



*Unió General de Treballadors de Catalunya
Fundació Maria Aurèlia Capmany
Ajuntament de Barcelona
Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat
Ajuntament de la Seu d'Urgell
Ajuntament de Molins de Rei
Ajuntament de Mollerussa
Ajuntament de Vilafranca del Penedès
Consell Comarcal del Montsià
Consell Comarcal d'Osona
IESE – Universidad de Navarra
UOC – Universitat Oberta de Catalunya
Foment del Treball Nacional
Associació Catalana d'Empresàries i Executives
Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad
Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)*

***RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE NORMATIVAS
Y PROPUESTAS DE LEY***

TEMPORA: “TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS”

Proyecto Tempora: tots els temps en un temps

INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

2004

Proyecto *Tempora: tots els temps en un temps*

INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

Edición: Fundació Maria Aurèlia Capmany (Barcelona, 2004)

ENTIDADES PARTICIPANTES

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS (UGT) DE CATALUNYA
FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY

ÍNDICE

Presentación

Introducción

Recomendaciones para la elaboración de normativas y propuestas de ley

PRESENTACIÓN

El proyecto *Tempora: tots els temps en un temps*, enmarcado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2002-2004) y concretamente en el eje 4 de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, ha sido promovido y liderado por la **Unió General de Treballadors (UGT) de Catalunya**, con la coordinación técnica de la **Fundació Maria Aurèlia Capmany**.

Junto con estas dos instituciones, las entidades socias de la Agrupación de Desarrollo son las que enumeramos a continuación:

- Ayuntamiento de Barcelona (Barcelona Activa, Distrito de Sant Martí, Instituto Municipal de Educación)
- Ayuntamiento de l'Hospitalet de Llobregat
- Ayuntamiento de la Seu d'Urgell
- Ayuntamiento de Molins de Rei
- Ayuntamiento de Mollerussa
- Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès
- Consejo Comarcal del Montsià
- Consejo Comarcal de Osona
- IESE (Universidad de Navarra)
- UOC – Universitat Oberta de Catalunya
- Foment del Treball Nacional
- Associació Catalana d'Empresàries i Executives
- Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad
- Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)

Tempora, cuyo objetivo final es diseñar e implantar un modelo de asesoramiento integral y personalizado para la atención y mediación de los conflictos en la conciliación del trabajo, la vida personal y la vida familiar, ha sido seleccionado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) para participar en el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, como práctica ejemplar susceptible de ser transferida a las políticas locales, regionales y nacionales en materia de empleo y de recursos humanos.

Así mismo, ha sido invitado por la Comisión Europea para formar parte del Grupo Temático Europeo sobre Igualdad de Oportunidades, en el sector *Conciliación*. Dicho grupo tiene como objetivo crear un modelo europeo de enfoque global sobre la igualdad de oportunidades.

Respecto a la cooperación transnacional, la actividad se orienta al intercambio de las experiencias y del impacto de las distintas estrategias de gestión del tiempo en la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, junto con el proyecto francés *Tempora*, liderado por el **Centre National d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles (CNIDFF)** y el italiano *Con-Tempo: Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, promovido por el **Ayuntamiento de Pavía**.

Para más información sobre el proyecto *Tempora: tots els temps en un temps*
<http://tempora.fmac.org>

INTRODUCCIÓN

El proyecto EQUAL *Tempora: tots els temps en un temps* plantea un trabajo de estudio y análisis con el objetivo de proponer y definir políticas positivas que permitan mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas y faciliten el compartir y conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar tanto a los hombres como a las mujeres.

La realización del proyecto ha tenido en cuenta las experiencias acumuladas de los diferentes socios que han participado en el mismo (organizaciones sindicales y empresariales, universidades, escuelas de negocios, ayuntamientos y organizaciones sociales en políticas ocupacionales y de igualdad de oportunidades) y tiene como base de reflexión las problemáticas generadas por la creciente entrada de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado y los cambios que esta situación está produciendo en las estructuras de producción y en las relaciones laborales y sociales.

