diferentes ámbitos competenciales la promoción de fórmulas innovadoras de empleo flexible y de calidad que integren objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y conciliación.
 - / Apoyar e incentivar el desarrollo de fórmulas innovadoras de flexibilización horaria en sectores y actividades con modelos de organización de turnos.
- 8/ **Creación del sello Horario Racional:** se dará a aquellas empresas que hayan incorporado en sus convenios medidas de flexibilización de los sistemas de tiempo de trabajo y para la igualdad entre hombres y mujeres. Las empresas que obtengan el sello Horario Racional tendrán una valoración positiva adicional en cuanto a ofertas de contratación pública. Tendrán, además, una deducción en el Impuesto de Sociedades, siempre que se haya obtenido a través de la negociación colectiva.
- 9/ **Buenas prácticas:** difusión de modelos de buenas prácticas en la implementación de planes de igualdad, conciliación y reestructuración de tiempos laborales en las empresas.
- 10/ **Innovación organizativa:** creación de un fondo de apoyo a las empresas con iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados. Dentro de los programas para el apoyo de la innovación podría establecerse una línea especial para el desarrollo de aplicaciones para el fomento de la flexijornada o teletrabajo.
- 11/ **Teletrabajo:** incentivar las empresas y diversos sectores productivos a implementar las posibilidades de teletrabajo, contratos semipresenciales,



etc... En sectores que lo permitan se debería ofrecer, al menos, un día de teletrabajo cada dos semanas. También se mejorará la regulación del teletrabajo, en especial en relación con los derechos laborales y los costes asociados al desempeño de la actividad. Regular el derecho a desconectar.

12/Todas las instituciones públicas y en todos sus niveles actuarán de forma consistente con estos objetivos, ofreciendo a su plantilla, tanto funcionarios como laborales, oportunidades de conciliación (extensión de los beneficios de flexijornada o teletrabajo a trabajadores y trabajadoras de todos los niveles. Y se impondrán restricciones horarias a la convocatoria de reuniones de trabajo y eventos).

Horarios racionales fuera del trabajo

13/Calendario y horarios escolares:

- Potenciar programas de acogida temprana (matutina) en los centros escolares.
- Promover el acceso al servicio de comedores escolares también en etapas vacacionales.
- Generalizar actividades en horario extraescolar, la apertura de los centros educativos con actividades lúdicas, deportivas y culturales en vacaciones y festivos en temporada vacacional y estival.

14/Horarios televisivos: TVE adelantará el horario de la programación de máxima audiencia, de forma que éste termine a las 23:00 horas. Se promoverá un acuerdo similar con el resto de televisiones privadas.

15/Trasladar días festivos a lunes.

16/Firma de acuerdos con los sectores de la cultura y el ocio para el adelanto de los horarios de mayor consumo de su oferta.

17/Campaña de concienciación de los beneficios de cambiar los horarios hacia los que se desenvuelven los países de nuestro entorno.

Medidas para la conciliación y reparto de tareas justo

18/La flexibilidad no es solo para mujeres. Todas las medidas de flexibilidad horaria y jornada continua deben de contemplar una distribución equitativa entre trabajadores y trabajadoras, para evitar que sean las mujeres las únicas receptoras de la flexibilidad y por tanto, las que asuman la mayor carga de tareas domésticas. En suma, se busca consolidar una democratización del espacio doméstico a través de iniciativas que transformen los hábitos y discursos:

- Promoción del debate público y campañas de sensibilización sobre el rol del hombre y la mujer en las responsabilidades domésticas,



en el cuidado de los niños, en el sector educativo o en el sector de los cuidados a dependientes, entre otros. Para ayudar a la sensibilización, se incluirán medidas e indicadores en la Encuesta Nacional de Salud y la Encuesta de Condiciones de Vida del INE relativas a los niveles de conflicto de los ciudadanos y ciudadanas a la hora de conciliar los distintos aspectos que componen nuestra vida.

- Desarrollo de educación en la igualdad y la coeducación que incluya objetivos relacionados con un reparto equitativo de las responsabilidades familiares (incluido actividades de formación en tareas domésticas, nutrición y cuidados), incorporando al currículo la formación específica en igualdad, educación afectivo- sexual y de prevención de la violencia de género en todas las etapas educativas.
- Formulación de un código para la equidad en la publicidad y los medios de comunicación para desligar los géneros de los roles, tareas y oficios, así como el uso del lenguaje no sexista.
- Campaña para que las empresas promocionen sus políticas de igualdad y conciliación entre sus trabajadores masculinos y generen incentivos para aprovecharlas.
- Promoción, con el ejemplo, del ejercicio de la responsabilidad doméstica igualitaria entre los funcionarios públicos, altos cargos políticos, y representantes públicos en virtud de la necesaria consistencia entre el discurso político y la acción personal e institucional.

