

SOLUCIONES PARA EL CUIDADO INFANTIL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Catherine Hein
Naomi Cassirer



INFORMES
OIT



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 10-2.289

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo

Ministerio de Trabajo e Inmigración



La edición original de esta obra ha sido publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra) bajo el título «Workplace solutions for childcare». Esta edición española se publica con la autorización de la OIT.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010. Edición española Copyright © Ministerio de Trabajo e Inmigración 2010.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumben exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Acuerdo firmado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España en materia de publicaciones.

Traducción: Babel

Catálogo general de publicaciones oficiales

<http://www.060.es>



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: spublic@mtin.es

Internet: <http://www.mtin.es>

NIPO: 790-10-073-3

ISBN: 978-84-8417-363-2

Depósito legal: M. 33.859-2010

Imprime: Cofás, S. A.

Juan de la Cierva, 58 (Pol. Ind. Prado de Regordoño)

28936 Móstoles (Madrid)

Impreso en papel reciclado libre de cloro.

Impreso en España

Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo

Catherine Hein
Naomi Cassirer

Ministerio de Trabajo e Inmigración

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PREFACIO	13
Parte I	
1. INTRODUCCIÓN	17
1.1. Objetivos	17
1.2. ¿Qué es el cuidado de los niños?	19
1.3. Por qué son importantes los cuidados infantiles para los padres	22
1.4. Orientación internacional: convenios y normas laborales .	26
1.5. ¿Qué son las «soluciones en el lugar de trabajo»?	28
1.6. Estudios de casos y ejemplos	33
1.7. Organización del libro	35
2. SOLUCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU CON- TEXTO NACIONAL	37
2.1. Edades de los niños y cuestiones que plantean	37
2.2. Preocupaciones de los padres que trabajan	43
2.3. Opciones para el cuidado de los niños	46
2.4. Propuestas gubernamentales para el cuidado infantil	60
2.5. Estrategias gubernamentales para la financiación	64
2.6. Equilibrar calidad y costes	68
2.7. Conclusiones	73
3. PERSPECTIVAS DE LOS SOCIOS DEL LUGAR DE TRA- BAJO	77
3.1. Medidas gubernamentales dirigidas a los empleadores . .	77

	<u>Págs.</u>
3.2. Empleadores y sus organizaciones	90
3.3. Sindicatos	105
3.4. Ayuntamientos o Gobierno local	113
3.5. Especialistas en cuidados infantiles	114
3.6. Trabajadores que cuidan de los niños	117
3.7. Donantes internacionales	120
3.8. Conclusiones	121
4. SOLUCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO	125
4.1. Instalaciones de empresa o <i>in situ</i>	126
4.2. Contactos con los centros del vecindario	143
4.3. Ayuda económica	148
4.4. Servicios de asesoramiento y remisión	158
4.5. Cuidados de emergencia de refuerzo	161
4.6. Conclusiones	167
5. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS	171
5.1. Lecciones para los Gobiernos y las políticas públicas ...	172
5.2. Lecciones para los actores en el lugar de trabajo	179
5.3. Lecciones para las organizaciones de empleadores y tra- bajadores	188
 Parte II 	
6. BRASIL, <i>Suyanna Linhales Baker</i>	193
Resumen nacional	193
Fundación Oswaldo Cruz	202
Natura	206
FURNAS	209
Medley	213
7. CHILE, <i>Marco Kremerman Strajilevich</i>	217
Resumen nacional	217
Universidad de Concepción	227
Aguas Andinas S.A.	232
Cuidado a Hijos de Mujeres Temporeras (CAHMT), Melipilla .	237
Plaza Vespucio Mall S.A.	244
8. FRANCIA, <i>Laura Addati</i>	249
Resumen nacional	249
Parque científico y tecnológico Rennes Atalante (Beaulieu) ...	269

	<u>Págs.</u>
Centro de investigación SNPE Le Bouchet	277
Aix-la-Durance, parque empresarial (Aix-en-Provence)	284
9. HUNGRÍA, <i>Katalin Tardos</i>	291
Resumen nacional	291
IBM Hungría	300
Gedeon Richter Plc	306
Academia Húngara de Ciencias	311
Servicio Postal Húngaro Ltd	316
Magyar Telekom Plc	321
10. INDIA, <i>N. Hamsa</i>	329
Resumen nacional	329
Gokaldas Images Private Ltd	341
Bharat Heavy Electricals Ltd (BHEL)	345
Infosys	348
Wipro Technologies	352
Centro Nacional de Ciencias Biológicas (NCBS)	356
Asociación de Industrias de Peenya	358
11. KENIA, <i>Laura Addati</i>	363
Resumen nacional	363
SOCFINAF Co. Ltd - Plantaciones de café de Ruiru	372
Red Lands Roses Ltd - Granja de rosas de Ruiru	379
12. SUDÁFRICA, <i>Jill Cawse</i>	387
Resumen nacional	387
BMW Sudáfrica	395
Sede del First National Bank (FNB), Johannesburgo	400
Sede de Old Mutual, Ciudad del Cabo	403
Granja agrícola Melssetter	406
Hospital Zuid-Afrikaans, Pretoria	411
13. TAILANDIA, <i>Supawadee Petrat</i>	417
Resumen nacional	417
Polígono industrial de Phra Pradaeng	424
Red sindical de Nawanakhon	429
Radio aeronáutica de Tailandia (AEROTHAI)	434
Organización de Comercio Empresarial de la Oficina de la Comisión para Promover el Bienestar Social de Profesores y Personal Educativo: BOWT.	439
Jardín botánico tropical de Nong Nooch	442

	<u>Págs.</u>
14. REINO UNIDO, <i>Catherine Hein</i>	447
Resumen nacional	447
The Royal Marsden NHS Foundation Trust	460
15. ESTADOS UNIDOS, <i>Joanne Land-Kazlauskas</i>	471
Resumen nacional	471
1199 SEIU/Employer Child Care Fund	485
Anexo. CARACTERÍSTICAS Y SERVICIOS DE INICIATIVAS DEL CENTRO DE TRABAJO POR EMPRESAS	493
BIBLIOGRAFÍA	501

Cuadros

2.1. Provisión, cobertura, horario y financiación por edad de los niños	55
3.1. Incentivos fiscales del Gobierno para apoyar los cuidados infantiles ofrecidos por los empleadores	85
4.1. Efectos percibidos del apoyo a los cuidados sobre la atracción y conservación de empleados: encuesta en EE.UU. a profesionales de recursos humanos	135
4.2. Valoración de los distintos tipos de ayuda en el lugar de trabajo.	167
15.1. Principales soluciones de cuidados infantiles para niños menores de 5 años en edad preescolar que viven con madres que trabajan por características seleccionadas, Estados Unidos, primavera 2005	477

Gráficos

1.1. Esquema del cuidado infantil	19
1.2. Necesidad de cuidar a los niños y tipos de asistencia en el trabajo	32
4.1. Funcionamiento de un programa de vales	156

Recuadros

1.1. Principales tipos de cuidados a los niños	22
1.2. Medidas para facilitar los cuidados de los padres	30
2.1. Coste de cuidar a los niños en Estados Unidos	44
2.2. Empleo de los empleados domésticos	47
2.3. Compromisos administrativos con el cuidado infantil	62
2.4. Subsidios destinados a los proveedores para padres con rentas bajas	66

	<u>Págs.</u>
2.5. Transferencias financieras del Gobierno a los padres	67
2.6. Efectos positivos de los cuidados en casa para los niños pobres de Bolivia	70
3.1. Legislación que exige que el empleador proporcione cuidados infantiles	78
3.2. Premios gubernamentales a los programas de trabajo-familia	89
3.3. ¿Qué sucede con quienes no necesitan que cuiden de sus hijos?	93
3.4. Cuidados infantiles como parte de un paquete de medidas	96
3.5. Cuidados infantiles para reducir la rotación de personal	97
3.6. Cuidados infantiles para fomentar la reincorporación de las madres primerizas	98
3.7. Efectos de la ayuda al cuidado infantil sobre el absentismo	100
3.8. Cuidados infantiles y la capacidad de concentrarse en el trabajo	102
3.9. Grupos de empresarios que responden a la necesidad de equilibrar vida familiar y trabajo	103
3.10. Campañas sindicales para mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles	107
3.11. Mejorar el equilibrio trabajo-familia para los conductores de autobús	109
3.12. UNISON del R.U. ayuda con la contratación y la conservación de empleados	110
3.13. Organizaciones de cuidados infantiles que gestionan guarderías de empresa	116
3.14. Asociaciones para formar a los trabajadores de las guarderías de empresa	119
3.15. Asociación de donantes para cuidar de los niños en la empresa en Kenia	120
4.1. Motivos de los padres para valorar los cuidados <i>in situ</i>	133
4.2. Una sala para los niños en el lugar de trabajo	139
4.3. Guarderías <i>in situ</i> en polígonos y centros	141
4.4. Campañas de los empleadores para mejorar la calidad de los cuidados	144
4.5. Contactar con los campamentos existentes	146
4.6. Aportaciones del empleador al coste de los vales por cuidados	150
4.7. Fondos destinados a cuidados para conductores de autobús y trabajadores de hoteles	153
4.8. Ayuda para que los empleados encuentren a quien cuide de sus hijos	160

	<i>Págs.</i>
4.9. Ayuda económica para los cuidados de refuerzo	163
4.10. El valor de los cuidados de refuerzo para los empleados . . .	165
4.11. Los cuidados de refuerzo compensan a los empleadores	166
8.1. Organizaciones participantes, parque empresarial de Aix-la-Duranne	287
10.1. Legislación india sobre instalaciones de cuidados infantiles para las trabajadoras	332
10.2. Mobile Creches a pie de obra	338
10.3. Karnataka Employers' Association (KEA)	340
10.4. Red de Inclusión de las Mujeres de Infosys (IWIN en inglés)	349

Ministerio de Trabajo e Inmigración

PREFACIO

En todo el mundo, los padres que trabajan se enfrentan al problema de encontrar cuidados infantiles para sus hijos. El acceso a esos cuidados se considera a menudo un problema que surge fundamentalmente en los países industrializados, pero los padres de los países en desarrollo se enfrentan a dificultades similares a medida que las estructuras familiares cambian y más mujeres se incorporan al mercado laboral por voluntad propia o por necesidad. Las repercusiones de las dificultades con los cuidados infantiles para el lugar de trabajo, la economía, la igualdad de género, la educación de los niños y la sociedad en general todavía tienen que integrarse en las políticas nacionales de muchos países, tanto desarrollados como en desarrollo.

