HACIA UN NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS EN ESPAÑA

(5/5)

RESPONSABLE: JOSÉ MARÍA ZUFIAUR NARVAIZA

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN
SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL

Labour Asociados (Sociedad Limitada Laboral)

HACIA UN NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS EN ESPAÑA

Expediente FIPROS / 2007 / 36

Investigación financiada al amparo de lo previsto en la Orden TAS/940/2007 de 28 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS)

Diciembre 2008

LABOURasociados consultores

INVESTIGADORES PRINCIPALES

Gerardo Meil Landwerlin (*dir*)*
Luis Ayuso Sánchez
Manfred Meil Varela

Mª del Carmen Moreno Moreno◎
María Martínez Torres◎

Constanza Tobío Soler✪
María Victoria Gómez
María Teresa Martín-Palomo

Jaime Frades Pernas⌘

José María Zufiaur Narvaiza⌖

EQUIPO TÉCNICO Y DE APOYO⌖

Mª Jesús Gallego Ortiz
Vanesa de Blas Ricart
Alejandro del Nogal García

* Catedrático de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid
◎ Profesora Titular del Dpto. de Hacienda Pública y Sistema Fiscal (Economía Aplicada VI. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid

✪ Catedrática de Sociología. Facultad de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid
⌘ Gabinete Técnico Confederal. Unión General de Trabajadores
⌖ Labour Asociados, Consultoría Social, Laboral e Internacional, S.L.L.

ÍNDICE

1. Introducción	**5**
2. La transformación de la vida familiar en España	**8**
2.1. Cambios en el control social de los proyectos de vida familiar	**9**
Diferenciación entre sexualidad "legítima", matrimonio y maternidad	12
2.2. Cambios en las bases materiales de la vida familiar	**14**
Los efectos del desarrollo de la sociedad de consumo sobre la familia	14
Los efectos del desarrollo del Estado del bienestar sobre la familia	16
2.3. Cambios en el significado social e individual de la familia	**18**
2.4. Consecuencias de la privatización de los proyectos de vida familiar	**23**
a. Caída de la natalidad	24
b. Pluralidad de los modelos de convivencia en España	30
c. Nuevas formas familiares: Familias monoparentales derivadas del divorcio	34
2.5. Resumen y conclusiones	**35**
3. Análisis comparado de la protección social a las familias en la Unión Europea	**40**
3.1. Dificultades para determinar el contenido de la protección social a la familia	**40**
3.2. Objetivos de la protección social a la familia	**41**
3.3. Estrategias de Compensación Pública de cargas Familiares	**47**
Compensación Pública de Cargas Familiares y pobreza infantil	54
3.4. Estrategias de facilitación de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral	**57**
Características de los permisos parentales	61
Servicios de cuidado de niños	67
3.5. Resumen y conclusiones	**71**
4. La protección a las familias en España	**75**
DESDE LA SEGURIDAD SOCIAL	**75**
S.4.1. La protección por hijo a cargo en la Seguridad Social	**75**
S.4.2. La protección familiar en España en el ámbito de la Seguridad Social	**81**
S.4.3. La protección familiar en la Unión Europea	**98**
S.4.4. Resumen y conclusiones	**105**

DESDE LA FISCALIDAD 108

F.4.1. La fiscalidad como instrumento de protección familiar 110

F.4.2. Evolución y cuantificación del tratamiento aplicado a la familia en la fiscalidad. 116

a. El tratamiento familiar en el IRPF. Evolución. 117
a.1. La tributación familiar 117
a.2. Exención de las prestaciones y ayudas familiares 124
a.3. El tratamiento de las cargas familiares 125
a.4. La deducción fiscal de 400 euros 135
a.5. Deducciones fiscales de ayuda a la familia introducidas por las Comunidades Autónomas 136
b. La familia en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. 138
c. La familia en el Impuesto sobre el Patrimonio. 141
d. La familia en el ITP y AJD (Impuestos sobre Transmisiones Patrimoniales) 142
e. La familia en el IEDMT (Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte) 143
f. La familia en el IBI (Impuesto sobre Bienes Inmuebles) 144
g. La familia en el Impuesto sobre Sociedades. 144

F.4.3. El coste de las cargas familiares y la respuesta de la fiscalidad para ajustar la capacidad de tributación. 145

F.4.4. Análisis empírico de la protección social a la familia: desigualdad, redistribución y bienestar. 159

F.4.5. Análisis comparado básico de la tributación familiar en los países de la Unión Europea. 168

Equivalencias de la ayuda por hijo a través del IRPF en los países de la Unión Europea 184

F.4.6. Resumen y conclusiones 187

DESDE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL 194

C.4.1. Los desafíos que plantea un nuevo contexto para las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral 194

a. La incorporación de las mujeres al mercado laboral 196
b. La necesidad de reorganizar los trabajos en las familias 199
c. Medición y valoración del trabajo doméstico y de cuidados 200
d. Las políticas de conciliación 205
Las políticas de conciliación en la Unión Europea 206
Las políticas de conciliación en España 208
Las políticas de conciliación y las CC.AA 211
e. La perspectiva de género en los estudios sobre conciliación 212
f. Las cronopolíticas o políticas del tiempo 215
g. El modelo de cuidado social o social care 216

C.4.2. Instrumentos de las políticas de conciliación **217**
a. Permisos laborales 218
b. Recursos monetarios 219
c. Creación de servicios: adultos y menores 220
d. Implicaciones de las diferentes medidas para la igualdad de género 221
C.4.3. Políticas orientadas a necesidades específicas **222**
a. El cuidado de la infancia 222
b. El cuidado de mayores/El cuidado de los discapacitados 223

5. Conclusiones y propuestas **225**

Familia tradicional y sistema de protección social **225**
Características del cambio familiar **227**
Los desafíos del cambio familiar para el sistema de protección social **229**
PROPUESTAS **241**

6. Referencias bibliográficas **246**

7. Anexos
F.1. Tratamiento fiscal a las familias en el impuesto sobre la renta de las personas físicas mediante deducciones autonómicas (2008) **262**
F.2. Tratamiento fiscal a las familias en el impuesto de sucesiones y donaciones (2008) **269**
F.3. Tratamiento fiscal a las familias en el impuesto sobre patrimonio (2007) **277**
F.4. Tratamiento fiscal a las familias en el impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (2008) **279**

C.1. Revisión de legislación en materia de conciliación **288**
C.2. Medidas y acciones positivas en materia de conciliación en el ámbito empresarial **307**

8. Índice de gráficos y tablas **323**

Anexo F.3. TRATAMIENTO FISCAL A LAS FAMILIAS EN EL IMPUESTO SOBRE PATRIMONIO (2007)

Mínimo Exento

Andalucía

Desde el 1-1-2005, para los sujetos pasivos que tengan la consideración de personas con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, el importe del mínimo exento se fija en 250.000 euros.

Baleares

Desde el 1-1-2008, el importe del mínimo exento es, como regla general, de 120.000 euros.
Para las personas con discapacidad se establecen otros importes:
- discapacidad psíquica en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%: 150.000 euros;
- discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 65%: 300.000 euros.

Canarias

Desde el 1-1-2007, el importe del mínimo exento se fija, como regla general, en 120.000 euros, salvo que el contribuyente sea una persona con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, en cuyo caso el importe se eleva a 400.000 euros.

Cantabria

Desde el 1-1-2006, el importe del mínimo exento se fija como regla general en 150.000 euros, si bien, se establece un importe diferente para los contribuyentes que sean personas con discapacidad, que difiere en función del grado de discapacidad física, psíquica o sensorial que tengan:
- igual o superior al 33% e inferior al 65%: 200.000 euros;
- igual o superior al 65%: 300.000 euros.

Cataluña

A partir del 1-1-2003, el importe del mínimo exento se fija como regla general en 108.200 euros. No obstante, si el contribuyente es una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65% el importe se eleva a 216.400 euros.

Una bonificación del patrimonio especialmente protegido del contribuyente que sea una persona con discapacidad (L 41/2003). Así, si alguno de los bienes y derechos de contenido económico computados para la determinación de la base imponible forma parte del citado patrimonio, el contribuyente puede aplicar una bonificación del 99% en la parte de cuota que corresponda proporcionalmente a dichos bienes y derechos.

Extremadura

Desde el 1-1-2006, se regula el importe mínimo exento aplicable a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que difiere según el grado de discapacidad que tengan:

- igual o superior al 33% e inferior al 50%: 120.000 euros;
- igual o superior al 50% e inferior al 65%: 150.000 euros;
- igual o superior al 65%: 180.000 euros.

Galicia

Desde el 1-1-2005, el importe del mínimo exento se fija como regla general en 108.200 euros, salvo que el contribuyente sea una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado igual o superior al 65%, en cuyo caso el importe es de 216.400 euros.

Madrid

Desde el 1-1-2008, el importe del mínimo exento se fija, como regla general, en 112.000 euros, salvo cuando el contribuyente es una persona con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, en cuyo caso el importe se eleva a 224.000 euros.

Valencia

Desde el 1-1-2008, la base imponible se reduce en concepto de mínimo exento, como regla general, en 150.000 euros, salvo que el sujeto pasivo sea una persona con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65%, o psíquica, con un grado igual o superior al 33%, en cuyo caso el importe se fija en 250.000 euros.