El contraste de experiencias entre los participantes en el proyecto nos ha indicado la necesidad de afrontar un cambio estructural en profundidad y de manera paralela en cada una de las estructuras intervinientes, empresariales, sindicales, sociales y políticas, tanto en el marco local como en el autonómico, nacional y europeo. Esta situación de partida, a través de la cooperación y adaptabilidad entre los socios, nos ha facilitado la identificación de necesidades comunes en los distintos ámbitos y territorios, y ha permitido rentabilizar estructuras de equipos de trabajo ya existentes.

Las actuaciones que han centrado las acciones base del proyecto se han desarrollado en el entorno de **las empresas, los sindicatos y el territorio**.

OBJETIVOS

El proyecto tiene como objetivos generales:

1. Definir una propuesta global a partir de los modelos definidos en cada ámbito de actuación que de respuesta a la problemática de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, mediante la articulación del tiempo laboral, personal y familiar como elemento imprescindible para la mejora y consolidación de la ocupación de las personas con responsabilidades familiares, especialmente mujeres.
2. Crear un **Centro de Recursos** de asesoramiento integral y mediación de conflictos en la conciliación del trabajo, la vida personal y la vida familiar.

Los objetivos específicos han sido desarrollados a partir de los tres ámbitos de actuación:

EMPRESA

- Elaborar un modelo óptimo de organización de las empresas que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, a partir del análisis de las necesidades reales de las empresas y de sus recursos humanos y de la implementación de experiencias piloto que lo validen. El diseño de la maqueta ha sido elaborado por los socios participantes en el proyecto: UGT

de Catalunya, Fundació Maria Aurèlia Capmany, Foment del Treball Nacional, IESE, Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, Associació Catalana d'Empresàries i Executives.

- Diseñar formación *on-line*, dirigida a responsables de recursos humanos y a agentes sindicales, para implementar políticas que faciliten la conciliación, teniendo en cuenta las necesidades personales y sociales de las personas trabajadoras y la eficacia y rentabilidad de los entornos empresariales.
- Desarrollar mecanismos tecnológicos y pedagógicos que permitan el desarrollo de competencias de los nuevos perfiles profesionales demandados en el mercado de trabajo y aplicables al nuevo contexto sociolaboral, y en concreto el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Han sido elaborados por los socios participantes en el proyecto: Barcelona Activa, UOC, UGT de Catalunya y Fundació Maria Aurèlia Capmany.

SINDICATO

- Elaborar criterios y recomendaciones para la negociación colectiva teniendo en cuenta los **nuevos derechos** y las **nuevas demandas** de las personas que trabajan, relativas a políticas de flexibilidad, movilidad personal y profesional, políticas de maternidad / paternidad y cuidado de las personas, y políticas de promoción profesional y de servicios.
- Diseñar formación presencial, dirigida a agentes sindicales, para concienciar sobre la importancia de la negociación colectiva en la implementación de acciones de conciliación.

TERRITORIO

- Diseñar e implantar servicios de apoyo y atención a las personas dependientes que faciliten la conciliación, de acuerdo con las posibilidades y las políticas ya existentes en el contexto de ocho territorios, socios del proyecto: el barrio del Poblenou en el Distrito de Sant Martí de Barcelona, los municipios de Vilafranca del Penedès y Molins de Rei y la comarca de Osona (Barcelona), los municipios de Mollerussa y la Seu d'Urgell (Lleida), y la comarca del Montsià (Tarragona).

Este objetivo se complementa con la elaboración de análisis y el desarrollo de diversas experiencias de nuevos servicios, de participación de la comunidad, de formación, talleres y jornadas, así como con la realización de recomendaciones para la creación de ***un modelo de servicios de apoyo para el cuidado de las personas dependientes***

- Promocionar nuevos comportamientos en el reparto de las tareas domésticas, mediante nuevas propuestas educativas en los diseños curriculares de centros de enseñanza primaria y secundaria, elaborados por los socios participantes en el proyecto: Instituto Municipal de Educación de Barcelona, UGT de Catalunya y Fundació Maria Aurèlia Capmany.
- Diseñar y experimentar propuestas técnicas para un nuevo modelo de transporte urbano e interurbano que permita la interconexión de los centros urbanos y los nudos centrales de comunicación con los entornos industriales en los municipios de l'Hospitalet de Llobregat (polígono Pedrosa y Gran Via Sud), Molins de Rei (polígonos El Pla y Riera del Molí) y Vilafranca del Penedès (polígonos Sant Pere Molanta, Les Fonts-Mercaderies y Domenys

II) y faciliten la movilidad de las personas optimizando la relación del espacio y el tiempo.