Hace casi 30 años, en 1981, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio de trabajadores con responsabilidades familiares (n.º 156), que intenta promover políticas que reduzcan el conflicto entre el trabajo y la familia y que combatan la discriminación del mercado laboral derivada de las responsabilidades familiares. El Convenio pide medidas «para desarrollar o promover los servicios comunitarios, públicos o privados, como el cuidado de los niños...». Hoy en día, aunque lejos de satisfacer la demanda, existen muchos ejemplos en el mundo de los gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales que trabajan activamente en el ámbito de las políticas para promover y mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles. También existen muchos ejemplos de actores que han emprendido actuaciones en el lugar de trabajo, adoptando programas para ayudar a los trabajadores a sobrellevar sus responsabilidades familiares.

Este libro se concibió pensando en que no se sabe lo suficiente sobre lo que están haciendo los actores en el lugar de trabajo para promover los cuidados infantiles destinados a los padres que trabajan ni lo que están haciendo, en especial, en los países en desarrollo, sobre los que se dispone de menos documentación. ¿Por qué los empleadores y los sindicatos participan en los problemas de los trabajadores con el cuidado de sus hijos? ¿Qué tipos de soluciones se han encontrado? ¿Cuál es el vínculo con las políticas gubernamentales sobre cuidados infantiles? Para ayudar a responder a estas preguntas, este libro no sólo repasa las obras existentes, sino que también ofrece resúmenes sobre las políticas y programas de cuidados infantiles en diez países (cuatro industrializados y seis en desarrollo), así como estudios de casos sobre iniciativas en lugares de trabajo en esos países para ayudar con los cuidados infantiles.

Esperamos que el enfoque práctico de este libro, con sus diversos ejemplos concretos de lugares de trabajo, ofrezca a gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales ideas útiles que puedan adaptar a sus propios contextos con el fin de reducir las consecuencias de los problemas con los cuidados infantiles sobre los trabajadores y el lugar de trabajo.

Quisiera felicitar a las dos autoras, Catherine Hein y Naomi Cassirer, por este excelente trabajo, y agradecer a los autores de cada capítulo su aportación al libro. También quiero dar las gracias a la Organización Internacional de Empleadores, en especial a Brent Wilton y a Bárbara León, y a la Confederación Sindical Internacional, especialmente a P. Kamalam, por movilizar a sus redes para ayudar a encontrar los ejemplos interesantes de lugares de trabajo que aparecen en esta obra y por animarnos en este proyecto. También quisiera dar las gracias a Eric Boulte y a Natalie Renaudin por sus ideas y su apoyo para esta obra. Muchos compañeros de la OIT han ofrecido ayuda y datos muy valiosos, en especial Anna Biondi, Adrienne Cruz, Can Dogan, Raphaela Egg, Deborah France-Massin, Nelien Haspels, Judica Makhetha, Siphon Ndlovu, Pedro Américo Furtado De Oliveira, Solange Sanches, Amrita Sietaram, Reiko Tsushima, Petra Ulshoefer y María Elena Valenzuela. Laura Addati, además de los capítulos de los cuales es autora, ofreció su experta ayuda con la investigación y aportó datos a lo largo de toda la obra. Charlotte Beauchamp, Kris Falcicola, José García y Claire Piper han ofrecido su inapreciable ayuda con la producción y administración de este libro.

MANUELA TOMEY

Jefa Programa Condiciones de Trabajo y Empleo

Parte I

Ministerio de Trabajo e Inmigración

1. INTRODUCCIÓN

Para los padres que trabajan, o que les gustaría hacerlo, el cuidado de sus hijos es un problema casi universal. Una de las formas en la que los trabajadores han recibido diversos tipos de asistencia en este terreno ha sido mediante ayudas a las que pueden acceder en su lugar de trabajo. Los programas de las empresas no son el único medio —ni siquiera el principal— de recibir asistencia para cuidar de los hijos. Sin embargo, son una ayuda para muchos padres que trabajan y atraen cada vez más interés como forma de satisfacer el desafío social global de encontrar mecanismos que hagan más accesible y disponible el cuidado de sus hijos.

1.1. OBJETIVOS

Basándose en ejemplos concretos de ayuda al cuidado de los hijos que se pueden encontrar en empresas de todo el mundo, este libro intenta determinar por qué el lugar de trabajo ha comenzado a participar en el cuidado de los hijos y qué programas se han puesto en marcha. Incluso una consulta rápida en Internet revela la existencia de diversas empresas, departamentos del gobierno, organismos paraestatales, universidades y otras organizaciones que han adoptado medidas para ayudar a los trabajadores a cuidar de sus hijos. Estas medidas incluyen no sólo la tradicional guardería de empresa, sino muchas otras formas innovadoras de ayudar a los trabajadores para que accedan a servicios que cuiden de sus hijos.

Si bien el papel del empleador es con frecuencia importante, hay otros sujetos como los sindicatos, las organizaciones no gubernamen-

tales (ONGs) y las que están especializadas en cuidar a niños, así como los departamentos del gobierno, participan de manera cada vez más activa en los programas relacionados con el lugar de trabajo. Los sindicatos asesoran a sus afiliados en la negociación colectiva sobre las ayudas para cuidar de sus hijos y, en algunos casos, participan directamente prestando los servicios de guardería. Los Gobiernos de algunos países (como Australia, Singapur y Reino Unido) alientan y ayudan de manera específica a los empresarios para que presten algún tipo de ayuda destinada a los cuidados infantiles, en algunos casos con el respaldo de incentivos. Algunos países como Australia, Canadá, Estados Unidos, Singapur y Reino Unido han elaborado informes que ofrecen ejemplos de empresas que prestan alguna asistencia en los cuidados infantiles.

A pesar de toda la documentación y la información disponibles en las páginas de Internet sobre los países industrializados, se sabe relativamente poco sobre las iniciativas para cuidar de los niños en el lugar de trabajo en los países en desarrollo. Además, tampoco se ha extendido por todo el mundo la concienciación sobre las posibilidades de ayuda en el lugar de trabajo y sobre las muchas formas encontradas para ayudar a los trabajadores que tienen problemas para cuidar de sus hijos. Este libro intenta así cubrir esta laguna ofreciendo un estudio sobre cómo se han involucrado las partes interesadas y sobre los tipos de soluciones que se han encontrado tanto en los países en desarrollo como en los industrializados.

El libro se inspira en ejemplos concretos, muchos de los cuales se derivan de fuentes secundarias que tienden a relacionarse con los países industrializados. Además, para esta obra se han preparado específicamente estudios de casos, haciendo especial hincapié en los países en desarrollo, sobre los que se dispone de menos información. Los estudios de casos se han efectuado sobre un número limitado de países con el fin de permitir una valoración más detallada de las políticas y programas nacionales destinados a los cuidados infantiles y para poder enmarcar las iniciativas en el lugar de trabajo dentro de este contexto.

La Parte II de esta obra está compuesta por capítulos dedicados a países que ofrecen una visión de conjunto a escala nacional, seguida por ejemplos de empresas. Se incluyen seis países en desarrollo (Brasil, Chile, India, Kenia, Sudáfrica y Tailandia) y cuatro industrializados (Estados Unidos, Francia, Hungría y Reino Unido). Los estudios de casos centrados en el lugar de trabajo ofrecen amplios detalles sobre por qué se inició la ayuda con los cuidados infantiles, cómo se

financia y gestiona, y de qué manera se implican los distintos participantes. De este modo, el lector podrá comprender mejor por qué y cómo se ha implementado la solución para cuidar de los niños y su funcionamiento.

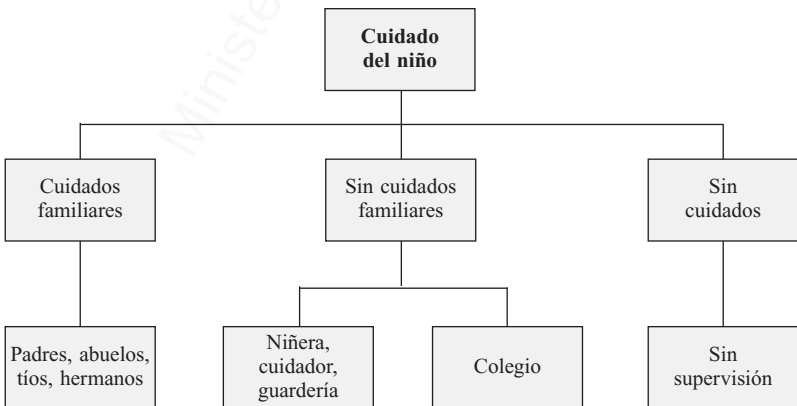
Al ofrecer y analizar ejemplos de soluciones para los cuidados infantiles en el lugar de trabajo, este libro tiene como objetivo:

- aumentar la concienciación sobre las posibilidades de los programas de cuidados infantiles en el lugar de trabajo, así como de sus beneficios y limitaciones;
- ayudar a comprender los motivos por los que diversos actores, en especial empleadores y los sindicatos, se han implicado; y
- ofrecer una mejor comprensión sobre cómo se ha organizado y financiado la ayuda a los cuidados infantiles en diversas empresas.

1.2. ¿QUÉ ES EL CUIDADO DE LOS NIÑOS?

En cualquier momento, un niño puede estar al cuidado de (i) un miembro de su familia, (ii) alguien ajeno a la familia o (iii) nadie. Este sencillo esquema está representado en el gráfico 1.1.

Gráfico 1.1
ESQUEMA DEL CUIDADO INFANTIL



Cuidados familiares

Las familias son los principales proveedores de cuidados para sus niños. En el momento del nacimiento, lo habitual es que la familia se ocupe de los cuidados continuos necesarios y normalmente no se deja a un bebé sin alguien responsable. Alguien tiene que garantizar que se satisfagan sus necesidades básicas (alimentación, higiene, vestido, alojamiento, etcétera) así como proporcionar un entorno afectuoso y estimulante que promueva su desarrollo psicosocial. Gran parte de esto lo hacen los propios padres. Muchos países facilitan cuidados mediante ayudas económicas para que los padres puedan dejar de trabajar temporalmente y cuiden de sus hijos pequeños. La mayoría de los países ha legislado la baja por maternidad para las madres trabajadoras y algunos también contemplan un breve permiso para los padres y/o permisos más prolongados para el padre o la madre tras la baja por maternidad¹.