Fuente: Legislación Fiscal

Anexo F.4. TRATAMIENTO FISCAL A LAS FAMILIAS EN EL IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS (2008)

Tipos de gravamen en las Comunidades Autónomas

Andalucía	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía): - Tipo general 7%. - Tipos especiales: El 3,5% a las transmisiones de: - viviendas protegidas destinadas a vivienda habitual; - inmuebles destinados a vivienda habitual cuyo valor real no supere los 130.000 euros, y el adquirente no sea mayor de 35 años (en el caso de matrimonios o parejas de hecho, este último requisito debe cumplirse al menos por uno de sus miembros), o sea una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%, con independencia de su edad. En caso de pareja de hecho la unión ha de estar inscrita en el Registro de Parejas de Hecho.	**2.** AJD (DN): - Tipo general 1%. - Tipos especiales: El 0,3% cuando de trate de escrituras que documenten: - la adquisición de la vivienda habitual protegida o la constitución de préstamos hipotecarios para su adquisición, efectuados por beneficiarios de ayudas económicas de la CA de Andalucía. - la adquisición de la vivienda o la constitución de préstamos hipotecarios para su adquisición, por las personas no mayores de 35 años o discapacitadas aludidas en el punto 1. anterior, y con los mismos requisitos (en este supuesto, el límite de 130.000 euros en el caso de los préstamos hipotecarios, se referirá al principal del mismo).

Aragón	
1. Transmisión de inmuebles: - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: Se liquidan al 3%, siempre que cumplan determinados requisitos: - las adquisiciones de viviendas habituales de familias numerosas;	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: - 0,3% a las primeras copias de escritura que documenten la adquisición de la vivienda habitual de una familia numerosa;

Asturias	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía): - Tipo general: 7%.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: a) El 0,3% cuando de trate de escrituras que documenten, con las condiciones que se señalen en cada caso: - la adquisición de la vivienda habitual protegida o la constitución de préstamos hipotecarios sobre las mismas, efectuados por beneficiarios de ayudas económicas de la CA de Asturias o del Estado, para su adquisición.

Baleares	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía): - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: 3% en la adquisición de la vivienda habitual por parte de los siguientes colectivos: menores de 36 años, discapacitados en grado igual o superior al 65% y familias numerosas, siempre que se cumplan determinados requisitos.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: -El 0,5% en las primeras copias de escrituras y actas notariales que documenten la adquisición de vivienda habitual de menores de 36 años, discapacitados en grado igual o superior al 65% y familias numerosas, siempre que cumplan los requisitos para la aplicación del tipo del 3% en la TPO.

Canarias	
1. Transmisiones patrimoniales onerosas (TPO): - Tipo general: 6,5%. - Tipos especiales: 6% en la adquisición de vivienda habitual de protección pública o, con las condiciones que se requieren en cada caso, por cualquiera de los siguientes colectivos: familias numerosas, menores de 35 años y discapacitados en grado igual o superior al 65%.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 0,75%. - Tipos especiales: 0,50% en la adquisición de inmuebles destinados a vivienda habitual o la constitución de préstamos hipotecarios destinados a su financiación, concurriendo los mismos requisitos que para la aplicación del tipo del 6% en la TPO.

Cantabria	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales (excepto de garantía) sobre los mismos: - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: a) Se aplica el 5% en las transmisiones de viviendas que vayan a constituir la habitual del sujeto pasivo, cuando se trate de: - titulares de familia numerosa o de sus cónyuges; - discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales en grado igual o superior al 33% e inferior al 65%; - menores de 30 años. b) Se aplica el 4% a: - la adquisición de vivienda habitual por persona con discapacidad en grado igual o superior al 65%.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: - el 0,3% a los documentos notariales que documenten la transmisión de las viviendas que en TPO hubiesen quedado sometidas al tipo del 5%. Este tipo no es aplicable a documentos notariales que protocolicen actos distintos de la adquisición de vivienda, aun cuando se otorguen en el mismo documento y tengan relación con la adquisición de la vivienda habitual; - el 0,15% a la adquisición de vivienda habitual por persona con discapacidad en grado igual o superior al 65%.

Castilla-La Mancha	
1. Transmisión de inmuebles y constitución de derechos reales que recaigan sobre los mismos (excepto los de garantía). - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: Se aplica el 6% en la adquisición de la primera vivienda habitual del sujeto pasivo, siempre que su valor real no exceda de 140.100 euros.	**2.** AJD (DN). - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: Se aplica el 0,5% a las escrituras que documenten la adquisición de viviendas gravadas al 6% (punto 1 anterior), o la constitución de préstamos hipotecarios destinados a su financiación.

Castilla y León

1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales (excepto de garantía) sobre los mismos. - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: a) Se aplica el tipo del 4%, con las condiciones exigidas en cada caso, en la adquisición de la vivienda habitual cuando el adquirente sea: -titular de familia numerosa; - discapacitado de grado igual o superior al 65% (sea el adquirente o cualquier miembro de la unidad familiar); -de edad menor de 36 años; Cuando no se consideren exentas de acuerdo con las normas de la LITP, también se aplica este tipo del 4% en la transmisión de viviendas protegidas, que vayan a constituir la primera vivienda de todos los adquirentes. b) Se aplica el tipo del 0,01% a la adquisición de la primera vivienda habitual por menores de 36 años en municipios de esta CA considerados núcleos rurales (esto es, los que no excedan de 10.000 habitantes o, si están a menos de 30 km. de la capital de provincia, de 3.000 habitantes.	**2.** AJD (DN). - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: a) El tipo del 0,30% a las primeras copias de escrituras y actas notariales que documenten la adquisición de la vivienda habitual o la constitución de préstamos hipotecarios y, desde 1-1-2007, de créditos hipotecarios para su adquisición, en los casos en que: - el adquirente sea titular de una familia numerosa; - el adquirente o cualquiera de los miembros de su unidad familiar tenga la consideración legal de persona con discapacidad en grado igual o superior al 65%; - todos los adquirentes sean menores de 36 años; - en las transmisiones de viviendas protegidas, cuando no gocen de exención en el Impuesto, siempre que se trate de la primera vivienda de todos los adquirentes. b) El 0,01% a: - las primeras copias de escrituras y actas notariales que documenten la adquisición de la primera vivienda habitual siempre que los adquirentes sean todos menores de 36 años y el inmueble se sitúe en municipios de esta CA considerados núcleos rurales; - las escrituras y actas notariales que documenten la constitución de préstamos y créditos hipotecarios para la adquisición de vivienda habitual siempre que los adquirentes sean menores de 36 años y se trate de primera vivienda para todos ellos. c) El 0,30% a los documentos notariales que formalizan la constitución y cancelación de derechos reales de garantía cuando el sujeto pasivo sea una sociedad de garantía recíproca con domicilio social en esta CA.

Cataluña (desde el 7-7-2007, los tipos aplicables son)	
1. Transmisión de inmuebles y la constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía). - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: Se aplica el tipo del 5% a los inmuebles adquiridos para vivienda habitual por: - miembros de familias numerosas, cuando reúnan ciertos requisitos de ingresos; - discapacitados en grado igual o superior al 65%, que reúnan ciertos requisitos de ingresos. También se aplica este tipo cuando la invalidez concurre en algún otro miembro de la unidad familiar; - jóvenes que a la fecha de devengo del impuesto no tengan más de 32 años y reúnan ciertos requisitos de ingresos.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: - el 0,1% en el caso de documentos de adquisición de viviendas declaradas protegidas o de préstamos hipotecarios para su adquisición; - el 0,5% en el caso de documentos que formalicen la constitución y la modificación de préstamos hipotecarios otorgados a favor de jóvenes de 32 años o menos o de contribuyentes discapacitados en grado igual o superior al 33%, para la adquisición de su vivienda habitual, siempre que reúnan ciertos requisitos de ingresos.

Extremadura	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía). - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: - el 6% a las transmisiones de inmuebles destinados a vivienda habitual, cuando se cumplan ciertos requisitos de valor de la vivienda y renta del adquirente; - el 3% a las transmisiones de VPO con precio máximo legal destinadas a vivienda habitual.	**2.** AJD (DN). - Tipo general: 1%. El mismo tipo se aplica a las actas notariales de terminación de obra cuando no hubiese sido liquidada la escritura de obra nueva en construcción. - Tipos especiales: - el 0,4% a las escrituras de adquisición de vivienda habitual y de constitución de hipotecas destinadas a su financiación, cuando concurran determinados requisitos.