El proyecto va dirigido a personas trabajadoras con responsabilidades familiares, personas demandantes de empleo, personas con cargas familiares que quieren reincorporarse al mercado laboral y personas en edad laboral no demandantes de empleo debido a sus responsabilidades familiares, especialmente mujeres.

RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos en la realización del conjunto de acciones del proyecto permiten confirmar:

- La necesidad de implicación de todos los agentes sociales, institucionales y organizaciones de la sociedad civil para conseguir una “nueva cultura” que considere las tensiones provocadas por el desequilibrio entre trabajo, familia y vida personal como uno de los ejes básicos de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- La importancia de la implicación en el desarrollo de propuestas y políticas para la conciliación trabajo / familia de todos los agentes (instituciones, empresas y sindicatos, organizaciones de la sociedad civil) para conseguir una aplicación corresponsable y coordinada de medidas favorables a la conciliación.
- Los ámbitos del trabajo y de la vida personal y familiar no pueden ser considerados como dos mundos separados, sino que son elementos esenciales para garantizar la reproducción, el mantenimiento y la transformación de la sociedad.
- La necesidad de replantear los servicios de atención a las personas por parte de la administración pública y los organismos privados, teniendo en cuenta: que den respuesta a las demandas reales de la ciudadanía, que no potencien la precariedad laboral y que determinen indicadores de calidad en su prestación.
- La posibilidad de desarrollar y potenciar nuevos modelos de comportamiento en el reparto de los trabajos de la vida cotidiana y las tareas domésticas entre hombres y mujeres, a través de iniciativas y programas educativos en los centros escolares.
- La necesidad y la posibilidad de formular análisis y propuestas técnicas de nuevos modelos de transporte urbano / interurbano que faciliten la movilidad de las personas optimizando la relación espacio / tiempo.
- La necesidad de una nueva concepción en la organización del tiempo social que permita conciliar los tiempos de trabajo con los tiempos personales y los tiempos de los servicios.

***RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE
NORMATIVAS Y PROPUESTAS DE LEY***

Un proyecto legislativo óptimo a favor de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar debería tener en cuenta la necesidad de fijar las normas básicas a través de un marco legal general que obligara al cuerpo normativo específico de los distintos ámbitos.

MARCO GLOBAL

- **Una ley marco que determine un marco legal general de obligada referencia y a tener en cuenta al regular y desarrollar los diferentes ámbitos específicos.**

La *ley marco* debe ser el punto de referencia para la regulación, y su posterior desarrollo específico, de las materias que afecten a los diferentes ámbitos y el elemento prioritario en la determinación o modificación de aquellas leyes o normativas necesarias que permitan incidir de manera clara y efectiva en los cambios de modelos culturales, sociales y organizativos y aportar soluciones para conseguir que compartir y conciliar la vida laboral, personal y familiar no repercuta negativamente en la vida de las personas, en el uso de los espacios y de los tiempos, y en la calidad del trabajo o la organización de las empresas.

Entendemos que en el momento actual tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, es urgente y prioritaria la modificación, la ampliación o el desarrollo de la legislación específica vigente e incluso aquella que está en curso parlamentario, pero ello no debería ignorar la importancia que supone una *ley marco* en una materia como es la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que induce a cambios de carácter estructural que intervienen en la modificación de valores sociales.