Desde la finalización de la baja por maternidad (la norma de la OIT contempla 14 semanas)² hasta la edad en que el niño puede asistir al colegio, los padres necesitan a alguien que cuide de su hijo mientras ellos están trabajando. En prácticamente todos los países, algunos padres reciben ayuda de los abuelos o de otros miembros de la familia que pueden cubrir al menos una parte de sus necesidades relativas a los cuidados infantiles. Esta solución habitualmente tiene la ventaja de que es gratuita. Dependiendo de las circunstancias (como el lugar de residencia de los abuelos o su estado de salud) esto puede ser o no una buena solución. Desde el punto de vista social, no lo es cuando el familiar es un joven a quien sacan del colegio para que cuide de un bebé.

Una vez que los niños asisten al colegio, los padres aún tienen que adoptar medidas para su cuidado antes y después de las horas lectivas, durante las horas de las comidas y las vacaciones escolares. Es posible que los familiares puedan cubrir al menos una parte de ese tiempo. Además, a medida que los niños crecen, quizás sean menos necesarias las medidas para su cuidado, ya que se les puede dejar solos para que se cuiden sin supervisión. Los ambientes y las normas locales influyen sobre la edad en la que los niños ya no necesitan que los cuiden fuera del colegio. Sin embargo, dejarlos «sin cuidados»,

¹ Véase Öun y Trujillo, 2005, para un estudio de la legislación nacional.

² Para más información acerca del Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (n.º 183) y la Recomendación, 2000 (n.º 191), véase <http://www.ilo.org/public/english/standards> [11 de junio de 2009].

sin que haya nadie en casa cuando vuelven del colegio, puede resultar problemático incluso para los adolescentes.

Cuidados infantiles fuera de la familia

Los cuidados infantiles fuera de la familia son necesarios durante el horario laboral de los padres cuando no hay ningún familiar disponible. La evidencia sugiere que los apoyos familiares tradicionales se están debilitando, especialmente con el aumento de las familias nucleares y monoparentales, y con la emigración a las ciudades y al extranjero, de manera que los padres de los países industrializados y en desarrollo necesitan que alguien fuera de la familia cuide de sus hijos en edad preescolar y escolar. Estos cuidados infantiles fuera de la familia son el objetivo de esta obra y, de aquí en adelante, el término «cuidados infantiles» se referirá a los que se dan fuera de la familia.

El colegio se puede considerar una forma de cuidar de los niños, pero lo normal es que se perciba más bien como una «educación», y así se muestra en el gráfico 1.1. A medida que los niños crecen, la mayoría de las sociedades está de acuerdo en que deben salir de la familia y asistir al colegio, y en prácticamente todos los países la asistencia al colegio es obligatoria a partir de los 5 o 6 años.

El recuadro 1.1 describe con más detalle los tres principales tipos de medidas para cuidar de los niños que se proponen en el gráfico 1.1: «niñeras», «cuidadores» y «guarderías». La categoría de «guarderías» incluye los centros preescolares (parvularios, educación preescolar) que pueden entrar en la categoría de colegios, pero, como no forman parte de la enseñanza obligatoria, se consideran normalmente parte de los cuidados infantiles. En el caso de los niños en edad preescolar, es difícil distinguir entre cuidados y educación y, de hecho, ambos son necesarios y a menudo se producen de forma simultánea, tal como se refleja en el uso del término «cuidado y educación en la primera infancia» (ECCE en inglés).

En el caso de los niños en edad escolar, es posible que haya que cuidarlos antes o después del colegio, durante las horas de las comidas o en vacaciones. Los tipos de cuidados del recuadro 1.1 también se aplican a este grupo de edades, siendo una posibilidad las niñeras y los cuidadores, así como diversos tipos de soluciones colectivas, que abarcan desde los campamentos de verano hasta los comedores de los colegios.

El cuidado infantil tiene que equilibrar las necesidades de los niños y las de sus padres. Por un lado, dejar a los niños a cargo de personas que no son de la familia durante 14 horas diarias debido a que los padres trabajan no es, claramente, lo ideal para nadie. Por otro lado, impartir una educación preescolar de dos horas diarias puede complicar de manera considerable la vida de los padres que trabajan.

Recuadro 1.1

PRINCIPALES TIPOS DE CUIDADOS A LOS NIÑOS

En la casa del niño. Alguien cuida del niño en su propia casa, a veces viviendo allí mismo. A esta persona se la denomina de forma diversa: «niñera», «canguro» u «au pair». Esta persona suele ser contratada por los padres. Los cuidados pueden ser para niños de cualquier edad.

En la casa de un cuidador. Un cuidador (madre de día, cuidado en el seno de una familia) ofrece cuidados privados a niños de todas las edades, generalmente en su propia casa. Los cuidadores suelen ser trabajadores autónomos y pueden tener sus propios hijos en casa, de manera que cuidar de otros niños les proporciona unos ingresos al tiempo que se ocupan de los suyos. En algunos países, las leyes limitan el número de niños que puede tener a su cargo un cuidador.

Centros. Los términos empleados para referirse a ellos difieren enormemente de un país a otro, así como los grupos de edades de los niños. Los centros que se ocupan de niños muy pequeños se llaman a veces guarderías, parvularios, *crèches*. Algunos centros se concentran en la educación preescolar para los niños de 3 a 5 años y se llaman guardería, parvulario, jardín de infancia, escuela maternal o centro preescolar. A veces, especialmente en los países en desarrollo, estos centros pueden aceptar niños desde los 3 meses hasta la edad escolar.

1.3. POR QUÉ SON IMPORTANTES LOS CUIDADOS INFANTILES PARA LOS PADRES

En la mayoría de los países, se ha considerado tradicionalmente que los cuidados infantiles eran responsabilidad exclusiva de la familia, principalmente de las madres. Esto no ha sido motivo de preocupación para los sindicatos ni para los empleadores. En cuanto a los gobiernos, los cuidados infantiles se han contemplado a menudo como un problema de asistencia a las familias menos favorecidas.

La suposición era que la mayoría de las familias puede cuidar de sus niños, lo cual se percibía como «responsabilidad suya en todo caso».

Al margen de algunos casos contados de prestaciones sociales, los cuidados infantiles los tienen que pagar habitualmente los padres, de manera que son principalmente los más pudientes quienes pueden adoptar medidas para garantizar que sus hijos están bien cuidados mientras ellos trabajan. Pagar una niñera o un cuidador de confianza o llevar a un bebé a una guardería de calidad puede ser muy caro y a menudo se sale de las posibilidades de las familias con rentas bajas o incluso medias, de manera que se ven en un callejón sin salida. Pueden utilizar su tiempo para cuidar de los niños, por ejemplo, trabajando a distintas horas en los casos de familias con los dos progenitores o reducir su actividad laboral (habitualmente la de la madre) y, en consecuencia, su renta. También pueden dejar que sus hijos reciban cuidados de mala o nula calidad. Cualquiera que sea su elección, el niño padecerá, y también los padres.

Las consecuencias de la falta de acceso a cuidados asequibles y de buena calidad van más allá del bienestar de los niños y sus familias, y afectan al desarrollo socioeconómico de toda la sociedad. Para ésta, los beneficios de los cuidados infantiles incluyen lo siguiente³.

Promover la igualdad de género

Puesto que las mujeres son a menudo quienes cargan con la principal responsabilidad cuando se trata de los niños, la falta de acceso a cuidados asequibles y fiables puede ser un factor importante para la desigualdad de género, que socava la capacidad de las mujeres para trabajar, así como sus oportunidades laborales. En la Unión Europea, se reconoce que los cuidados infantiles son un factor esencial para cumplir con la meta del pleno empleo y una forma concreta de suprimir las barreras a la participación femenina en el mercado laboral. En consecuencia, durante la cumbre de Barcelona de 2002, los Estados de la UE establecieron unas metas sobre los cuidados infantiles para el año 2010: 33 por ciento de cobertura para los menores de 3 años y 90 por ciento de cobertura para los niños entre 3 años y la edad escolar obligatoria.

³ Para más detalles sobre cómo se beneficia la sociedad de estos cuidados, véase <http://ilo.org/travail>.

La evidencia en Europa sugiere que allí donde los gobiernos contribuyen con los gastos para que se ofrezcan unos cuidados amplios, los países tienden a contar con tasas más elevadas de fertilidad y de participación femenina en el mercado laboral, así como una menor desigualdad de género, lo cual es el caso concreto de los países nórdicos⁴.

Los cuidados infantiles pueden ayudar a los padres, en especial a las madres, a asegurar la continuidad de sus carreras laborales. Si se ven obligadas a dejar el trabajo durante un periodo prolongado de tiempo debido a la falta de cuidados asequibles y de calidad para sus hijos, suelen tener más dificultades a la hora de reincorporarse al trabajo, especialmente en el mismo nivel en que estaban cuando lo dejaron.

En aquellos países donde se continúa sacando a las niñas del colegio para que cuiden de sus hermanos pequeños, la falta de servicios que cuiden de los pequeños puede ser uno de los factores que explican el menor nivel educativo de las mujeres.

Aunque los cuidados infantiles sean especialmente útiles para las mujeres, esto no quiere decir que se trate de un problema básicamente femenino: toda la familia se beneficia si las mujeres reciben un trato más justo en el mercado laboral. Los hombres también se benefician de la ayuda para cuidar de los niños y, tal como se muestra en esta obra, también ellos la utilizan y la valoran cuando está disponible.

Promover los derechos y desarrollo de los niños

La Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas reconoce de manera explícita la necesidad de que los padres reciban asistencia en sus responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos, así como los derechos de los niños a beneficiarse de instalaciones donde los cuiden. En muchos países, las historias de niños que han sufrido accidentes estando solos mientras sus padres trabajaban han llenado titulares en la prensa. Por ejemplo, en la República de Corea, el movimiento de bases para los cuidados infantiles se vio reforzado por un accidente acaecido en 1990, en el que dos niños que estaban encerrados en su casa fallecieron en un incendio mientras sus padres trabajaban⁵.

⁴ Del Boca y Locatelli, 2007; Den Dulk y Van Doorne-Huiskes, 2007.