Galicia	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales (excepto los de garantía) sobre los mismos. - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: - se aplica el 4% a las transmisiones de inmuebles destinados a vivienda habitual de discapacitados en grado igual o superior al 65%.	**2.** AJD (DN): - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: - tipo del 0,75% aplicable a las primeras copias de escrituras que documenten la primera adquisición de vivienda habitual o la constitución de préstamos hipotecarios destinados a su financiación;

Madrid	
1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales (excepto los de garantía) sobre los mismos. - Tipo general: 7%. - Tipo especial: tributan al 4%: a) Las transmisiones de viviendas, incluidos sus anejos y garajes, ubicadas en el Distrito Centro del Municipio de Madrid que cumplan estos requisitos: - superficie inferior a 90 m^2. - antigüedad mínima de 60 años; - vayan a constituir la vivienda habitual de los adquirentes durante al menos cuatro años; - no hayan sido objeto de rehabilitación subvencionada con fondos públicos en los 15 años anteriores a su adquisición. b) La transmisión de inmuebles destinados a vivienda habitual de una familia numerosa que cumpla determinados requisitos.	**2. AJD (DN).** - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: a) Primeras copias de escrituras y actas notariales que documenten transmisiones de inmuebles con renuncia expresa a la exención del IVA 1,5%; b) Documentos de transmisión de viviendas (según su valor real en euros, incluidos anejos y plazas de garaje que se transmitan conjuntamente con estas) y de constitución de hipotecas para su adquisición (según el valor real en euros del derecho constituido), cuando el adquirente o el prestatario sean personas físicas: - inferior o igual a 120.000 euros: 0,4%; - entre 120.000 y 180.000 euros: 0,5%; - superior a 180.000 euros: 1%. c) Documentos de transmisión de viviendas de protección pública de hasta 90 m^2 útiles, adquiridas por personas físicas (incrementada en el caso de familias numerosas): 0,2%. En los casos b) y c), cuando a un incremento de base le corresponda una porción de cuota superior, se reducirá ésta en la cuantía del exceso.

Murcia	
1. Transmisión de inmuebles. - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: - 4% en la transmisión de VPO y, desde 1-1-2008, en la adquisición de vivienda habitual radicada en la CA por familias numerosas y jóvenes de edad inferior o igual a 35 años, que cumplan ciertos requisitos; - 3% en las transmisiones sujetas y exentas de IVA sin renuncia a la exención	**2.** AJD (DN). - Tipo general: 1% - Tipos especiales: b) el 1,5% en las primeras copias de escrituras que recojan transmisiones de inmuebles con renuncia a la exención del IVA c) el 0,1% en las primeras copias de escrituras de formalización, por jóvenes de 35 años o, menos, de: - la primera transmisión de viviendas acogidas al Plan de Vivienda Joven de la Región de Murcia, vigente en el momento de la aplicación, y de las escrituras de préstamo hipotecario para su financiación; - de viviendas libres que verifiquen los requisitos señalados en la L Murcia 4/2003 art.3 redacc L Murcia 5/2006; - de préstamos hipotecarios, de nueva constitución o de subrogaciones, destinados a financiar, hasta un máximo de 150.000 euros, la adquisición de viviendas habituales, siempre que se cumplan ciertos requisitos.

La Rioja

1. Transmisiones onerosas (TPO): a) Tipo del 7%: - en la transmisión de inmuebles y en la constitución y cesión de derechos reales (excepto de garantía) sobre los mismos; - en la constitución y cesión de concesiones administrativas y negocios equiparados calificables como inmuebles. b) Tipo del 5%: - en la transmisión de VPO y en la constitución y cesión de derechos reales sobre las mismas, que vaya a constituir vivienda habitual del adquirente o cesionario; - en la adquisición de la vivienda habitual de □óvenes menores de 36 años o de discapacitados en grado igual o superior al 33%. c) Tipo del 4%: Tipo del 5%: con carácter general, en la adquisición de la vivienda habitual de una familia numerosa. Tipo del 3%: en la adquisición de la vivienda habitual de una familia numerosa, siempre que se cumplan determinados requisitos.	2. AJD (DN). - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: - 0,5% en las escrituras que documenten la adquisición de vivienda habitual de familias numerosas, de menores de 36 años, de discapacitados en grado igual o superior al 33% y demás sujetos pasivos con una base imponible del IRPF en el último período impositivo, disminuida en el mínimo personal y familiar que proceda, no superior a 3,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). En los supuestos anteriores, el tipo será del 0,4% cuando el valor real de la vivienda sea inferior a 150.253 euros; - el 0,5% si el valor real del inmueble es igual o superior a 150.253 euros, o el 0,4% si es inferior, en los documentos notariales que formalicen la adquisición de inmuebles que vayan a constituir el domicilio fiscal o centro de trabajo de sociedades mercantiles de jóvenes empresarios menores de 36 años.

Valencia

1. Transmisión de inmuebles y constitución y cesión de derechos reales sobre los mismos (excepto los de garantía). - Tipo general: 7%. - Tipos especiales: Se aplica el 4%, con las condiciones que se exigen en cada caso, a las transmisiones de: - VPO en régimen especial que vayan a constituir la vivienda habitual del adquirente; - de inmuebles que vayan a constituir vivienda habitual de una familia numerosa, o de discapacitados con un grado de minusvalía igual o superior al 65%, para discapacitados físicos o sensoriales, o al 33%, para discapacitados psíquicos.	**2.** AJD (DN). - Tipo general: 1%. - Tipos especiales: Tipo del 0,1%, con las condiciones establecidas en cada caso, a las escrituras de: - adquisición de vivienda habitual; - de préstamo hipotecario para la adquisición de la vivienda habitual de familias numerosas y de discapacitados en grado igual o superior al 65%, para discapacitados físicos o sensoriales, o al 33%, para discapacitados psíquicos.

Fuente: Legislación Fiscal

Deducciones y bonificaciones de la cuota

Extremadura

(DLeg Extremadura 1/2006 art.19). Bonificación del 20% en la modalidad TPO de la cuota para la adquisición de vivienda habitual que tribute al 6% por determinados colectivos (menores de 35 años, familias numerosas y discapacitados en grado igual o superior al 65%).

Galicia

(L Galicia 7/2002 art.3; L Galicia 9/2003 art.4; L Galicia 14/2004 art.4; L Galicia 7/2007 art.25).

- del 100% de la cuota de TPO para los arrendamientos de viviendas entre particulares con la intermediación del Instituto Gallego de la Vivienda y Suelo, al amparo del Programa de Vivienda en alquiler;
- del 75% de la cuota de AJD (DN) de las escrituras públicas de declaración de obra nueva o división horizontal de edificios destinados a viviendas de alquiler;
- del 50% de la cuota de AJD (DN) por las escrituras y actas relacionadas con viviendas de protección autonómica, cuando no gocen de exención y se refieran a la transmisión de solares y cesión del derecho de superficie, declaración de obra nueva o constitución de propiedad horizontal, o a la primera transmisión de dicha viviendas.

Las bonificaciones relativas a viviendas de alquiler y de viviendas protegidas son provisionales y están condicionadas al cumplimento de los requisitos que se requieren.

Valencia

(L C. Valenciana 13/1997 disp.adic.4ª y 7ª redacc L C. Valenciana14/2007). Se establece una bonificación del 99,99% de la cuota de las modalidades TPO y AJD del Impuesto por la adquisición de vivienda habitual en la CA.

Fuente: Legislación Fiscal

Anexo C.1. REVISIÓN DE LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

1. Normativa en Conciliación

A continuación se expone una relación de las normas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se ha clasificado en función de los ámbitos de aplicación en internacionales, comunitarias, nacionales y autonómicas.

1.1. Normativa internacional

- C156 Convenio de la OIT sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- R165 Recomendación de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Conclusiones de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, 1995).

1.2. Normativa comunitaria

- Tratado de la Comunidad Europea (art. 39) modificado por el Tratado de Niza 2001.
- Directiva 92/85/CEE sobre protección de la madre lactante en un puesto que suponga un riesgo grave para el bebé y el nomenclator de actividades peligrosas.
- Recomendación del Consejo 92/241/CEE, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas.
- Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, sobre mejora de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE del 3 de junio de 1996. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNIC, el CEEP y la CES (incluye la individualización del permiso parental).
- Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997. Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Modificada por la directiva 98/23/CE del Consejo del 7 de abril de 1998.

- La Decisión 2000/228/CE del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros prevé el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres poniendo de relieve la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de marzo de 2000, reconoce la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades en todos sus aspectos incluyendo la reducción de la segregación profesional y el impulso de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Carta de los Derechos Humanos Fundamentales de la Unión Europea (Arts. 7, 9, 21, 23 y 33), proclamada en el Consejo de Niza los días 7 a 9 de diciembre de 2000.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Reglamento de la CE núme 29/2004 de la Comisión, de 8 de enero de 2004, por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc 2005 relativo a la compaginación de la vida profesional y la vida familiar previsto por el Reglamento (CE) núm. 577/98 del Consejo.
- Programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005, prorrogado hasta 2006).

1.3. Normativa nacional

- Tiene como fundamento la Constitución española de 1978, especialmente los Art. 9.2., 14 y 39 que contemplan respectivamente, la promoción de las condiciones para que la libertad e igualdad de las personas sean reales y efectivas, el principio de igualdad ante la ley y no discriminación y los de protección social, económica y jurídica de la familia.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.
- Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección social de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1368/2000.
- Real Decreto 5/2001, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Real Decreto Ley 5/2002.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, por un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Ley 46/2002 de reforma del IRPF.
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la ley 35/2002.
- Real Decreto Ley 27/2003.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas.
- Real Decreto Ley 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.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones a la Seguridad Social.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.4. Normativa autonómica

En este apartado se aportan algunos ejemplos de normativas recientes sobre conciliación a nivel autonómico:

- Ley 6/2002, de 25 de abril de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los art. 96 y 97 del Decreto Legislativo 1/1997, del Gobierno de la Generalitat de Calalunya para el personal funcionario.
- Decreto 177/2002 de la Comunidad Autónoma del País Vasco por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar…

2. Medidas de Conciliación en el Estatuto de los Trabajadores

2.1. Permisos retribuidos /Adaptación a la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Se encuentran reguladas en los artículos 37 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) se trata de licencias con derecho a remuneración que permiten la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras. Para ello, es necesario que la persona realice un preaviso y que lo justifique tal como está especificado.