En la actual circunstancia y mientras se abre un proceso de redacción de una *ley marco*, cabe la posibilidad de que a través de los procedimientos parlamentarios y legales correspondientes se entre a mejorar aspectos concretos de la actual legislación con las modificaciones que se consideren necesarias en materias específicas, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

ÁMBITOS ESPECÍFICOS

A partir de los criterios que determine la *ley marco*, deberán desarrollarse las normativas específicas en los diferentes ámbitos de actuación, señalando como básicos el ámbito laboral, el relacionado con el uso del tiempo social y los servicios de apoyo a las personas que deberían determinar:

- **Una ley o normativa específica en el ámbito laboral** que regule aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo, la negociación colectiva y las posibles ayudas que puedan determinarse desde las empresas.
- **Una ley o normativa específica relativa al uso del tiempo** a escala autonómica y local, que regule los aspectos a tener en cuenta relativos a la coordinación y administración de los tiempos y los horarios en la ciudad.
- **Una ley o normativa específica relativa a los servicios a las personas** a escala autonómica y local que determine aquellos aspectos a tener en cuenta sobre la territorialidad, la calidad y las ayudas públicas relativas a estos servicios.

CRITERIOS BÁSICOS

Cualquier proyecto legislativo sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar debe prever un desarrollo normativo que contenga los siguientes criterios básicos:

- Integrar diferentes aspectos y propuestas que permitan la aplicación simultánea de políticas económicas, laborales y sociales.
- Atender las distintas necesidades y las características de cada ámbito donde se debe actuar y los colectivos afectados.
- Asegurar, de manera prioritaria y mediante un sistema integrado de políticas económicas y sociales, una mejor calidad de vida para toda la ciudadanía, una mayor calidad en el trabajo y conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Actualmente existen distintas normativas y leyes tanto de ámbito estatal como autonómico relacionadas con la aplicación de políticas de conciliación, pero en ningún caso ni la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ni las distintas leyes o normativas relativas al apoyo a las familias, a la infancia, a la tercera edad o a las personas discapacitadas, dan respuesta de manera coordinada y global a las necesidades de la ciudadanía en los tres aspectos que inciden de manera más directa en la conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar: el trabajo, la organización de los tiempos y los servicios a las personas.

El proceso a seguir para la determinación de nuevas medidas legislativas que faciliten la conciliación debería tener en cuenta:

- La necesidad de incidir en aquellos elementos básicos que están condicionando la transformación de los modelos sociales y culturales que hasta ahora determinaban la organización social.

- La necesidad de definir de manera explícita las demandas generadas a partir de los nuevos ritmos de vida de las personas relativos a su entorno laboral, personal y familiar.
- La necesidad de partir de un análisis pormenorizado de las realidades concretas que afectan a las distintas unidades de convivencia familiar y personal.
- La necesidad de determinar las condiciones a tener en cuenta en aquellas situaciones que no puedan ser definidas dentro de la norma general.
- La necesidad de tener en cuenta que toda la legislación y las normativas deben ir dirigidas al conjunto de la población, mujeres y hombres.
- La necesidad de que las normativas específicas deben fomentar la aplicación de medidas que permitan un cambio de valores culturales relativos al uso del tiempo y a la participación en los trabajos de la vida cotidiana en igualdad de condiciones de las mujeres y los hombres.
- La necesidad de contemplar que el derecho de acceso a las ayudas y a los servicios debe tener carácter universal. La formalización específica del uso de los servicios y el beneficio de las ayudas económicas deberían ser definidas en función de cada uno de los ámbitos en los que se plantea actuar, así como los baremos que condicionan su obtención. No serían recomendables las ayudas económicas genéricas sin un uso definido ni controlado.

REGULACIONES ESPECÍFICAS

LEY O REGULACIÓN ESPECÍFICA EN EL ÁMBITO LABORAL

CRITERIOS GENERALES

Al regular el marco legislativo para la aplicación de políticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas, deberían considerarse como criterios generales:

- Las medidas favorables a la conciliación que puedan aplicarse desde el ámbito laboral no han de ser única y exclusivamente responsabilidad de las empresas o los entornos empresariales, sino que han de estar coordinadas con los servicios y medidas de apoyo existentes en el territorio a través del servicio público, estableciéndose la colaboración necesaria entre el ámbito empresarial y el institucional.
- Deben determinarse los criterios básicos que permitan a las empresas establecer nuevas medidas de oferta de servicios y ayudas como elemento favorable a la conciliación de la vida personal y profesional de las personas que trabajan.
- Favorecer la integración de las problemáticas familiares y de la conciliación en las políticas de gestión y organización de las empresas debe ser un factor de nuevo dinamismo demográfico y económico que permita aportar posibles respuestas a los conflictos que puedan generarse en el mercado de trabajo en un futuro.
- Asegurar la posibilidad de acuerdos de colaboración entre las empresas y las instituciones públicas determinando las modalidades de intervención y financiación de cada uno de ellos.
- Determinar medidas fiscales y tributarias favorables a las empresas que implementen políticas de conciliación.