⁵ Kim y Kim, 2004.

Mejorar el acceso de los grupos vulnerables y en desventaja a cuidados de calidad para los niños en edad preescolar puede brindar oportunidades para los menores que comiencen la educación primaria sobre una base más sólida de igualdad con los niños más privilegiados. En el Reino Unido, por ejemplo, los niños desfavorecidos se quedan rezagados con respecto a sus compañeros de clase en términos de desarrollo cognitivo a la edad de 3 años, de manera que una educación de buena calidad en los primeros años es, sin duda, una forma muy importante de contrarrestar esto⁶. En los países en desarrollo, es probable que se pueda encontrar un déficit similar o incluso mayor entre los niños más desfavorecidos.

Contribuir a la economía nacional

Unas políticas bien estructuradas en torno a los cuidados infantiles pueden ser rentables según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): sin ayuda, los padres pueden enfrentarse a mayores dificultades para participar en el mercado laboral, lo cual puede conducir a «un gasto más elevado en prestaciones sociales, menos ingresos fiscales, un crecimiento menor y un capital humano desperdiciado»⁷.

Los cuidados infantiles no sólo aumentan el acceso de las mujeres al empleo, sino también las oportunidades laborales entre los cuidadores, contribuyendo a la creación de empleo en el sector servicios, que sustituye a algunas tareas domésticas no remuneradas como la limpieza o la cocina. Un cálculo de los efectos sobre la creación de empleo entre las mujeres es que surgen diez puestos nuevos por cada cien mujeres que trabajan⁸. Naturalmente, en los países más industrializados, ha habido un aumento del empleo en el sector de los cuidados infantiles. En los Países Bajos, por ejemplo, este sector ha evolucionado desde 1990, cuando sólo tenía 8.000 trabajadores, hasta convertirse en un sólido sector con más de 60.000 en 2003⁹. De manera similar, en Francia, la cifra de cuidadores (*assistantes maternelles*) se triplicó durante la década de 1990: el número de aquéllos aprobados o empleados directamente por los padres aumentó de unos 70.000 en 1990 a 232.000 en 2000, llegando a 264.000 en 2005¹⁰.

⁶ Daycare Trust/National Centre for Social Research, 2007.

⁷ Immervoll y Barber, 2005, pág. 48.

⁸ Esping-Andersen, citado en el Partido Socialista Europeo, 2006.

⁹ Estadísticas, Países Bajos, 2001, 2005, citado en Platinga, 2006.

¹⁰ Blanpain y Momic, 2007.

Ayudar a romper el círculo vicioso de la pobreza intergeneracional

En el caso de las familias desfavorecidas, el acceso a los cuidados infantiles puede ayudar a que se evite la perpetuación de la desventaja social:

- aumentando la renta familiar, a menudo gracias a la participación femenina en el mercado laboral; y
- fomentando el desarrollo físico, social y cognitivo de los niños, y mejorando sus oportunidades en la vida;

A menudo, como consecuencia de la investigación y de la presión política de la sociedad civil, los gobiernos se están dando cuenta de que muchos padres tienen dificultades para asegurar que sus hijos estén bien cuidados mientras ellos trabajan, y que la falta de cuidados conduce a un funcionamiento ineficaz de los mercados laborales, a una infrautilización de las inversiones públicas en recursos humanos y a un cuidado insuficiente de las generaciones siguientes. Así, se acepta con mayor frecuencia que redundaría en beneficio público que los gobiernos apoyen y faciliten el acceso a los cuidados infantiles. Como se verá en el Capítulo 2, la amplitud real de las ayudas gubernamentales a los cuidados infantiles varía considerablemente entre países, al igual que las políticas gubernamentales relacionadas con las soluciones en el lugar de trabajo.

1.4. ORIENTACIÓN INTERNACIONAL: CONVENIOS Y NORMAS LABORALES

Diversos convenios internacionales reconocen el hecho de que los padres que trabajan necesitan ayuda externa para apañarse con los niños y demandan la provisión de instalaciones para cuidar de ellos.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW en inglés), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, establece una agenda de actuación nacional para acabar con la discriminación contra las mujeres. Entre las medidas previstas para impedir la discriminación y para asegurar el derecho efectivo de las mujeres a trabajar, el artículo 11.2 (c) declara:

Los Estados Partes adoptarán las medidas adecuadas para fomentar la provisión de los servicios sociales de apoyo necesarios que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, *especialmente promoviendo la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.*

De manera similar, con vistas a crear igualdad de oportunidades y de trato efectivos entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (n.º 156)¹¹, también aboga por medidas para el cuidado de los niños:

Se deberán adoptar además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. (Artículo 5 (b)).

Ambos Convenios indican que las autoridades públicas deben «promover» unas instalaciones destinadas a cuidados infantiles, pero no existe la obligación de que el gobierno las proporcione. El Convenio n.º 156 de la OIT menciona de manera específica la posibilidad de una oferta pública o privada. No obstante, ambos convenios reconocen el papel clave del gobierno en la promoción y el fomento del desarrollo de una red de servicios familiares o sociales y mencionan expresamente la necesidad de se cuide a los hijos de los trabajadores.

Es importante advertir que ambos instrumentos abogan por cuidados infantiles de los *padres* trabajadores y no solamente las *madres* trabajadoras, reconociendo así de manera implícita las responsabilidades familiares tanto de los hombres como de las mujeres.

Como se ha indicado anteriormente, el problema de los cuidados infantiles afecta no sólo al bienestar de los padres, sino también al de sus hijos y a la forma en que los cuidan. La Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (CRC en inglés), que ha sido ratificada por 191 países, especifica que:

2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y *velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.*

¹¹ Para el texto y las ratificaciones del Convenio n.º 156 de la OIT y el texto con las Recomendaciones n.º 165, véase <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C156> [11 de junio de 2009].

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones que cuiden de ellos. (Artículo 18) (cursiva de las autoras).

La CRC reconoce así también la necesidad de que los padres reciban asistencia en relación con sus responsabilidades en el cuidado de los hijos y declara de manera expresa los derechos de los niños cuyos padres trabajan a que se beneficien de instalaciones que les cuiden. La responsabilidad reside en los «Estados Partes», que deben garantizar el desarrollo de los servicios; sin embargo, esto no quiere decir que ellos mismos tengan que proporcionarlos.

1.5. ¿QUÉ SON LAS «SOLUCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO»?

Este libro se centra en las ayudas a los cuidados infantiles a las que pueden acceder los padres en su lugar de trabajo. Estas soluciones se pueden contrastar con la fuente más corriente de ayuda a los cuidados infantiles —servicios comunitarios— que no tienen vinculación alguna con ningún lugar de trabajo. Los ayuntamientos pueden disponer de centros donde se cuide de los niños o contar con un servicio que facilite información sobre los centros públicos o privados existentes y sobre los cuidadores autorizados en el municipio. Las organizaciones religiosas pueden dirigir clubes durante las horas extraescolares. En muchos vecindarios existen guarderías privadas y cuidadores que se ocupan de los niños en sus casas. En estos casos, el acceso a la ayuda para el cuidado de los niños se ofrece al margen de donde trabajen los padres o, naturalmente, en algunos casos, al margen de si uno o los dos progenitores trabajan por un sueldo. Este libro no se centra en estos programas comunitarios existentes (no relacionados con el lugar de trabajo) ni en su disponibilidad. Sin embargo, quedan cubiertos de manera indirecta, principalmente como una parte importante del contexto para las «soluciones en el lugar de trabajo».

Los lugares de trabajo que cubre este libro son aquellos donde existe un empleador. Los numerosos trabajadores que no están en lugares de trabajo formales, especialmente en los países en desarrollo, que es donde la mayoría tiene un empleo informal (autónomos y trabajadores de pequeñas empresas informales), no quedan por tanto cubiertos. Los problemas que tienen los trabajadores del sector informal —que normalmente están entre los más pobres— para el cuidado de

sus hijos son incluso más agudos y las soluciones que se encuentran en estos tipos de lugares de trabajo se estudian en otro lugar¹². No obstante, resulta interesante advertir que algunos de los programas de cuidados infantiles iniciados en los lugares de trabajo formales, los cuales se han documentado en este libro, están abiertos a otros trabajadores de la economía informal (véanse los casos de Medley, Brasil, o la zona industrial de Phra Pradaeng y la red sindical de Nawa-nakhon en Tailandia).

Tipos de medidas

En el ámbito del lugar de trabajo, existen fundamentalmente dos tipos de medidas que pueden ayudar a los padres para hacer frente a sus responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos¹³:

- medidas que afectan a las condiciones laborales de los padres, de manera que ellos mismos puedan cuidar de sus hijos cuando necesiten atención; y
- medidas que ayuden a los padres a acceder a los cuidados prestados por otros.

El recuadro 1.2 presenta algunas de las principales medidas del primer tipo que pueden ayudar a los padres para que ellos mismos cuiden de sus hijos. El horario laboral y los permisos no están cubiertos en este libro, aunque a menudo son parte de las políticas «a favor de la familia» y pueden ser un complemento importante para la asistencia a los cuidados infantiles, ya que ayudan a los padres a encontrar tiempo para estar con sus hijos¹⁴.

La segunda categoría —medidas que ayudan a acceder a cuidados no familiares de los niños— es el objetivo de este libro. Estas medidas pueden ser muy diversas e innovadoras, y abarcan desde la guardería *in situ* para bebés hasta los subsidios económicos, pasando por des-

¹² Véase, por ejemplo, Cassirer y Addati, 2007.

¹³ Estos mismos tipos de medidas pueden ayudar a los trabajadores para que hagan frente a los cuidados que han de ofrecer a las personas mayores dependientes. En algunos lugares de trabajo, las medidas de ayuda para cuidar de los niños también están a disposición de quienes tienen a su cargo personas mayores. Para más información sobre los cuidados a personas mayores, véase Hein, 2005.

¹⁴ Se puede encontrar más información acerca de las medidas sobre el horario laboral en Hein, 2005, y en <http://ilo.org/public/english/protection/condtrav> [11 de junio de 2009].

cuentos con los campamentos de verano para los hijos en edad escolar de los trabajadores. En algunos casos, una solución relativamente barata puede marcar una gran diferencia para los padres que trabajen, por ejemplo, ofreciendo un lugar donde los niños pueden hacer las tareas escolares mientras esperan a que sus padres terminen la jornada laboral.