Tabla. Tipos y duración de los permisos retribuidos

Tipo de permiso retribuido	Adaptación a la duración y distribución de la jornada de trabajo
Matrimonio	15 días naturales
Nacimiento de hijo/a	2 días Pueden disfrutarlo: - el padre, si es biológico. - el padre y la madre si es adopción.
Traslado de domicilio habitual	1 día
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	Por el tiempo indispensable
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.	En los términos establecidos legal o convencionalmente
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral	Por el tiempo indispensable
Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
Adaptación de la jornada laboral a las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral.	La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

2. 2. Permiso de maternidad/paternidad

En el artículo 48 y 48 Bis del ET se regulan los permisos de maternidad y paternidad. En estos casos se trata de una suspensión temporal del contrato, mientras se percibe un 100% de la base reguladora. Para la empresa tiene un 'coste cero' en tanto que es la Seguridad Social la que asume los costes del permiso de maternidad. Hay diferentes tipos de permiso de maternidad/paternidad:

- Permiso de maternidad por parto múltiple.

- Permiso de maternidad o por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) aunque sea provisional.
- Permiso de paternidad.
- Novedades que incorpora la Ley de Igualdad que afectan a periodos de vacaciones (art. 38.3. ET).
- Novedades que introduce la ley de Igualdad que afectan a la Seguridad Social.

A continuación se desarrollan algunos de sus contenidos, características, duración, así como los casos especiales contemplados en el corpus legal.

2.2.1. Permiso de maternidad por parto

2.2.1.1. Contenido y características

Es una suspensión del contrato de trabajo que está regulada en el artículo Art. 48.4. del ET.

En cuanto a su duración:

- 16 semanas ininterrumpidas.
- 6 semanas posteriores al parto son de obligado disfrute por la madre, inmediatamente después del parto.
- 10 semanas restantes: la madre puede optar por que parte o todo este permiso sea disfrutado por el otro progenitor, en caso de que ambos trabajen de forma remunerada. Para que el padre pueda ser beneficiario de un periodo de permiso debe ser la madre la que al iniciarse el periodo de descanso por maternidad opte por ceder parte de su permiso. Por tanto, la madre es beneficiaria principal de este tipo de descanso, siendo el padre considerado como beneficiario secundario; así pues, no puede hablarse en este caso de un permiso de paternidad como derecho individual tal como viene indicado en la normativa de la UE. Además, para este tipo de permiso, la ley introduce importantes modificaciones en la regulación por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo en el sentido de que cualquier menor de seis años genera el derecho al permiso en las mismas condiciones que lo establecido en al caso del parto.
- Alternativa o simultáneamente a las madres (siempre que la suma de los periodos disfrutados no sea mayor a las 16 semanas)

2.2.1.2. Casos especiales

a) Fallecimiento:

- En caso de fallecimiento de la madre: con independencia de que ésta realizara o no cualquier trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En caso de fallecimiento del padre antes de completar el permiso, la madre puede disfrutar este permiso aunque se haya reincorporado al trabajo con anterioridad.

b) Nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado

- Puede interrumpirse transcurridas 6 semanas posteriores al parto a petición de la madre o, en su defecto, del otro progenitor.
- La reanudación del permiso comenzará con el alta hospitalaria del mismo.
- En caso de que el hijo precise de un periodo de hospitalización a continuación del parto superior a los siete días el período de suspensión se ampliará a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

c) Derecho al permiso en caso de fallecimiento del hijo o aborto

- **Aborto**: no hay permiso, sino situación de incapacidad temporal.
- **Criatura nacida muerta**: permiso de 16 semanas, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- **En las seis semanas**: no hay derecho a permiso si bien cabe el acceso a la situación de incapacidad temporal en función de daños psicológicos o anímicos.

d) Otros casos de disfrute del permiso de maternidad por el padre

- El otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión por maternidad cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho de paternidad.

e) Otros

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo de las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.

El RD 5/2001 establece que, una vez son superadas las primeras seis semanas de descanso obligatorio se puede hacer compatible el permiso de maternidad con la incorporación al empelo a tiempo parcial previo acuerdo entre el trabajadora (a) y la empresa.

2.2.2. Permiso de maternidad por parto múltiple

Este permiso queda regulado en el Art. 48.4. ET. La duración del permiso se establece en dos semanas más (se suman a las 16 semanas establecidas como norma general) por cada hijo a partir del segundo.

2.2.3. Permiso de maternidad o por adopción o por acogimiento (preadoptivo o permanente) aunque sea provisional

Este permiso queda regulado en el Art. 48.4. ET. Hay diferentes modalidades que se presentan de forma sucinta a continuación.

2.2.3.1. Menores de hasta 6 años

- 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.
- En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.
- Cómputo: momento en que decida el trabajador/a a partir de la resolución administrativa/judicial de acogimiento/adopción.

2.2.3.2. Menores de edad mayores de 6 años cuando por experiencias personales o provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social o familiar acreditadas por los servicios sociales:

- 16 semanas ininterrumpidas.

2.2.3.3. Adopción internacional

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen el período puede iniciarse hasta 4 meses antes de la resolución que constituye la adopción.

2.2.3.4. Otros

- En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.

2.2.4. Permiso de maternidad a tiempo parcial

Existe la posibilidad de disfrutar el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo a tiempo parcial. Veamos.

2.2.4.1. Requisitos y características

- Debe existir un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora afectada en los términos que reglamentariamente se determinen.
- En caso de nacimiento biológico: en ningún caso en las 6 primeras semanas después del parto.
- Se puede extender a todo el periodo de descanso restante o a una parte de las 10 semanas.
- Puede ser tanto para el padre como para la madre siempre que sea en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.
- En cuanto a la duración: depende de la jornada de trabajo en la que se realice. El permiso en esta modalidad es ininterrumpido.

2.2.4.2. Otras condiciones

- No se pueden realizar horas extraordinarias salvo las estructurales.
- El tiempo en el que el trabajador/a preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

- No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2.2.4.3. Incompatibilidades con el disfrute simultáneo

- Reducción de la jornada por lactancia.
- Derecho a ausentarse del trabajo por nacimiento de hijo prematuro o reducción de jornada.
- Reducción de jornada por guarda legal.
- Derecho a excedencia por cuidado de familiares.

2.2.5. Permiso de paternidad

Este permiso queda regulado en el Art. 48.bis ET, e implica la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos.

Se amplia en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

2.2.5.1. Supuestos

- **Nacimiento de hijo**: en el supuesto de parto, al padre o al otro progenitor de manera independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.
- **Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente**, aunque sean provisionales, de menores de hasta 6 años.
- **Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente** de menores de edad mayores de 6 años cuando se trate de **discapacitados** que por circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2.2.5.2. Otras condiciones

- En el supuesto de adopción o acogimiento el derecho sólo corresponde a uno de los progenitores a elección de los interesados.
- Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresario/a y trabajador/a.
- Debe existir un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora afectada en los términos que reglamentariamente se determinen.

- Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.

2.2.6. Novedades que introduce la Ley de Igualdad que afectan a periodos de vacaciones

Este permiso queda regulado en el Art. ET y supone el derecho a disfrutar el período de vacaciones tras la finalización de las situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad, en caso de que en el calendario de vacaciones fijado estas coincidan con la situación de la trabajadora en algunos de los supuestos mencionados.

El derecho persiste aun cuando en el momento de finalización de las situaciones se haya concluido el año natural al que correspondía el periodo de vacaciones.

2.2.7. Novedades que introduce la Ley de Igualdad que afectan a la Seguridad Social

- Reconocimiento de las prestaciones de Seguridad Social durante el permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia.
- Cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- La ampliación a siete años del periodo en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad. Este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral.
- Las mujeres menores de 21 años no tendrán que acreditar periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación por maternidad, pero sí estar dadas de alta en la Seguridad Social.
- Las mujeres entre 21 y 26 años únicamente tendrán que acreditar un periodo mínimo de 45 días para tener derecho a la misma.
- Creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad, de 42 días de duración.
- No se descuenta la prestación por desempleo del tiempo del permiso por maternidad y paternidad.

- Se reconoce el subsidio de maternidad y el permiso de paternidad a los trabajadores autónomos.
- Bonificación del 100% de la cuota que se paga a la Seguridad Social por las trabajadoras autónomas durante su baja por maternidad.

2. 3. Reducciones de jornada

La reducción de jornada de las personas trabajadoras es una medida más que facilita la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. En sus diferentes modalidades, viene recogida en el Art. 37 del ET. Hay diferentes motivos para poder obtener una reducción de jornada:

- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Por cuidado a menores, personas discapacitadas o familiares que se encuentren en situación de dependencia.
- Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto.
- De la trabajadora víctima de la violencia de género.