MEDIDAS CONCRETAS

Para favorecer el desarrollo de medidas de apoyo a la conciliación que signifiquen a la vez una mejora para la vida de las personas, ayuden al crecimiento demográfico, potencien la economía y dinamicen las propias empresas, desde el ámbito político debería generarse una propuesta legislativa que comporte como elementos básicos:

- Un articulado de medidas de actuación claramente definidas en los aspectos clave que permita ofrecer un marco jurídico estable y adecuado a las empresas.
- La determinación de indicadores que permitan a las empresas y a los sindicatos el seguimiento en la aplicación de las medidas legislativas y la evaluación de su aplicación.
- La aplicación de medidas económicas y/o compensaciones fiscales que incentiven su adaptación por parte de las empresas y los sindicatos.

Posible *índice* de articulado legislativo a tener en cuenta como base de la regulación a aplicar:

- Condiciones para aplicar la flexibilización de la organización de los horarios y los tiempos de trabajo.
- Características y condiciones de los permisos parentales y maternos.
- Características y condiciones de los permisos para el cuidado de las personas dependientes
- Garantías y condiciones que permitan asegurar el mantenimiento del puesto de trabajo y garanticen la reincorporación inmediata después de los permisos y/o excedencias por motivos de maternidad / paternidad o cuidado de las personas.
- Características y condiciones para la implementación de servicios en las empresas o en los entornos empresariales.
- Características y condiciones de implementación de una “**tarjeta servicio / familia**” de empresa.
- Competencias de la empresa y los *comités de empresa* en la decisión de la aplicación de las medidas favorables a la conciliación.
- Características y condiciones para la elaboración y aplicación de programas favorables a la conciliación. Participación y responsabilidad de la empresa y del comité de empresa.
- Condiciones que determinen el modo de participación de las empresas y los sindicatos como interlocutores con el sector público en la determinación de las políticas de apoyo a la conciliación y a la familia.
- Características y condiciones en la implementación y evaluación de programas para poder acceder a las posibles **medidas fiscales** que sirvan de incentivo para las empresas que decidan aplicar políticas favorables a la conciliación.

PROPUESTAS ESPECÍFICAS EN EL MARCO LABORAL

SOBRE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS FISCALES

Un instrumento fiscal que sirva de incentivo a las empresas para la aplicación de programas favorables a la conciliación debería ofrecer:

- Plenas garantías de seguridad jurídica y fiscal a las empresas.
- Determinar a través de una normativa específica las diferentes categorías de gasto aplicables a la deducción fiscal propuesta.
- Garantizar un periodo de duración de la bonificación que asegure su estabilidad.
- Determinar las condiciones de medición y control.
- Tener en cuenta al determinar la normativa aplicable las acciones y los gastos medibles y determinables y los no medibles, es decir aquellos gastos implícitos al desarrollo del programa que necesariamente deberán ser valorados a partir de las características de cada uno.

A modo de ejemplo definimos tres categorías de financiación con relación a posibles acciones a desarrollar:

- La financiación de servicios directamente promovidos por la empresa o en colaboración con alguna administración pública.
- La financiación directa a los trabajadores y trabajadoras del coste de servicios de cuidado a personas a través de la posible “**tarjeta servicio / familia**”.
- La financiación de acciones que conciernen a la organización del trabajo no medibles explícitamente.

POSIBLES MEDIDAS FISCALES A APLICAR

Para las personas trabajadoras receptoras de las ayudas:

En general, las ayudas y servicios recibidos a partir de los programas de apoyo a la conciliación deberían estar exentos de tributación fiscal por parte de la persona receptora.

Para las empresas promotoras:

Las empresas promotoras de programas de apoyo a la conciliación que cumplan las condiciones determinadas por la ley y las normativas correspondientes, deberían gozar para sus aportaciones de una bonificación fiscal.