Recuadro 1.2

MEDIDAS PARA FACILITAR LOS CUIDADOS DE LOS PADRES

Las medidas relacionadas con las condiciones de trabajo que pueden ayudar a los trabajadores para que tengan tiempo de cuidar a sus hijos incluyen:

- permiso de maternidad/paternidad, permiso a ambos padres (a menudo incluido en la legislación laboral, aunque el empleador puede ir más allá de las disposiciones legales);
- baja de emergencia o por enfermedad que se puede solicitar para cuidar de niños enfermos (o de otros parientes);
- reducción de horarios laborales prolongados y de las horas extra para todos los trabajadores;
- opciones de tiempo flexible que permitan una cierta posibilidad de elegir las horas de entrada y salida
- posibilidad de cambiar temporalmente a horario a tiempo parcial o reducido;
- semana laboral reducida;
- posibilidad de cambiar de turno; y
- teletrabajo.

Véase <http://www.ilo.org/travail> para las hojas informativas sobre políticas de baja y medias sobre horarios laborales que favorezcan a la familia.

Necesidad de cuidar de los niños y tipos de soluciones

Los servicios para cuidar de los niños que necesitan los trabajadores dependen de las edades de sus hijos y también de las edades que cubre el sistema escolar, así como del horario y de las vacaciones de este último en el país en cuestión. La necesidad que tienen los padres de que cuiden de sus hijos también depende de sus condiciones

laborales. En el caso de los trabajadores nocturnos, por turnos o con horarios inusuales, las dificultades para encontrar quien cuide de sus hijos son aún mayores. Los padres que trabajan muchas horas y tienen pocas vacaciones pasan más tiempo alejados de la familia y los cuidados infantiles han de cubrir esta ausencia.

El gráfico 1.2 identifica tres tipos principales de cuidados. El primero es el que se ofrece a los niños hasta que comienzan el colegio y, probablemente, es la necesidad más evidente. La asistencia en el lugar de trabajo para este grupo de edad es la más frecuente. No obstante, la segunda necesidad —cuidados extraescolares para niños en edad escolar— puede convertirse en un serio problema para los padres y algunas empresas brindan ayuda para este grupo de edades.

La necesidad de cuidados de emergencia o de refuerzo se puede dar en niños de todas las edades, ya que incluso las mejores medidas se pueden ir al traste cuando el cuidador no aparece, una abuela cae enferma o hay una vacación escolar especial. La ayuda en el lugar de trabajo para que los padres puedan acceder a los cuidados de emergencia «de refuerzo» se está haciendo cada vez más común.

Son varios los tipos de medidas que pueden ayudar a los trabajadores a encontrar cuidados asequibles para sus hijos en los momentos en que los necesiten y de la calidad que ellos desean. Como muestra el gráfico 1.2, las soluciones en el lugar de trabajo se pueden categorizar en cuatro tipos principales:

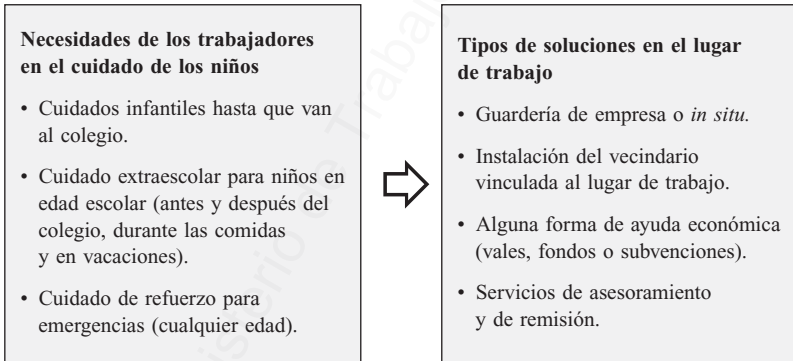
- una guardería de la empresa (o empresas) o *in situ*;
- instalaciones del vecindario vinculadas al lugar de trabajo (a través de medidas como los descuentos negociados, plazas reservadas, plazas subsidiadas);
- alguna forma de ayuda económica (vales, fondos o subvenciones); y
- asesoramiento y servicios de remisión.

En principio, se puede utilizar cada tipo de solución para cualquiera de las necesidades de cuidados básicos de los niños, a saber: cuidado de los niños en edad preescolar, de los niños en edad escolar y de refuerzo. El asesoramiento y los servicios de derivación, por ejemplo, pueden ayudar a los padres a encontrar quien cuide de los bebés, de los niños después del colegio o para un niño cuyo cuidador habitual esté enfermo. De manera similar, los acuerdos de la empresa con las instalaciones del vecindario pueden ayudar a que los trabajadores ac-

cedan a servicios que cuiden de sus bebés durante el día, a campamentos de verano para escolares o a canguros que ofrezcan cuidados de refuerzo. Algunos lugares de trabajo también disponen de estas soluciones para ayudar a los trabajadores a que accedan a cuidados para personas mayores que dependan de ellos, en especial asesoramiento y servicios de remisión, así como alguna ayuda económica.

Los cuatro tipos de soluciones del gráfico 1.2 no se excluyen entre sí: por ejemplo, unas instalaciones *in situ* a menudo implican algún subsidio económico del empleador. Los servicios de asesoramiento y remisión ayudan a encontrar alguien que cuide de los niños y pueden estar acompañados por alguna forma de ayuda económica para pagar al cuidador.

Gráfico 1.2
NECESIDAD DE CUIDAR A LOS NIÑOS Y TIPOS
DE ASISTENCIA EN EL TRABAJO



El papel de las asociaciones (o partenariados)

El hecho de que este libro se ocupe de los lugares de trabajo formales no quiere decir que solamente los empleadores brinden soluciones para el cuidado de los niños o las financien en su totalidad. Por el contrario, las soluciones en el lugar de trabajo suelen implicar asociaciones innovadoras, que a menudo, aunque no siempre, incluyen a los empleadores.

En la mayoría de las situaciones, se encuentran formas de repartir los costes y las responsabilidades entre los diversos socios como las organizaciones de trabajadores, las de empresarios, las administraciones locales y nacionales, las organizaciones especializadas en prestar servicios de cuidado de niños, las religiosas y otras ONGs, así como, por supuesto, los propios padres. Estos últimos son, normalmente, los principales socios, ya que con frecuencia pagan un elevado porcentaje de los costes, en algunos casos recibiendo cierta ayuda financiera de los gobiernos y de sus empleadores. Los diversos sistemas para repartir costes, incluyendo en algunos casos los subsidios públicos o las exenciones fiscales, significan que los costes reales de los cuidados infantiles para los padres y los empleadores sean muy variables.

La asociación, o partenariado, es un tema clave de este libro, ya que mediante la combinación de recursos y capacidades han surgido programas eficaces para ayudar con el cuidado de los niños en los lugares de trabajo. Con el fin de obtener detalles sobre cómo se han desarrollado y funcionan los partenariados para cuidar de los niños en los distintos lugares de trabajo y países, se han diseñado estudios de casos para recabar información sobre las asociaciones/partenariados en cuestión: quién ofrece qué recursos y quién es el responsable de organizar o dirigir los distintos programas.

1.6. ESTUDIOS DE CASOS Y EJEMPLOS

Como ya se ha indicado en el apartado 1.1 anterior, la Parte II de esta obra ofrece un análisis de países y estudios de casos sobre lugares de trabajo de diez países distintos. En cada capítulo dedicado a un país, se presenta un repaso de las políticas administrativas y la situación nacional en relación con los niños, seguida por los casos de estudio, de modo que la solución de cada lugar de trabajo se aborda enmarcándola en un contexto.

Países seleccionados para los estudios de casos

En los pocos países industrializados donde existe una amplia provisión pública de servicios para cuidar de los niños de todas las edades, apenas es necesaria la participación de la empresa y, naturalmente, apenas existe en países como Suecia o Dinamarca¹⁵. Este estudio no ha incluido estos países.

¹⁵ Plantenga y Remery, 2005, pág. 72.

Se escogieron los países en un esfuerzo por mostrar una serie de enfoques públicos sobre el cuidado de los niños y sobre el papel que desempeña el lugar de trabajo. También se escogieron para garantizar una cierta representación de las principales regiones.

Los países industrializados escogidos son Francia, Hungría, Reino Unido y Estados Unidos. Cada uno de ellos ofrece distintas historias y enfoques sobre el cuidado de los niños. Dos países, Francia y Hungría, tienen historias relativamente prolongadas de intervención pública en la provisión de cuidados para los niños, aunque por distintos motivos y con diferentes tipos de medidas. El Reino Unido es interesante porque los esfuerzos del Gobierno por mejorar el acceso a los cuidados infantiles son relativamente recientes (comenzaron en 1999 e incluyen un papel para el lugar de trabajo). El caso de Estados Unidos, donde el escaso nivel de intervención del Gobierno ha dejado los cuidados infantiles en gran medida en manos del sector privado, ofrece ejemplos de papeles activos desempeñados por sindicatos, grupos de empresarios, empresas individuales, instituciones académicas, organizaciones de investigación, ONGs y empresas dedicadas a cuidar de los niños.

Los países en desarrollo seleccionados —Brasil y Chile en Iberoamérica, India y Tailandia en Asia, y Kenia y Sudáfrica en África— tienden a ser países grandes, con un porcentaje relativamente elevado de población en áreas urbanas y un importante número de trabajadores en el empleo formal. La urbanización es importante, ya que para que existan los programas en el lugar de trabajo, debe haber algún tipo de lugar de trabajo con una determinada concentración de trabajadores, lo cual es más probable en las áreas urbanas, aunque las plantaciones sean una notable excepción en las áreas rurales. En el caso de la mayoría de estos países, las investigaciones preliminares sugirieron que en algunos lugares de trabajo estaban teniendo lugar innovaciones interesantes, las cuales podrían proporcionar ideas para otros en circunstancias similares.

Selección de ejemplos dentro de los países de los casos de estudio

En los países seleccionados existían muchos ejemplos de programas de cuidados infantiles. A efectos de esta obra, solamente se seleccionaron ejemplos en los lugares de trabajo: es decir, la asistencia a los cuidados infantiles tenía que estar disponible para los padres en virtud de donde trabajaban. Se excluyeron numerosos ejemplos de quienes utilizaban servicios de cuidados infantiles sin vinculación alguna con su lugar de trabajo.