2.3.1. Por lactancia de un hijo-a menor de nueve meses

Esta modalidad de reducción de jornada viene recogida en el Art. 37.4. del ET e implica el derecho a una hora de ausencia en el trabajo que se pueden dividir en dos fracciones de tiempo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Se considera la reducción de jornada "por lactancia" no en el sentido estricto de tiempo de alimentación sino como un tiempo retribuido de cuidado y atención que pueden utilizar padres y madres por lo que si su uso resultara imposible este tiempo puede ser acumulable semanal o quincenalmente.

Las características con que se puede describir brevemente esta modalidad de reducción de jornada son las que se describen a continuación:

- De forma voluntaria, se puede sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que lleguen con el empresario (a), respetando en todo caso lo previsto en la negociación colectiva.
- El permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Por lo tanto, respecto a la utilización del padre de este tiempo para el cuidado, la legislación española es restrictiva en el sentido de

que el padre únicamente puede acogerse a esta reducción de jornada en el caso de que la madre también realice una actividad por cuenta ajena. Esta restricción no existe en el caso de la madre ya que tiene derecho a este tiempo remunerado sin tener en cuenta la situación laboral del pasado.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponde al trabajador (a) dentro de su jornada ordinaria.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un (a) menor de 9 meses.
- Debe avisar al empresario (a) con 15 días de antelación de la fecha en la que se producirá su reincorporación a la jornada ordinaria.

Esta modalidad de reducción de jornada solo puede disfrutarlo como derecho el padre en el caso de que la madre también realice una actividad laboral. Por el contrario, la madre tiene este derecho tanto si el padre trabaja como si no. No se contempla expresamente su disfrute simultáneo.

2.3.2. Por cuidado de menores, personas discapacitadas o familiares que se encuentran en situación de dependencia

Esta modalidad de reducción de jornada viene recogida en el Art. 37.5. del ET.

2.3.2.1. Beneficiarios

Los beneficiarios(as) son:

1. Personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo:
   a) Menores de ocho años.
   b) Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida.

2. Personas que tengan que encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consaguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y solo en el caso de que no desempeñen actividad retribuida.

2.3.2.2. Contenido

Esta modalidad de reducción de jornada contempla el derecho a la reducción de jornada con reducción de salario proporcional entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada habitual. Dicha reducción de jornada implica una reducción proporcional de la retribución aunque los convenios colectivos puedan mejorar de hecho esta proporción.

- La determinación horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
- Se considera como cotizada la totalidad de la jornada laboral en los supuestos de reducción por cuidado de familiares.
- Se debe avisar al empresario (a) con 15 días de antelación de la fecha en la que se producirá su reincorporación a la jornada ordinaria.

2.3.3. Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto

Esta modalidad de reducción de jornada viene recogida en el Art. 37.4. Bis del ET e implica el derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora o derecho a reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con reducción proporcional del salario.

Características que presenta esta modalidad de reducción de jornada:

- Pueden ser sujetos del derecho el padre o la madre (alternativamente).
- La determinación horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
- Se debe avisar al empresario (a) con 15 días de antelación de la fecha en la que se producirá su reincorporación a la jornada ordinaria.

2.3.4. De la trabajadora víctima de la violencia de género

Esta modalidad de reducción de jornada viene recogida en el Art. 37.4. del ET e implica el derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Características que presenta esta modalidad de reducción de jornada:

- Se podrá ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
- La determinación horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
- Debe avisar al empresario (a) con 15 días de antelación de la fecha en la que se producirá su reincorporación a la jornada ordinaria.

2.4. Excedencias

Las excedencias pueden tomarse por alguna de las siguientes razones:

- Por cuidado de hijos-as.
- Para la atención de otras personas que se encuentran en situación de dependencia.
- Voluntaria

2.4.1. Por cuidado de hijos (as)

Esta modalidad de excedencia viene recogida en el Art. 46.3. del ET e implica el derecho a excedencia desde la fecha del nacimiento o resolución que determine la adopción.

Se trata de un permiso no retribuido con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

2.4.1.1. Requisitos

Cuidado del hijo biológico, por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo aunque estos sean provisionales.

2.4.1.2. Duración

No superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El período puede disfrutarse de manera fraccionada.

2.4.1.3. Consecuencias

- Genera derecho a reserva del mismo puesto durante el primer año.
- Los años 2º y 3º existe derecho a reingreso en la empresa en puesto equivalente o categoría profesional sin menoscabo de la retribución.
- El tiempo de excedencia computa a efectos de antigüedad sea cual sea su duración.
- Los empleados y empleadas en situación de excedencia tienen derecho a cursos de formación previa convocatoria por la empresa que faciliten su reincorporación una vez finalizada esta.
- El primer año computa como cotizado a efectos de la Seguridad Social.
- Es un derecho individual.
- Si dos personas generaran este derecho por el mismo causante la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
- Se considera como periodo de cotización efectiva los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo/a.
- Se considera como cotizada la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia por cuidado de hijos inmediatamente posteriores a una reducción de jornada.

2.4.2. Para la atención de otras personas que se encuentran en situación de dependencia

Esta modalidad de excedencia viene recogida en el Art. 46.3. del ET.

2.4.2.1. Requisitos

- Cuidado del familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad.
- Que dicho familiar no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad.
- Que dicho familiar no desempeñe actividad retribuida.

2.4.2.2. Duración

No superior a dos años, pudiéndose disfrutar de forma fraccionada, salvo que se establezca una duración superior en la negociación colectiva.

2.4.2.3. Efectos

- El tiempo de la excedencia computa a efectos de antigüedad sea cual sea su duración.
- Hay derecho a cursos de formación previa convocatoria de la empresa.

2.4.4. Otros

- Cuando un nuevo causante diera lugar a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin a la que en su caso se viniera disfrutando.
- Es un derecho individual.
- Si dos personas generaran este derecho por el mismo causante la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
- Se considera como periodo de cotización efectiva los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo/a.
- Se considera como cotizada la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia por cuidado de hijos inmediatamente posteriores a una reducción de jornada.

2.4.3. Voluntaria

Esta modalidad de excedencia viene recogida en el Art. 46.2. del ET.

2.4.3.1. Requisitos

- Antigüedad en la empresa de al menos un año.
- Que no hayan transcurrido menos de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.4.3.2. Duración

No inferior a cuatro meses y no superior a cinco años.

2.4.3.3. Otros

La persona trabajadora excedente conserva solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

2.5. Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia

En el artículo 48.5. ET se venía regulando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo para la salud de la mujer embarazada. La Ley 39/99 modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de manera que en los supuestos de maternidad en los que por motivos de salud de la madre o del fecho se haga necesario un cambio de puesto de trabajo y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo bajo la Protección de la Seguridad Social. Con las últimas modificaciones introducidas por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley 3/2007 de 22 de marzo) la acción protectora del artículo se ha ampliado recogiendo también el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

2.5.1. Contenido

Suspensión del contrato una vez agotadas las medidas del Art. 26 de la Ley de Prevención de riesgos laborales:

- Realización de una evaluación de riesgos específicos para la trabajadora y el feto.
- Que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora embarazada.
- Imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.

La suspensión del contrato por riesgo finaliza el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior.

2.5.2. Carácter

- Es una medida de protección a la seguridad y salud.
- Implica una suspensión del contrato sin retribución.
- Existe posibilidad de acceder a una prestación de la Seguridad Social (Art. 139, 135, 106.4 LGSS).
- Se cobra el 75% de la base reguladora desde el día que se produce el nacimiento del derecho.

2.5.3. Otros

Incentivos en contratos de interinidad. Para sustituir a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo, las empresas están incentivadas con bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social:

- Del contrato celebrado con la persona desempleada.
- De la cotización de la persona sustituida.

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

2.6. Otras medidas

También se regula en la Ley 39/99, la nulidad de los despidos motivados por el embarazo o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, y se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral como por ejemplo el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto o la lactancia.

Anexo C.2. MEDIDAS Y ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

El conflicto entre trabajo remunerado y familia además de afectar a la persona trabajadora tiene consecuencias negativas para la empresa. Situaciones de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso o rendimiento en relación con los objetivos propios de la empresa llevan a revisar lo que se ha denominado una "cultura organizacional tradicional". Dicho modelo contenía un modelo de empleado-tipo varón que se integraba dentro de un modelo familiar basado en el hombre como sostén económico y la mujer como cuidadora.

El desarrollo de una nueva cultura organizacional es un requisito *sine qua non* para que las organizaciones/empresas implementen medidas que ayuden a solucionar este conflicto. Y ello porque el éxito de estas políticas radica en su universalización, es decir, que todos los planes y medidas se destinen tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, buscando promover una "prestación de cuidados familiares compartidos" para mujeres y hombres.

Se ha destacado, sin embargo, que no todas las empresas tienen las mismas posibilidades de poder desarrollar este tipo de políticas. Estudios realizados en EEUU y España apuntan hacia cuatro factores que impulsan la puesta en marcha de este tipo de política de conciliación (Chinchilla, 2001):

- El tamaño de la empresa: por ejemplo, las facilidades que pueden tener las trabajadoras y trabajadores para poder tomar una excedencia son mayores en las grandes empresas.
- La proporción de empleadas sobre el total de la plantilla.
- La competitividad en el mercado laboral.
- El grado de preocupación por reclutar y retener a su plantilla por parte de la empresa u organización.