Esta bonificación podría ser semejante a la aplicable a los planes de pensiones del sistema de empleo:

- a) Las aportaciones podrían ser deducibles en su totalidad como gasto en el Impuesto de Sociedades.
- b) El 10% de las aportaciones podrían ser deducibles de la **cuota** del Impuesto sobre Sociedades.

En el caso de aplicación del apartado b), al tratarse de un sistema que no incluiría a la totalidad de la plantilla sino a un porcentaje de la misma, la deducción de la cuota debería ser del 25%. Con ello se conseguiría que el esfuerzo financiero de la empresa fuera muy limitado y, por consiguiente, susceptible de su interés.

SOBRE LA CREACIÓN DE UNA “TARJETA SERVICIO / FAMILIA”

Propuestas específicas para la aplicación de la “tarjeta servicio / familia”

La “**tarjeta servicio / familia**” debería ser considerada como un instrumento de pago que permitiera a las empresas implicadas en el desarrollo de programas de conciliación conceder a sus trabajadores y trabajadoras ayudas para las necesidades de cuidado de las personas dependientes: niños y niñas, personas mayores, enfermas, discapacitadas, etc.

La normativa de aplicación de la “**tarjeta servicio / familia**” debería determinar:

- Las condiciones básicas para su obtención y los baremos a tener en cuenta.
- La tipología de las ayudas a las que va dirigido.
- Las condiciones de evaluación y control de su utilización.

LEY O REGULACIÓN ESPECÍFICA CON RELACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS

CRITERIOS GENERALES

Al regular el marco legislativo para la aplicación de políticas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con relación a la organización de los tiempos, deberían considerarse como criterios generales:

- La importancia de definir **políticas del tiempo** como marco general de las estrategias y propuestas favorables a la conciliación y como instrumento para promover la calidad de vida y la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
- La necesidad de tener en cuenta la aplicación de una normativa que determine las cuestiones básicas relacionadas con la coordinación de los diferentes tiempos que influyen en la vida de las personas: el tiempo de trabajo, el tiempo personal y el tiempo de la vida cotidiana.
- Que una propuesta legislativa que determine la organización de los tiempos debe tener en cuenta esencialmente todos aquellos aspectos relacionados con la organización de los territorios, especialmente los territorios que más directamente inciden en la vida de las personas, la comunidad autónoma y el municipio.
- Que la conciliación de los diferentes espacios de tiempo que determinan la vida de las personas es esencial si queremos avanzar hacia una sociedad en la que los hombres y las mujeres puedan tener acceso y llegar a compartir todas las actividades y conseguir el equilibrio personal y social.

MEDIDAS CONCRETAS

- Las propuestas de aplicación legislativa deben tener en cuenta un marco territorial o urbano de referencia que permita fijar las propuestas de intervención a partir de las características que lo determinen.

Para favorecer el desarrollo de políticas favorables a la conciliación que permitan establecer modelos legislativos y normativas para la coordinación y la administración del tiempo en el territorio y en la ciudad debería generarse una propuesta legislativa a nivel territorial, y a nivel especialmente local, que comporte como elementos básicos:

- Criterios generales para la determinación de horarios que faciliten la coordinación de los tiempos en el ámbito trabajo / vida cotidiana.
- Criterios de administración y coordinación de los horarios de apertura y cierre de los servicios públicos y privados.
- Criterios para facilitar la financiación pública necesaria para la aplicación de la normativa o las medidas legales.

Posible *índice* de articulado legislativo a tener en cuenta como base de la regulación:

- El sistema de coordinación y el principio de subsidiariedad entre los territorios.

- La articulación de un sistema de coordinación y administración del tiempo y los horarios a escala autonómica, comarcal y local.
- La determinación de medidas de actuación teniendo en cuenta como principios generales:
 - ✓ La movilidad
 - ✓ La accesibilidad a los servicios públicos y privados
- La coordinación de los servicios básicos del territorio / ciudad con los horarios de las empresas.
- La normativa de planificación que facilite la localización de los servicios.
- Los aspectos económicos que deberán facilitar la aplicación de la ley.
- Las medidas de ayuda a la investigación y estudio que permitan avanzar hacia la determinación de propuestas.