Los ejemplos tienden a ser programas exitosos, ya que éstos son más fáciles de encontrar que aquellos otros que han fracasado. No obstante, los estudios de casos intentan destacar los problemas y las lecciones prácticas aprendidas de la experiencia y no son necesariamente ejemplos de «mejores prácticas».

Con el fin de encontrar ejemplos en cada país, nos pusimos en contacto con los sindicatos y las patronales para pedirles sus sugerencias y así como cualquier otra información que pudiesen facilitarnos sobre la situación nacional.

Al seleccionar los ejemplos de lugares de trabajo que se documentarían para este libro, se utilizó el sistema de clasificación presentado en el gráfico 1.2 en un intento por asegurar que estaban representadas todas las necesidades de cuidados infantiles y que se incluían los distintos tipos de soluciones para ayudar a satisfacer cada necesidad. No siempre fue sencillo encontrar ejemplos variados, especialmente en los países en desarrollo, donde las soluciones mejor conocidas eran habitualmente las guarderías para niños en edad preescolar en grandes empresas como bancos y empresas de telecomunicaciones y TI.

Fue más difícil encontrar ejemplos de programas de cuidados para niños en edad escolar y de apoyo en los países en desarrollo, quizá porque no hay muchos. De manera similar, fue más difícil encontrar soluciones que no consistiesen en una instalación *in situ*. El cuadro del Anexo enumera los casos presentados en la obra, indicando los tipos de ayuda a los cuidados infantiles que están prestando.

También se ha realizado un esfuerzo especial para identificar los programas que ayudan a los trabajadores más vulnerables y con menor renta, que no tienen la misma capacidad económica para sufragar los cuidados infantiles que los trabajadores con más formación y mejor pagados de las grandes empresas. Los programas en el lugar de trabajo pueden tender a favorecer poco a estas personas desafortunadas. Comprender por qué y cómo se han establecido estos programas en el lugar de trabajo para los trabajadores con un salario menor, que son quienes más ayuda necesitan, puede ser útil para animar a que otros inicien programas destinados a estos trabajadores.

1.7. ORGANIZACIÓN DEL LIBRO

La Parte I ofrece un amplio resumen de las soluciones en el lugar de trabajo para cuidar de los niños, basándose en relevante material publicado y proporcionando numerosos ejemplos de las fuentes se-

cundarias, así como de los estudios de casos sobre países de la Parte II. Tiene cuatro capítulos que tratan lo siguiente:

- problemas nacionales con los cuidados infantiles y enfoque de los gobiernos (Capítulo 2);
- perspectivas y motivaciones de los distintos socios que han participado en los programas del lugar de trabajo (Capítulo 3);
- diversos tipos de soluciones encontrados en los lugares de trabajo para ayudar a que los padres satisfagan sus distintas necesidades en relación con el cuidado de sus hijos, incluyendo sus ventajas y desventajas (Capítulo 4); y
- algunas conclusiones y lecciones relacionadas con las iniciativas en el lugar de trabajo para cuidar de los niños desde el punto de vista de los encargados de diseñar políticas, las empresas y los sindicatos sectoriales y empresariales, así como de las organizaciones de trabajadores y empleadores regionales y nacionales (Capítulo 5).

La Parte II presenta casos de estudio detallados de los programas existentes en los lugares de trabajo, divididos por país (Capítulos 6 a 15). En cada capítulo dedicado a un país, se estudian las políticas gubernamentales y la situación nacional en relación con los cuidados infantiles. Les siguen los estudios de casos sobre lugares de trabajo concretos en el país.

2. SOLUCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU CONTEXTO NACIONAL

Los programas de cuidado de niños en el lugar de trabajo se enmarcan en sus contextos nacionales y locales y se adaptan a ellos. En un mundo ideal, existiría un servicio público gratuito para cuidar de todos los niños que lo necesitasen y habría muy poca necesidad de existencia de programas en el lugar de trabajo. Sin embargo, este ideal está muy lejos de la realidad en muchos países. En cierta medida, los programas en el lugar de trabajo para cuidar de los niños están ayudando a cubrir los vacíos que dejan los programas públicos.

Como telón de fondo para comprender la forma y el porqué se han desarrollado los programas en el lugar de trabajo, este capítulo comienza examinando los problemas que surgen con respecto al cuidado infantil a distintas edades. Continúa analizando las opciones en los diversos países y las distintas políticas de los gobiernos sobre la provisión de servicios para el cuidado infantil y sus estrategias para financiarlos y organizarlos. Los desafíos a la hora de financiar el cuidado infantil son casi universales y el apartado final trata de las tensiones que surgen entre minimizar costes y asegurar la calidad de los cuidados, incluyendo la garantía de condiciones laborales decentes para los trabajadores que cuidan de los niños, que están en el centro de la pugna entre la asequibilidad y la calidad.

2.1. EDADES DE LOS NIÑOS Y CUESTIONES QUE PLANTEAN

Las necesidades de los niños a distintas edades son, en cierta medida, semejantes en todos los países, aunque su percepción en relación

con los cuidados se ven afectadas por las normas y las condiciones locales. Estas necesidades son muy diferentes dependiendo de la edad y plantean problemas distintos sobre los tipos de cuidados más adecuados.

Niños menores de 3 años: ¿qué es lo mejor para el niño?

La necesidad de instalaciones para cuidar de los niños menores de 3 años depende en cierta medida de la duración de la baja por maternidad y de otras bajas de los padres (especialmente las retribuidas). En los países europeos, las bajas con sueldo son mucho más prolongadas (en Francia, 16 semanas por el primer hijo y 26 por los siguientes; en Hungría, 24 semanas; en el Reino Unido, 26 semanas) que en muchos países en desarrollo o en Estados Unidos (12 semanas no retribuidas). Allí donde las bajas por maternidad o paternidad son más generosas, será menos frecuente la necesidad de que personas distintas de los progenitores cuiden del bebé hasta que cumpla uno o dos años.

En algunos países europeos, la política a seguir ha consistido en facilitar el permiso parental (fundamentalmente de la madre) mediante permisos parentales largos tras la baja por maternidad. En Hungría, por ejemplo, la preocupación por unas bajas tasas de fertilidad, asociadas a un punto de vista tradicional sobre el papel de la mujer como madre¹ han conducido a bajas por maternidad que pueden durar hasta que el niño cumpla 3 años, mientras que los servicios de la etapa socialista para el cuidado de niños menores de esa edad han disminuido rápidamente. De manera similar, en Alemania y en Austria el ideal de los cuidados maternos ha dado como resultado unas políticas a favor de bajas prolongadas y un escaso desarrollo de los servicios para cuidar de los niños pequeños². Estas políticas han sido criticadas denominándolas trampas para mujeres, cuya participación en el mercado laboral se ve interrumpida, encontrando muy difícil su reincorporación al mismo tras la baja³.

En algunos países se ha abierto un acalorado debate sobre si los bebés están mejor cuidados por sus madres y sobre si es perjudicial dejarlos en manos de cuidadores a una edad demasiado temprana. En

¹ Véanse el capítulo 9 y la Open Society Institute, págs. 284-285.

² Morgan y Zippel, 2003, pág. 49.

³ Véanse Morgan y Zippel, 2003, y el capítulo 9 sobre Hungría.

el caso de los niños de 2 o más años de edad, la mayoría de la evidencia sugiere que unos cuidados de buena calidad pueden contribuir a su desarrollo⁴. Sin embargo, en el caso de los niños muy pequeños, los efectos de los cuidados no paternos están menos claros y dependen de muchos factores, relacionados con el marco cultural, la calidad de los cuidados, la duración de los mismos, la naturaleza del trabajo de la madre y su control sobre el uso de la renta obtenida. En los países industrializados existen pruebas de que el empleo *a tiempo completo* durante el *primer año* tras el nacimiento del niño perjudica su salud, señalando así la necesidad de horarios más flexibles y bajas por maternidad más prolongadas⁵.

Por lo que respecta al crecimiento físico y a la nutrición, los estudios llevados a cabo en los países en desarrollo han tendido a concluir que, en el caso de los niños mayores de 2 años cuyas madres trabajan, tienen un estado nutricional mejor que el de aquellos cuyas madres permanecen en casa. Sin embargo, los niños menores de un año pueden tener un estado nutricional peor. El efecto negativo del trabajo de las madres sobre el crecimiento de estos niños puede estar relacionado con los retos que muchas mujeres, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, tienen que afrontar para continuar con la lactancia tras regresar al trabajo debido a la falta de apoyo y de instalaciones. Por el contrario, en el caso de los niños de 2 a 5 años de edad, los alimentos comprados (y las rentas de los padres para adquirirlos) serían relativamente más importantes para su estado nutricional⁶.

Gran parte depende también de la calidad de los cuidados sustitutos. La evidencia de los países desarrollados demuestra fehacientemente, por ejemplo, que cuando los niños están acostumbrados a cuidadores sustitutos, la asociación del trabajo materno y la nutrición infantil es negativa o menos favorable que cuando el cuidado procede de otro adulto⁷. Un estudio de Estados Unidos, que hizo un seguimiento a un grupo de niños durante un largo periodo de tiempo, reveló que aquellos que recibían cuidados de mejor calidad antes de asistir a la guardería obtenían mejores resultados en las pruebas de vocabulario en quinto curso que quienes habían recibido unos cuidados de peor calidad⁸.

⁴ Adema, 2007, pág. 118.

⁵ Immervoll y Barber, 2005, pág. 10.

⁶ Glick, 2002, pág. 10.

⁷ Glick, 2002, pág. 11.

⁸ Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, 2007.

Los resultados de este mismo estudio subrayaron la importancia que tiene la calidad de los cuidados paternos, que ha resultado predecir mejor el desarrollo del niño que el tipo, la cantidad o la calidad de los cuidados. Así, los resultados de los efectos de los cuidados no paternos sobre los niños son complejos, pero el problema clave es la calidad de los cuidados, tanto si son paternos como si son de cualquier otra persona.