Las medidas de conciliación desarrolladas desde el ámbito empresarial son aquellas que desde las empresas se pueden poner en marcha para mejorar las condiciones laborales del personal integrado en la plantilla de la misma, en relación con la conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal. No resulta sencilla la tarea de estructurar la diversidad de medidas de conciliación que las empresas pueden poner en marcha, tanto por lo numerosas que estas pueden ser, como por las variantes específicas en que pueden concretarse para su aplicación concreta teniendo presente tanto la propia organización y cultura empresarial como las necesidades específicas de las personas trabajadoras.

De forma tentativa, y siguiendo para ello el referente de diferentes guías que se han elaborado en el territorio nacional, las medidas pueden ser clasificadas en cuatro grandes grupos:

1) flexibilidad en el tiempo y en el espacio, es decir, aquellas medidas relacionadas con la organización del trabajo en el tiempo y en el espacio;
2) atención y cuidado de personas que se encuentran en situación de dependencia, es decir, aquellas acciones que tratan de compaginar el tiempo de trabajo de las personas con el cuidado de familiares;
3) asesoramiento, formación y desarrollo para la conciliación, es decir, aquellas medidas informativas y formativas que contribuyen a facilitar la conciliación como parte de los valores culturales de la empresa;
4) otro tipo de medidas de conciliación.

1. Flexibilidad en el tiempo y en el espacio

a. Flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad en la jornada laboral

Franjas horarias de entrada y salida

Este tipo de acciones positivas en materia de conciliación consiste en no establecer una rigidez en la hora de entrada al trabajo remunerado sino que se marca una franja horaria para que cada persona organice la hora de entrada y salida según sus necesidades. Así, por ejemplo, en lugar de establecerse una hora de entrada a las 8 h se establece una franja entre las 8 y las 10 h.

Del mismo modo, este tipo de medidas se pueden establecer en los horarios de las comidas. De tal modo que así las personas pueden, si lo desean o tienen la necesidad de hacerlo, comer con sus familiares ampliando los intervalos horarios –por ejemplo, dos horas para la comida en lugar de una-, o reducirlos para impedir que la jornada se extienda de manera innecesaria.

Cada persona elige, en la medida de lo posible, y en función de las necesidades de la empresa, el horario que desea tener, dentro de las franjas horarias que le posibilita la empresa. El número total de horas de trabajo es el mismo sin embargo varía enormemente la forma de organizar dicha dedicación temporal.

Se ha destacado que este tipo de medidas no supone, en principio no tiene por qué suponer, ningún coste adicional a la empresa; es más, este tipo de medidas le puede reportar muchas ventajas ya que al poder organizarse de forma flexible los diferentes tiempos se reduce el estrés, el absentismo laboral, la falta de puntualidad, entre otros aspectos que redundan en una mayor productividad empresarial.

Jornada intensiva

Esta medida supone la realización de toda la jornada de forma continua, bien en horario de mañana o de tarde; se suprimen las jornadas partidas y los descansos para las comidas.

Adaptación del horario de trabajo a los horarios de los colegios

Esta medida suele ir acompañada de la correspondiente reducción salarial, por la disminución de horas de trabajo que conlleva respecto a una jornada completa.

Trabajo a tiempo parcial

Este tipo de medida, cada vez más generalizada en nuestro país pero no precisamente como medida de acción positiva o de conciliación sino, todo lo contrario, como forma de trabajo precaria, supone la existencia de un contrato laboral por un número de horas inferior a la jornada a tiempo completo, de modo que se pueda compatibilizar ésta como otro tipo de actividades personales, relacionadas con las responsabilidades familiares, para el desarrollo de la formación, etc.

Se ha destacado que esta medida puede, y de hecho así ocurre a efectos de los criterios empresariales generalmente, facilitar una mejor organización de los tiempos laborales y personales, así como una mayor productividad.

Reducción de jornada

Esta medida supone posibilitar el acceso a una reducción de jornada con unos requisitos que mejoren o amplíen los establecidos por la ley, ya sea en tiempo, en salario, o en edad de la persona que causa del derecho.

La reducción de jornada se diferencia del tiempo parcial en que la jornada laboral de la persona que solicita una reducción es anteriormente completa y son situaciones familiares las que llevan a solicitarla, recogidas en la legislación.

Las medidas pueden consistir en una mejora o ampliación de los requisitos existentes para poder acceder a ella (como, por ejemplo, ocurriría con una ampliación de la edad hasta los 10 años del menor o que la reducción de jornada no lleve aparejada una reducción de salario).

Empleos compartidos

Esta medida está estrechamente relacionada con el trabajo a tiempo parcial así como con la reducción de jornada, en tanto que se trata de dos personas que comparten un mismo puesto.

Se ha destacado que un requisito fundamental para que se pueda dar una situación de este tipo tiene que ser que las dos personas que desempeñan el mismo puesto trabajen bien en equipo y coordinen sus actividades. Se pueden dar varias posibilidades, de las que destacamos:

a) Las dos personas que comparten el mismo puesto se ocupen de las mismas responsabilidades. Ello presenta dos grandes ventajas: una de ellas es que no hay problema si se solapan los horarios, otra es que la empresa logra mayor flexibilidad pues una persona puede cubrir el trabajo de la otra en caso de ausencia.
b) Las dos personas que comparten el mismo puesto de trabajo se ocupan de tareas y responsabilidades diferentes. La empresa puede seleccionar a los profesionales más especializados.

Esta medida no supone coste alguno a la empresa y, sin embargo, puede producir mejoras en la productividad de las personas que opten por esta modalidad de empleo.

Semana laboral comprimida

Se trata de trabajar más horas al día durante la semana a cambio de una tarde libre, -normalmente, se trata de la tarde del viernes- o de un día entero. Un ejemplo clásico de esta medida es comprimir la semana de lunes a jueves y

acabar el viernes a las 14 h; una medida menos convencional es comprimir la semana en cuatro días entre lunes y jueves.

Al igual que la anterior, esta medida no supone coste alguno a la empresa y, sin embargo, puede producir mejoras en la productividad de las personas que opten por esta modalidad de empleo.

Jubilación progresiva

Se trata de reducir la jornada de la persona que se acerca a la edad de jubilación para que se adapte a la nueva situación de manera progresiva. La formula más extendida y más conocida es aquella en la que esta se combina con la jubilación progresiva, pero no tiene porqué ser necesariamente así en tanto que se puede reducir la jornada sin tener que reducirse el sueldo recibido.

Horas anuales

Esta medida supone que los contratos se celebran por un determinado número de horas al año y no al día o a la semana. De tal modo que las personas que integran la plantilla pueden adaptarse a las necesidades de las empresas que tengan puntas de producción en servicios determinados.

Esta medida está muy relacionada con la remuneración por objetivos que trata de incidir en la idea de que no importa tanto el tiempo que se emplee en el trabajo remunerado como la necesidad de rendir de un modo adecuado.

Remuneración por objetivos

La remuneración por objetivos puede combinarse según los intereses de la empresa desde establecer pluses salariales por productividad hasta implantar un salario base y el resto del mismo determinarlo según los resultados conseguidos.

Medidas que refuercen el cumplimiento del horario laboral

Este tipo de medidas pretenden descartar la idea tan difundida en la cultura empresarial de nuestro país de que es necesario realizar más horas que las estipuladas en el contrato para desarrollar el trabajo o para poder obtener una promoción en la empresa.

Este tipo de medidas están muy relacionadas con la gestión por objetivos y no tanto por horas trabajadas. Podríamos destacar algunos ejemplos en este sentido:

- *'Política de luces apagadas'* o *'apaga y vamonos'*, es decir, a partir de una determinada hora se apaga el sistema eléctrico de la empresa.
- No se permite la realización de reuniones en determinadas franjas horarias o a partir de una hora: un caso paradigmático sería el de no poner las reuniones a partir de las 15 o en los horarios de salida de los menores de los colegios.

1. 1. 2. Permisos y excedencias

Permiso por nacimiento de hijo/a más allá de lo estipulado por la ley

Este tipo de medida de acción positiva trata de ampliar el permiso del padre más allá de los días que marca la ley por nacimiento de hijo/a; y, lo aún mejor es si esta medida se acompaña de una no reducción de sueldo.

Permiso de maternidad más allá de lo estipulado por la ley

En el permiso de maternidad las posibilidades son muy diversas en tanto que este derecho puede ser también disfrutado por el padre siempre que la madre le ceda un número de semanas igual o inferior a 10 de las suyas propias. Por tanto, se trata de un tipo de medidas que puede beneficiar tanto al padre como a la madre.

En cualquier caso, la empresa en que amplia el permiso de maternidad más allá de las 16 semanas estipuladas por la ley se hace cargo igualmente del pago de la prestación que le corresponda a la persona que disfruta el permiso.

Tiempo de lactancia más allá de lo estipulado por la ley

Esta medida trata de ampliar o mejorar los requisitos establecidos por ley para el permiso de lactancia para que las madres y padres puedan alimentar a los bebés en los primeros meses de vida.