19/4 semanas de paternidad. Puesta en marcha de forma inmediata del permiso de paternidad de 4 semanas incluido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 9/2009 de ampliación del permiso de paternidad. Además, se establecerá un calendario gradual para la ampliación del permiso paterno a las 16 semanas igualándolo al de las madres.

20/Permisos por nacimiento: obligatoriedad mínima iguales para los dos progenitores. Los permisos por nacimiento y/o adopción deben concederse a cada progenitor/a de tal manera que sean intransferibles, permitiendo que se tomen de forma paralela o secuencial entre los miembros de la pareja.

21/Excedencia por cuidado de hijos para padres. Ampliación de excedencia por hijo exclusiva para padres hasta hijos de 6 años.

22/Desarrollar la prestación no contributiva por maternidad en el ámbito de la Seguridad Social, a fin de evitar la desprotección que supone que un tercio de los nacimientos de nuestro país no genere prestaciones de maternidad/paternidad. A este fin, todas las mujeres demandantes de empleo que tengan un hijo y no tengan derecho a la prestación contributiva de maternidad disfrutarán de una prestación no contributiva por esa contingencia de 6 semanas de duración.



- 23/**Reconocer a todas las mujeres un “bonus” de dos años de cotización** por cada hijo (nacido o adoptado) a efectos del cálculo de las pensiones.
- 24/**Enfermedad hijos.** Aprobación de horas libres por enfermedad leve de los hijos e hijas.
- 25/**Ley de dependencia.** Despliegue de la aplicación de la Ley de Dependencia en su totalidad, que tendría un impacto importantísimo en la igualdad de género, pues la realidad es que el 94% de los cuidadores familiares son mujeres.
- 26/**Coto a los deberes escolares abusivos.** Las tareas extraescolares de estudio deben respetar el tiempo y las necesidades de los alumnos. Los niños españoles están entre los que más tiempo dedican a hacer deberes de la OCDE. Por ello proponemos promover un acuerdo con las CCAA, y la participación de la comunidad educativa, para incorporar la enseñanza de técnicas y hábitos de estudio. Buscaremos así, que las tareas extraescolares de estudio respeten el tiempo y las necesidades de los alumnos, asegurando que sean un complemento adecuado de la actividad lectiva, sin convertirse nunca en una brecha social en función de los recursos del alumnado.
- 27/**Derecho a conciliar.** Reconocimiento del derecho subjetivo a la conciliación de la vida personal familiar y laboral estableciendo límites concretos en relación con la disponibilidad de horario y fijación de jornada.
- 28/**Conciliación para autónomos.** Ampliación y flexibilización de las posibilidades de conciliación para autónomos y autónomas, tanto en relación con otras personas dependientes, distinta de menores a cargo y en periodos diferentes.
- 29/**Fiscalidad en igualdad.** Revisión del sistema de tributación conjunta en el IRPF para incentivar la incorporación de las mujeres al empleo.
- 30/**Universalización de la oferta pública de Escuelas Infantiles** en la primera etapa de 0 a 3 años logrando que todo el que los solicite tenga una plaza accesible. Fomentar las iniciativas para crear escuelas infantiles en centros laborales tanto públicos como privados.



DESARROLLO DE LO PROPUESTO Y SEGUIMIENTO

Como se ha mencionado, la puesta en marcha de las medidas propuestas requieren de un gran Pacto de Estado que reúna no solo a las fuerzas políticas, sino también a todos los agentes sociales, patronal, sindicatos y sociedad civil para legislar, concienciar, educar, promover y cambiar usos y costumbres en una agenda a medio plazo.

Al mismo tiempo, junto al Pacto, hay que abordar el desarrollo, coordinación y seguimiento de las medidas propuestas u otras de mejora en el marco de una estrategia sostenida en el tiempo. Ello, debe acompañar un cambio en el modelo laboral y social hacia unos horarios más racionales, humanos y acordes con las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

Se propone el desarrollo de estas iniciativas en dos instrumentos:

31/**Ley sobre usos del tiempo**: Que recoja las diferentes medidas legales que requiera la puesta en marcha de esta transformación social.

32/**Estrategia y/o programa de acción** para la conciliación y la racionalización de horarios, que por su naturaleza transversal debe ser coordinada al más alto nivel del gobierno. La estrategia debe contener los elementos programáticos y responsabilidades de las administraciones públicas, presupuestos y sistema de seguimiento y evaluación con identificación de la entidad u organismos responsables de su seguimiento.