LEY O REGULACIÓN ESPECÍFICA EN EL ÁMBITO DE SERVICIOS A LAS PERSONAS

CRITERIOS GENERALES

Al regular el marco legislativo para la aplicación de políticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de los servicios a las personas, deberían considerarse como criterios generales:

- El sistema de servicios a las personas ha de contemplar un conjunto de elementos relacionados en una red local y autonómica integrada y que establezca la necesaria colaboración entre el ámbito público y el privado, incorporando la corresponsabilidad de los distintos agentes sociales.
- El acceso a los servicios como derecho universal debería ser reconocido en nuestra legislación, ser exigible para todos los ciudadanos y ciudadanas, y dotado de un sistema de provisión con carácter integrado, de responsabilidad pública.
- El sistema de servicios a las personas ha de garantizar aquellas prestaciones que contribuyan a eliminar la desigualdad y a facilitar la conciliación y el equilibrio entre la vida personal, la vida laboral y la vida familiar de todas las personas.
- El sistema de servicios a las personas y a la familia debe integrarse en el territorio bajo los principios de proximidad y flexibilidad, adaptable a las distintas realidades en el tiempo y en el espacio.
- En un sistema de servicios a las personas, los principios de proximidad y flexibilidad deben acompañarse de las medidas legislativas que fijen y garanticen el nivel de calidad de los servicios en la oferta de titularidad pública y en la de titularidad privada.
- En un sistema de servicios a las personas debe asegurarse la complementariedad efectiva con el conjunto de sistemas o servicios que también tienen como objetivo atender al desarrollo de las personas (como la educación, la salud, la movilidad...).
- Un sistema de servicios a las personas debe adecuarse a los cambios sociales y a las necesidades de conciliación y dotarse de mecanismos de control y de supervisión social.
- Un sistema de servicios a las personas y a la familia ha de definir y reglamentar los servicios formales y los servicios complementarios o informales y aquellos que se configuran en una red de apoyo social relacional o comunitaria indicando sus niveles de calidad y competencia en ambos casos.

MEDIDAS CONCRETAS

Con el objetivo de favorecer el desarrollo de medidas de apoyo a la conciliación que signifiquen al mismo tiempo una mejora en la vida de las personas, ayuden a dar respuesta a las nuevas demandas orientadas a la transferencia de las tareas del cuidado del ámbito doméstico y los vínculos familiares y a compartirlas con fórmulas diversas a partir de la corresponsabilidad social, desde el ámbito político debería generarse una propuesta legislativa que comporte como elementos básicos:

- Una regulación que recoja las medidas de actuación y organización del sistema de atención a las personas y que permita ofrecer un marco jurídico estable y adecuado al cuidado de los colectivos de personas dependientes.

- Una regulación del sistema de atención a las personas debe incorporar los componentes de la política de calidad.
- Una regulación del sistema de atención a las personas deberá tener en cuenta los ámbitos políticos competenciales y de manera especial los niveles locales.

Posible **índice** de articulado legislativo a tener en cuenta como base de la regulación:

- La determinación de los sujetos de derechos y obligaciones en los distintos usos y servicios.
- Los derechos y obligaciones de los usuarios y las usuarias.
- La evaluación de necesidades y observatorio de la demanda.
- Un esquema de servicio básico general de atención, información y asesoramiento y un segundo nivel de derivación a servicios especializados en función de las necesidades y de la demanda.
- Un catálogo y/o cartera de servicios a las personas y a las familias que se adecue a las necesidades de conciliación.
- La definición de las prestaciones, las personas destinatarias, las condiciones de acceso, la financiación y la duración de la prestación.
- Un sistema de gestión de la calidad basada en su eficacia y eficiencia.
- La prestación profesional reconocida y adecuada al catálogo de servicios.
- El modelo competencial y de organización territorial.
- La concertación y capacitación de los diversos agentes (administraciones, agentes sociales, profesionales, la comunidad y la familia).
- Un sistema de evaluación continua de la calidad y la competencia de los servicios.
- El componente participativo y el grado de satisfacción de las personas usuarias.