En el caso de que la madre o el padre haya decidido reducir su jornada por cuidado de hijo, por ejemplo, terminando 2 horas antes de trabajar, puede igualmente añadir la media hora de reducción por lactancia establecida por ley, resultando una reducción total de 2 horas y media.

También es posible encontrar diferentes modalidades dependiendo de las necesidades de ambas partes: por ejemplo, ampliando este permiso hasta que el bebé cumpla un año en vez de los nueve meses marcados por la ley o ampliar el tiempo diario del permiso establecido por ley.

Excedencias más allá de lo estipulado por la ley

Esta medida trata de favorecer la posibilidad de acogerse a una excedencia mejorando los requisitos que se establecen en las leyes en cualquiera de sus modalidades –por cuidado de hijos, familiares o de carácter voluntario-. Un ejemplo de este tipo de medida es la excedencia legal por cuidado de hijos que tiene un tiempo máximo de duración de tres años, y para poder mantener la reserva de puesto de trabajo durante el primer de estos años únicamente. Pues bien, la empresa podría aumentar el número de años de posible excedencia o bien admitir la posibilidad de que se reserve el mismo puesto de trabajo durante la totalidad del periodo.

Reintegración después de un período de permiso/excedencia

Esta medida está relacionada con la vuelta al trabajo remunerado tras un periodo de permiso o excedencia voluntaria o por cuidado de familiares. Con ella se pretende facilitar la reincorporación estableciendo un periodo de información, formación y acompañamiento.

Durante el periodo de excedencia se pueden aplicar dos medidas simultáneamente, que además se refuerzan la una a la otra en términos de conciliación:

a) Sustitución de las personas ausentes por contratos de interinidad de forma tal que no se sobrecargue el trabajo del resto de la plantilla de la empresa.
b) Que desde el Departamento de Recursos Humanos, o similar, se informe periódicamente y con regularidad a la persona que está disfrutando del permiso para que esté al corriente de las novedades de la empresa.

Abandono del lugar de trabajo por emergencias de tipo familiar

Esta medida consiste en que la persona que así lo necesite pueda abandonar su puesto de trabajo en caso de un imprevisto de tipo familiar sin necesidad de justificarlo con anterioridad. Este tipo de medida es de fácil implantación y se ha destacado que es muy valorada en tanto que genera un alto grado de confianza.

Prioridad de elección de turnos de vacaciones para quienes tengan responsabilidades familiares

Esta medida pretende fomentar que se puedan establecer los requisitos necesarios para que aquellas personas cuyas responsabilidades familiares sean ineludibles puedan disfrutar de esta medida. Ejemplos de este tipo de medida serían tanto el período de vacaciones escolares de menores de 8 años como el cuidado de personas mayores o enfermas por turno familiar.

Tiempo libre para la formación

Esta medida consiste en que la empresa concede un cierto número de horas al mes o al año para que las personas interesadas sigan formándose.

Bancos de tiempo libre remunerado

La medida consiste en aplicar reducciones de salario proporcionales a cambio del tiempo de trabajo que se ha dejado de realizar. En esta medida se pueden establecer unos topes máximos o bien limitarlo o favorecerlo según el periodo.

Año sabático

Esta medida consiste en la ausencia del trabajo remunerado durante un período determinado siempre y cuando los y las empleadas cumplan una serie de requisitos establecidos por la empresa que suelen consistir en tener unos años determinados años de antigüedad. Generalmente esta medida suele ir acompañada por una reducción salarial acordada entre la persona beneficiaria de la medida y la gerencia de la empresa.

b. Flexibilidad en el espacio

Teletrabajo

Las personas trabajadoras, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de trabajar en sus propios hogares para con ello evitar los desplazamientos y poder adaptar mejor los horarios de trabajo a los de las necesidades familiares. En las grandes ciudades también se puede organizar el teletrabajo en oficinas satélites que sean habilitadas para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y regresar del lugar donde habitualmente se desarrolla el trabajo remunerado. También es posible, en esta misma línea, reorganizar los distintos centros de trabajo para que las personas que trabajan en los mismos estén lo más cerca posible de su domicilio.

Existe también la posibilidad de desarrollar diferentes modalidades mixtas entre diferentes medidas de flexibilidad temporal y espacial de tal modo que se pueden repartir los dias en que se trabaja en el hogar con aquellos en que esta actividad se desarrolla en la empresa. Generalmente, para asegurar el éxito de esta medida, las empresas proporcionan a las personas teletrabajadoras los medios necesarios para el desarrollo del trabajo: teléfonos, conexión a internet, ADSL, fax, utilización de programas tipo skype, mensenger, entre otras.

Videoconferencia

La videoconferencia generalmente se utiliza para la celebración de reuniones entre el personal de la misma empresa, clientes o proveedores… que se encuentran en otras ciudades o países, con lo que se logra ahorar el gasto que supone tanto en términos de tiempo como de recursos económicos que conllevan los desplazamientos. Se trata de una medida muy utilizada como forma de trabajo habitual en empresas multinaciones con sus filiales situadas en distintos países. La posibilidad de evitar desplazamientos reporta beneficios a las empresas independientemente de cual sea su tamaño o las distancias que tenga que salvar.

2. Atención y cuidado de las personas que se encuentran en situación de dependencia

Este tipo de medidas pretenden proporcionar a la persona trabajadora una mayor calidad de vida no solo durante la jornada laboral sino también fuera de la empresa de manera que esto repercuta en la productividad y en la efectividad del trabajo.

a. Servicio de guardería

Se trata de proporcionar un servicio de guardería para los hijos/as de las personas que trabajan en la empresa u organización. Esta puede ser en diferentes modalidades, de las que aquí se han seleccionado tres:

Guardería en la propia empresa

Consiste en instalar una guardería o ludoteca en las propias instalaciones de la empresa dando el servicio, sea este de forma temporal en época de vacaciones escolares o de forma permanente durante todo el año. Y el servicio puede estar totalmente a cargo de la empresa o bien puede estar parcialmente subvencionado.

Guardería fuera de la empresa

En este caso se presta el servicio en guarderías externas a la empresa. Esta medida puede consistir en la reserva de plazas en centros cercanos, en una ayuda económica total o parcial para sufragar gastos, entre otras.

Ticket-guardería

Se trata de una medida que proporciona mayor flexibilidad puesto que las personas interesadas pueden elegir la guardería en función de sus necesidades e intereses.

b. Servicio de información y búsqueda de profesionales

Son las ya clásicas 'guías para la conciliación' en las que se recopilan datos acerca de los recursos locales para el cuidado de menores y de personas mayores en situación de dependencia –desde guarderías y escuelas infantiles a colegios, centros de día, centros de atención a personas con diversidad funcional, etc-, así como servicios –de limpieza, teleasistencia, profesores particulares, comida a domicilio, lavanderías, etc. – y se ponen a disposición del personal de la empresa u organización.

c. Actividades para los hijos/as de personal perteneciente a la plantilla en horario laboral

Este tipo de medida consiste en que la empresa organiza y gestiona actividades lúdicas, deportivas y culturales para el entretenimiento de los hijos e hijas de su personal trabajador durante la jornada laboral. Generalmente, este tipo de actividades se realizan en periodos vacacionales: campamentos juveniles en verano, ludoteca en navidades, colonias urbanas en semana santa, semana de la nieve, entre otras.

En este tipo de línea se encontrarían igualmente los servicios de búsquedas de canguro durante los viajes de trabajo o para las horas extra.

d. Apoyo a las estrategias particulares en materia de conciliación

Con esta medida se sufragan los gastos –parcial o totalmente – que suponen las acciones que ya han venido desarrollando algunas personas con anterioridad para solucionar sus necesidades de conciliación. Este tipo de medida puede ser de gran utilidad en pequeñas y medianas empresas u otro tipo de pequeñas organizaciones.

3. Asesoramiento, formación y desarrollo de la conciliación

a. Persona asesora para la conciliación

Una persona que pertenece al departamento de Recursos Humanos o a la que se contratan servicios de forma externa, asesora sobre los distintos aspectos de la vida profesional y familiar. Un ejemplo, sería la contratación de una persona para realizar un coaching personal que permita planificar las necesidades de formación y de otros tipos de usos del tiempo.

b. Cursos de desarrollo profesional y personal

Este tipo de cursos pretenden constituirse en una herramienta de sensibilización sobre la gestión de los tiempos, del estrés, la resolución de conflictos trabajo-familia, la corresponsabilidad, entre otros aspectos. La formula optima es

aquella que incluye este tipo de cursos dentro de la formación contínua de la empresa y que se impartan durante el horario laboral.

c. Adaptación del puesto de trabajo

Este tipo de medida pretende ser de utilidad para afrontar etapas de especial carga en el aspecto personal –por ejemplo, en momentos de nacimiento, separación, desempleo del cónyuge, fallecimiento de familiar, mudanza, etc.- que puedan tener una influencia negativa en el trabajo. La fórmula óptima es aquella en la que la empresa disminuye las responsabilidades o la carga de trabajo o incluso cambiar de puesto para que se adapte a la capacidad de la persona.

d. Ayudas para la formación de los y las empleadas

Lo que se persigue con esta medida es ofrecer apoyo para que el personal siga formándose y ello repercuta en el rendimiento de la empresa. Las ayudas pueden ser de dos tipos:

- *Bolsas de dinero* para el pago de cursos, estudios universitarios, postgrado, etc.
- *Bolsas de tiempo*, es decir, posibilitar que los cursos se desarrollen dentro de la jornada laboral o bien que se reduzca ésta para poder asistir a la formación.