Dada la importancia que tiene la calidad de los cuidados, también existe una cierta preocupación de que el cuidado de niños menores de 3 años pueda considerarse fundamentalmente como un servicio para atender a los niños mientras los padres trabajan, siendo la prioridad absoluta que estén a salvo y limpios con lo que podría descuidarse sus necesidades de estimulación y afecto. La OCDE advierte que «a menudo se ha considerado que los servicios para niños menores de 3 años son un complemento de las políticas del mercado laboral, quedando niños y bebés en manos de servicios con deficientes programas de desarrollo»⁹. Asegurar que los niños tengan la interacción necesaria y los estímulos precisos para su desarrollo es un aspecto importante de estos servicios, el cual depende en gran medida de la disponibilidad de un personal formado y motivado.

Existe cierto consenso entre quienes han estudiado los efectos de los servicios para cuidar de niños muy pequeños sobre que, durante el periodo inmediatamente posterior al nacimiento, las políticas más eficaces son aquellas que proporcionan flexibilidad y opciones ofreciendo una combinación de bajas de maternidad/paternidad y trabajos a tiempo parcial/horarios de trabajo flexibles con instalaciones donde cuidar de los niños durante los años siguientes. Ésta es la combinación que se ofrece actualmente en Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia¹⁰. Sin embargo, la mayoría de los países no tendría capacidad de financiar estas prestaciones tan amplias o no querría hacerlo.

Desde los 3 años hasta la edad escolar: El papel de la educación preescolar

En el caso de los niños a partir de los 3 años hasta que comienzan la enseñanza primaria obligatoria (normalmente a los 5/6 años de edad), tanto los padres como los gobiernos son cada vez más conscientes de los beneficios de la educación preescolar. Se sabe que la primera in-

⁹ OCDE, 2006b, pág. 207.

¹⁰ Capítulo 8 y Da Roit y Sabatinelli, 2007.

fancia es un periodo crítico para el desarrollo físico, cognitivo y socioemocional. Son muchos los estudios que han valorado los efectos de la intervención educativa sobre el desarrollo y los resultados futuros de los niños durante su primera infancia (ECE en inglés), a partir de los 3 años. Los resultados muestran que estas intervenciones tienen resultados positivos sobre la preparación para el colegio, la retentiva y el éxito en la educación primaria. Los programas efectivos aumentan el bienestar del niño, sus aptitudes cognitivas y lingüísticas, así como su desarrollo social y emocional¹¹. Incluso los padres que no necesitan recurrir a nadie para cuidar de sus hijos, a menudo los matriculan en grupos preescolares por los beneficios que supone para ellos.

En el caso de los niños con entorno familiar/social desfavorecido, la asistencia a grupos preescolares es especialmente importante. Los programas de educación temprana son trascendentales para dotar a los niños de unas bases sólidas para su crecimiento y desarrollo, especialmente a los procedentes de familias con rentas bajas o con una lengua materna distinta a la del país en el que residen¹².

Las pruebas sobre los importantes beneficios para los niños de la educación durante la primera infancia, así como las presiones de los ciudadanos, han conducido a muchos gobiernos a ampliar el acceso a la educación preescolar (para más detalles sobre los países de este libro, véase el apartado 2.5 siguiente). El Banco Mundial y UNICEF cuentan con amplios programas para apoyar este proceso en una serie de países en desarrollo.

En el caso de los padres que trabajan con niños en este grupo de edad, la situación puede ser más bien complicada, ya que en muchos países los horarios lectivos de los grupos preescolares son limitados: medio día en Estados Unidos o 12,5 horas semanales en el Reino Unido. La UNESCO advierte que, en muchos países, los programas preescolares funcionan durante menos de 10 horas semanales¹³. Cuando los programas públicos cubren muy pocas horas, los padres deben encontrar formas adicionales de ocuparse de sus hijos para poder tener cubiertas sus horas de trabajo o alterar sus horarios laborales, trabajar a tiempo parcial o en trabajos flexibles o dentro de la economía informal¹⁴. En el caso de los trabajadores más pobres, puede resultarles más difícil aprovechar los programas públicos preescolares que fun-

¹¹ UNESCO, 2006.

¹² OCDE, 2006b, pág. 12.

¹³ UNESCO, 2006, pág. 131.

¹⁴ Véase, por ejemplo, Cassirer y Addati, 2007.

cionan sólo durante unas horas (aun cuando sean gratuitos o muy económicos), debido a los problemas logísticos para dejar a sus hijos, recogerlos y organizar su cuidado durante el resto del horario laboral.

Niños en edad escolar

La preocupación pública sobre el cuidado infantil tiende a centrarse en la etapa preescolar, olvidándose a menudo los graves problemas que pueden tener los padres que trabajan para encontrar quien cuide de sus hijos en edad escolar antes y después del colegio, durante las horas de las comidas y en vacaciones. Las horas lectivas normales pueden ser más o menos problemáticas para los padres que trabajan. Por ejemplo, en Francia, no hay colegio los miércoles, y en Brasil los colegios de educación primaria funcionan en turnos de medio día.

En la UE, la política de cuidado infantil se desarrolló inicialmente para la edad preescolar. Sin embargo, durante la pasada década, los Estados miembros han abordado la necesidad de cuidar de los niños en edad escolar poniendo en marcha una serie de estrategias y programas. No obstante, un informe de 2006 advierte que sólo unos pocos Estados miembros están ocupándose de la necesidad de proveer servicios que sirvan para cuidar a los niños en edad escolar¹⁵.

Parece ser que en los países en desarrollo el cuidado infantil fuera del colegio rara vez se percibe como un problema público. En los países incluidos en este libro, los programas públicos para cuidar de los niños tras el colegio o durante las vacaciones escolares son prácticamente inexistentes. Y los padres no parecen esperar que los gobiernos presten ayuda alguna al respecto.

Las iniciativas de los gobiernos con programas extraescolares a menudo están motivadas por la preocupación sobre los niños en áreas desfavorecidas, ya que es más probablemente que queden abandonados a su suerte que los niños de familias con más recursos. Las numerosas horas que pasan los niños sin supervisión entre el final de las horas de colegio y el momento en que los padres regresan a casa del trabajo se han vinculado al comportamiento juvenil antisocial¹⁶, pudiendo ser los programas extraescolares una forma eficaz de abordar las necesidades de los padres que trabajan, las de los jóvenes y la preocupación acerca de la seguridad pública.

¹⁵ Reid y White, 2007, pág. 13.

¹⁶ Por ejemplo, véase OMS, 2002, pág. 44.

La edad a la que es posible dejar solos a los niños después del colegio o durante las vacaciones escolares es muy discutible y los padres a menudo están preocupados incluso por sus hijos adolescentes cuando se quedan solos. Si se reconoce que los problemas con el cuidado de los niños persisten, aún cuando éstos son adolescentes, se pueden destinar ayudas gubernamentales para sufragar los gastos que genera cuidar de los niños de este grupo de edad. Por ejemplo, en el Reino Unido, es posible utilizar vales libres de impuestos para cuidar a niños de hasta 15 años de edad. En este país existe una tendencia creciente a ofrecer cuidados extraescolares a los niños de 12 o más años de edad, reconociendo que sus necesidades y sus aspiraciones son diferentes y que su cuidado necesita proporcionarse en un formato diferente (y con un nombre diferente)¹⁷.

En teoría, la oferta de cuidados extraescolares cuesta mucho menos para los niños mayores que para los más jóvenes, ya que la ratio niño/cuidador para este grupo de edades es relativamente elevada y no son precisas nuevas inversiones de capital si se pueden utilizar los edificios escolares existentes.

2.2. PREOCUPACIONES DE LOS PADRES QUE TRABAJAN

Las soluciones disponibles para cuidar de los niños en su barrio pueden facilitar el empleo de los padres (fundamentalmente de las madres) o actuar como una barrera para el empleo. En el caso de los padres, los aspectos críticos del cuidado infantil que les influyen son:

- asequibilidad en relación con sus ingresos;
- conveniencia en términos de horarios de apertura y de ubicación; y
- la calidad de los cuidados que recibirá el niño.

Aun cuando en teoría se disponga de cuidados para los niños, para muchas familias su coste puede ser una importante barrera a la hora de acceder a un trabajo retribuido, dejándoles pocas opciones excepto cuidar ellas mismas de los niños. Como dijo una madre primeriza que trabajaba en el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido: «¿De qué sirve volver al trabajo si tienes que pagar más de lo que ganas para que cuiden a tu hijo?»¹⁸

¹⁷ Reid y White, 2007, pág. 19.

¹⁸ Frew, 2004.

De manera similar, un estudio en Kenia puso de relieve que las familias se desaniman a la hora de recurrir a los cuidados formales por sus elevados costes, produciéndose unos efectos negativos sobre el grado de participación de las madres en el mercado laboral¹⁹. Un estudio de la OCDE sugiere que los costes de cuidar a los niños afectan especialmente a las tasas de empleo de las mujeres con menos estudios o a las familias con una renta baja, a las madres con niños pequeños y a las familias monoparentales²⁰. El problema del coste para los padres es especialmente grave en los países donde la mayoría de los servicios que cuidan de los niños es de naturaleza privada, como sucede en Estados Unidos (véase el recuadro 2.1).

Recuadro 2.1

COSTE DE CUIDAR A LOS NIÑOS EN ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos, el cuidado infantil puede ser muy caro, variando su coste anual para un niño de 4 años entre 3.016 y 9.628 dólares. En 2001, el 40 por ciento de las madres trabajadoras pobres y solteras que pagaban para que cuidasen de sus hijos gastaba en ello al menos la mitad de sus ingresos en metálico, y un 25 por ciento adicional de estas familias dedicaba entre el 40 y el 50 por ciento de sus ingresos al cuidado de los hijos.

Fuente: Matthews, 2006.

En algunos países, existen centros subvencionados para cuidar a los niños de las familias con rentas bajas, pero el número de plazas es insuficiente. En Río de Janeiro, por ejemplo, las largas listas de espera para las guarderías públicas en áreas chabolistas son la prueba de que el número de plazas es insuficiente si se compara con las necesidades de los padres. El resultado es que han proliferado los centros con ánimo de lucro, cuya calidad no se puede garantizar (véase el Capítulo 6 sobre Brasil).

La comodidad es otro factor que afecta a la hora de que los padres recurran a los cuidados para sus hijos. Los padres necesitan unos servicios que no se presten demasiado lejos de su trabajo o de su casa y que estén disponibles para cubrir las horas durante las cuales ellos es-

¹⁹ Lokshin y otros, 2000.