4. Otras medidas de conciliación

a. Grupos de conciliación

Esta medida pretende fomentar la creación de grupos de empleados y empleadas que se reúnan con cierta periodicidad con la finalidad de debatir y buscar soluciones a las diferentes necesidades de conciliación con la finalidad de debatir y buscar soluciones a las diferentes necesidades de conciliación que existan entre las personas que forman parte de la plantilla de la empresa u organización.

Esta medida, además, podría fomentar la participación y la comunicación entre el personal y la dirección en materia de conciliación, así como aplicar las medidas que sean más adecuadas a las necesidades reales del personal y que beneficien al mayor número de personas.

b. Manual empresarial de conciliación

Con esta medida se pretende que la empresa ponga a disposición del personal todas las acciones llevadas a cabo para el fomento de la conciliación en un documento que se difunda de tal modo que todo el personal tenga acceso a dicha información. Intranet es un recurso de gran potencialidad en este sentido.

c. Acercamiento al domicilio familiar

Con esta medida se pretende que aquellas grandes empresas que cuenten con varias sucursales se de la posibilidad de reorganizar las plantillas de tal modo que, en la medida de lo posible, cada persona desempeñe su trabajo en un puesto que esté ubicado lo más próximo a su domicilio o el de sus familiares, evitando con ello desplazamientos innecesarios.

d. Espacios de la empresa para el fomento de la conciliación

Esta medida consiste en habilitar dentro de la empresa espacios con material divulgativo sobre conciliación.

e. Beneficios sociales y extrasalariales

Los beneficios sociales que la empresa puede ofrecer son muy diversos. Algunos de estos pueden encontrarse en el listado que se enumera a continuación:

- Comedor de empresa.
- Transporte al lugar de trabajo.
- Plan de pensiones.

  - Productos de la empresa a precios inferiores: material informático, préstamos.
  - Seguros: de vida, médico, de accidentes, etc. para la plantilla y/o sus familiares.
- Centro de deportes.
- Servicios de osteopatía.
- Salas de relax o descanso.

8. Índice de gráficos y tablas

2. La transformación de la vida familiar en España

Gráficos

2.1. Evolución del nº medio de hijos por mujer (Índice Sintético de Fecundidad) en distintos países de la Unión Europea, 1970-2006, pág 24

2.2. Evolución del nº de nacimientos en España, 1996-2004 según la nacionalidad de la madre, pág 25

2.3. Evolución de la edad media a la primera maternidad en distintos países de la Unión Europea, pág 26

2.4. Tasa de actividad de las mujeres de 25 a 54 años e Índice Sintético de Fecundidad en la Unión Europea en 2006, pág 28

2.5. Dificultades para conciliar la vida personal y familiar e Índice Sintético de Fecundidad en la Unión Europea en 2005, pág 29

Tablas

2.1. Porcentaje de población que vive en los distintos tipos de hogares, pág 31

2.2. Formas de convivencia de las personas de 65 y más años en España, 2006, pág 33

3. Análisis comparado de la protección social a las familias en la Unión Europea

Gráficos

3.1. Porcentaje sobre el PIB de las transformaciones en dinero por motivos familiares (Función familia) 2006, pág 38

3.2. Variación en puntos porcentuales del porcentaje de protección social en dinero respecto al PIB destinado a la familia, 1995-2006, pág 50

3.3. Prestaciones familiares directas en dinero y en servicios así como desgravaciones fiscales según los criterios de clasificación de la OCDE. Porcentajes sobre el PIB en 2003, pág 52

3.4. Porcentaje de prestaciones familiares en dinero condicionadas al nivel de renta sobre el total de las prestaciones en dinero. 2006, pág 53
3.5. Porcentaje de niños menores de 16 años con ingresos menores del 50% de la mediana de ingresos netos ajustado por persona antes y después de las transformaciones sociales, 2006, pág 55
3.6. Puntos porcentuales en que se reduce la pobreza infantil medida con el umbral del 50% de la mediana de ingresos netos ajustado por persona como consecuencia de las prestaciones, pág 56
3.7. Porcentaje de gastos en protección social a la familia y nivel de pobreza infantil (umbral del 50%). Países de la UE, 2006, pág 57
3.8. Porcentaje de trabajadores en la UE que señalan que tienen muchas o bastantes dificultades para conciliar la vida laboral y personal o familiar, pág 60
3.9. Duración y remuneración de los permisos de maternidad en la UE, pág 63
3.10. Duración y remuneración de los permisos de paternidad en la OCDE, pág 64
3.11. Duración y remuneración de los permisos parentales (excedencias) en la OCDE, pág 66
3.12. Porcentaje de niños de 0 a 2 años "escolarizados" en centros formales de cuidado de niños según el número de horas de permanencia, 2006, pág 68
3.13. Porcentaje de niños de 3 a 5 años escolarizados en centros formales de cuidado de niños según el número de horas de permanencia, 2006, pág 69

4. La protección a las familias en España desde la Seguridad Social

Tablas

S.4.1. Cuantía de las prestaciones en 1971, pág 81
S.4.2. Evolución del gasto. Periodo 1971-1991, pág 82
S.4.3. Evolución de asignaciones mensuales. Periodo 1971-2008, pág 84

S.4.4. Evolución de prestaciones por hijo a cargo. Periodo 1898-2008, pág 87
S.4.5. Evolución de la cuantía de las prestaciones periódicas de la Seguridad Social por hijo a cargo. Periodo 1998-2008, pág 90
S.4.6. Evolución del gasto en prestaciones familiares de la Seguridad Social en 2008, pág 91
S.4.7. Desglose del gasto en prestaciones familiares de la Seguridad Social en 2007, pág 95
S.4.8. Coste de algunas medidas de apoyo a la familia en España en 2007 (en euros), pág 96
S.4.9. Gasto en la Función Familia como porcentaje del gasto en prestaciones sociales, pág 99
S.4.10. Comparativa Unión Europea, pág 100
S.4.11. Comparativa de las prestaciones por hijo en la UE, pág 102
S.4.12. Importe mensual, en euros, de las prestaciones por hijo en algunos países de la UE, pág 103
S.4.13. Importe anual de las prestaciones familiares para una familia con dos hijos según varios niveles de renta, pág 104
S.4.14. Ingreso por prestaciones en España, pág 105

4. La protección a las familias en España desde la Fiscalidad

Gráficos

F.4.1. Comparación de las escalas de equivalencia. Medición del coste de los hijos, pág 152
F.4.2. Ahorro fiscal por mantenimiento de hijos: Administración Central y CCAA, pág 156
F.4.3. Importancia cuantitativa según el número de hijos en el IRPF comparado en PPC de 2008, pág 185
F.4.4. Representación de las Escalas de Equivalencia según el número de hijos en los países de la UE (2008), pág 186

Tablas

F.4.1. Tributación familiar en el IRPF en España (1979-2008), pág 123

F.4.2. Evolución del mínimo exento y deducciones familiares en el IRPF (1979-1984). Ley 44/1978 (ptas.), pág 126

F.4.3. Evolución del mínimo exento y deducciones familiares (1985-1987) Ley 48/1985, pág 127

F.4.4. Evolución del mínimo exento y deducciones familiares (1988-1991). Ley 20/1989, pág 128

F.4.5. Evolución del mínimo exento y deducciones familiares en el IRPF (1992-1998) Ley 18/1991 (ptas.), pág 130

F.4.6. Escala de gravamen. Mínimos personales y familiares. Ley 40/1998 (1999-2002). Ley 46/2002 (2003-2006). Ley 35/2006 (a partir de 2007), pág 133

F.4.7. Escala de equivalencia implícita en la Ley 40/1998, año 2001, pág 149

F.4.8. Cuadro comparativo de escalas, pág 150

F.4.9. Escala de equivalencia implícita en la Ley 35/2006 y la Ley 51/2007, pág 151

F.4.10. Escala de equivalencia implícita en 2001 y 2007, pág 154

F.4.11. Ahorro impositivo por mantenimiento de hijos Central + Autonómico (en €), pág 155

F.4.12. Beneficios fiscales 2008. IRPF, pág 158

F.4.13. Distribución de la ayuda a la familia por decilas de renta, pág 164

F.4.14. Indicadores de la distribución de la renta antes de la ayuda a la familia, pág 165

F.4.15. Indicadores de la distribución de la renta después de la ayuda a la familia, pág 165

F.4.16. Cuantías por hijos en el IRPF comparado en PPC, 2008, pág 184

F.4.17. Escalas de equivalencia según el número de hijos en el IRPF comparado (2008), pág 185

4. La protección a las familias en España desde la conciliación de la vida laboral y familiar

Tablas

C.4.1. Usos del tiempo: tiempo medido según el género (hh:mm), pág 203

C.4.2. Tiempo medio diario de la carga de trabajo según el género por países (hh:mm), pág 204