²⁰ Immervoll y Barber, 2005, pág. 32.

tán trabajando. En un estudio sobre 30 países europeos, un problema que se identificó en la mayoría de ellos era la incompatibilidad de los servicios para cuidar de los niños con el horario laboral de los padres. Incluso los que ofrecían cuidados durante el día desde las 9 a.m. hasta las 5 p.m., ya no se adecuaban a la flexibilidad que exigen las empresas a los padres que trabajan²¹. De manera similar, en Tailandia, el Grupo de Unidad de Trabajadoras cree que el horario de apertura de las guarderías existentes no satisface las necesidades de los trabajadores y ha defendido que se abran centros en los polígonos industriales (véase el Capítulo 13). Cuando los padres tienen que combinar una multitud de servicios para el cuidado de sus hijos para poder cubrir sus horarios laborales, esto puede desincentivar el uso de estos servicios.

En el caso de los padres que puedan tener una reunión inesperada o que deban trabajar horas extras, la flexibilidad de los servicios es un aspecto importante de la conveniencia. Los horarios rígidos de las guarderías pueden ser un problema cuando los horarios laborales de los padres son flexibles.

Aparte del coste y la conveniencia, una de las grandes preocupaciones que tienen los padres con el cuidado de sus hijos es que los atiendan bien mientras ellos trabajan. A menudo se cita la mala calidad de los cuidados no paternos como uno de los principales motivos por el que las mujeres con niños pequeños que querrían trabajar no puedan hacerlo. Por ejemplo, la Comisión Europea concluyó que es poco probable que los padres recurran a una guardería si creen que existen dudas sobre su calidad, como es el caso del Reino Unido, donde hay problemas para contratar y retener al personal²². En Tailandia, un informe sugiere que la escasa calidad de una serie de guarderías y las noticias en prensa sobre accidentes o malos tratos a los niños hacen que los padres no recurran a ellas²³.

Existe un conflicto inherente entre la asequibilidad y la calidad del cuidado infantil. Los padres buscan unos cuidados asequibles y de calidad, pero esta última tiene un precio. Cuando existe escaso apoyo público, encontrar servicios asequibles significa que se debe sacrificar la calidad, por ejemplo, utilizando una guardería abarrotada o contratando como niñera a una joven sin experiencia, como hacían muchos trabajadores en la plantación Red Land Roses de Kenia, antes de que se estableciese un centro en el lugar de trabajo.

²¹ Fagan y Hebson, 2006, pág. 109.

²² Comisión Europea, 2006b, pág. 110.

²³ Kusakabe, 2006, pág. 56.

Los programas en el lugar de trabajo han ayudado a los padres que trabajan abordando estos aspectos clave del cuidado infantil: aliviar los costes; hacerlos más cómodos y/o ayudar a garantizar que los servicios de guardería ofrezcan cuidados adecuados a los hijos de los trabajadores. En algunos casos, especialmente en las áreas rurales donde no hay guarderías, los programas de empresa han establecido un servicio muy necesario.

2.3. OPCIONES PARA EL CUIDADO DE LOS NIÑOS

Como se indicaba en la Introducción, existen fundamentalmente tres categorías principales de cuidados para los niños que pueden utilizar los padres: en el hogar del niño (una niñera); en la casa de un cuidador; y en un centro. Las guarderías tienden a dirigirse a grupos de edades concretas, mientras que es posible recurrir a niñeras y a cuidadores para atender a los niños de cualquier edad. Este apartado estudia el recurso a estos tres tipos de soluciones.

Niñeras

Emplear una niñera ha sido una solución popular para cuidar a niños, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, entre las familias que se pueden permitir ese gasto. Es difícil concretar la cifra real, ya que las niñeras se suelen asimilar a los empleados domésticos, cuyas obligaciones pueden incluir más o menos la tarea de cuidar de los niños. En países donde las disparidades de renta son grandes y existen amplios grupos de mujeres desempleadas o subempleadas, es frecuente que se tengan empleadas domésticas, como sucede en Iberoamérica y Sudáfrica, (recuadro 2.2). En otros países, los trabajadores emigrantes han sido una importante fuente de empleados domésticos, como en los casos de España y Singapur (recuadro 2.2).

Una niñera puede cuidar niños de todas las edades y esta solución puede ser ventajosa cuando hay varios menores a los que cuidar. Las políticas de los gobiernos sobre las niñeras normalmente tienen que ver con sus condiciones de trabajo según la legislación laboral aplicable, clasificándolas a menudo como empleadas domésticas. La legislación sobre el trabajo infantil también puede ser importante cuando se tiende a contratar a chicas muy jóvenes como niñeras, por ejemplo en Kenia. Las políticas de inmigración también pueden afectar a la disponibilidad de mujeres inmigrantes para este tipo de trabajo.

Recuadro 2.2**EMPLEO DE LOS EMPLEADOS DOMÉSTICOS**

Iberoamérica. El 13,5 por ciento de las trabajadoras en las áreas urbanas y el 10,7 por ciento de las rurales son empleadas domésticas.

Singapur. Aproximadamente 170.000 mujeres emigrantes trabajan en la actualidad en Singapur como empleadas domésticas, y una de cada seis familias singapurenses contratan una.

Sudáfrica. El 16 por ciento de las trabajadoras están en hogares como empleadas domésticas, muchas de las cuales cuidan de los niños.

España. La Encuesta de Población Activa de 2005 muestra que más de la mitad de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas no son ciudadanas españolas, siendo fundamentalmente sudamericanas. La gran demanda de servicios domésticos, junto con la legalización de los inmigrantes en los servicios domésticos, explica el aumento de las cifras de empleados domésticos no nacionales.

Fuentes: Para Iberoamérica, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2007. Para Singapur, «UNIFEM Singapore, HOME and TWC2 launch national campaign 'day off'», nota de prensa de abril de 2008, disponible en <http://www.unifem.org.sg> (17 de junio de 2009). Para Sudáfrica, estadísticas sobre Sudáfrica, *Labour Force September 2007* tabla 3.4.1 en http://www.statssa.gov.za/PublicationsHTLM/P0210September2007/html/P0210September_77.html (17 de junio de 2009). Para España, Artiles, 2006.

Un estudio de la OIT sobre la legislación relativa a los empleados domésticos de 60 países reveló que normalmente tienen menor protección que el resto de los trabajadores y que tienden por ley a trabajar más horas y, a veces, a tener menos vacaciones²⁴. Un gran problema es la inscripción de los empleados domésticos para que se puedan beneficiar de la seguridad social. En algunos países en desarrollo, se han llevado a cabo esfuerzos legislativos para mejorar sus derechos legales. En Sudáfrica, por ejemplo, desde 2002, los empleados domésticos tienen derecho a un salario mínimo, a bajas retribuidas, a cobrar las horas extras y a una indemnización por despido, y sus empleadores están obligados a inscribirlos en el Fondo de Seguro por Desempleo y a pagar las cotizaciones, otorgándoles así el derecho a percibir prestaciones por desempleo y por maternidad²⁵.

²⁴ Véase Ramírez-Machado, 2003, para más detalles.

²⁵ Hertz, 2004.

Aunque en algunos países los empleados domésticos estén sometidos a las reglas del salario mínimo, el aislamiento de estos trabajadores en los hogares hace difícil que se respeten las leyes relacionadas con los sueldos y con los horarios laborales. Los salarios dependen fundamentalmente de la oferta y la demanda y de que el trabajador pueda negociar con el hogar que lo contrate.

Cuidadores

Pagar a una persona, casi siempre una mujer (denominada cuidadora, familia cuidadora, madre de día) para que cuide de un niño en su casa supone frecuentemente una solución informal que acuerdan los padres con sus vecinos, en cuyo caso es imposible saber cuáles son las cifras. En Estados Unidos, donde existe información más específica sobre los trabajadores que cuidan niños, el número total de trabajos se calculaba en aproximadamente 1,4 millones en 2006, de los cuales casi el 35 por ciento eran profesionales autónomos²⁶.

Los gobiernos están intentando cada vez con mayor frecuencia que se formalice este tipo de cuidados registrando a los cuidadores y estableciendo normas. En varios países (Francia, Singapur o el Reino Unido), existe un sistema de inscripción y se exige una formación mínima, así como unos servicios de información locales (a menudo municipales) que pueden ayudar a los padres a encontrar cuidadores locales. En Hungría, ahora existe la posibilidad de optar por unos servicios de cuidados familiares con licencia, pero su desarrollo ha sido lento, quizá porque están menos subvencionados que las guarderías y son, por tanto, mucho más caros para los padres.

Cuando se trata de los niños menores de 3 años, parece ser que en algunos países se prefiere que sean cuidados en una casa en lugar de en un centro. En Francia, por ejemplo, el 18 por ciento de los niños en este grupo de edades estaba a cargo de cuidadores («assistantes maternelles»), mientras que el 8 por ciento acudía a guarderías (véase el cuadro 2.1). Los resultados de la investigación sugieren que los padres valoran la comodidad de un cuidador cuyas horas son a menudo más flexibles que las de un centro²⁷.

En Singapur, el Gobierno ha fomentado los cuidados familiares porque son especialmente adecuados para los niños de 2 a 18 meses

²⁶ Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, 2008a.

²⁷ Leprince, 2003.

de edad, ya que necesitan atención más individualizada y se cree que el riesgo de que contraigan enfermedades infecciosas es menor que en un centro con muchos niños²⁸.

En el caso de los padres con horarios laborales atípicos, que necesitan que cuiden de sus hijos cuando los centros están cerrados, alguna de las formas de cuidados en casa puede ser la única solución (aunque encontrar cuidadores que quieran trabajar por las noches o los fines de semana puede no ser siempre fácil; como ejemplo, véase el Capítulo 14 sobre el Reino Unido).

En algunos países de Iberoamérica, los programas gubernamentales para el cuidado de los niños más desfavorecidos también han aplicado un enfoque basado en el hogar. En Colombia, el Gobierno estableció el programa *Hogares Comunitarios* a mediados de la década de 1980 para los niños más pobres, desde que nacen hasta que cumplen 6 años, y en la actualidad atiende a más de un millón de niños. Los hogares que pueden optar al programa forman asociaciones de padres que eligen una «madre comunitaria». Ésta debe cumplir unos requisitos mínimos establecidos por las autoridades, abre su hogar a un máximo de 15 niños y les da tres comidas al día²⁹. (Véase también el caso boliviano en el recuadro 2.6).

Una gran desventaja de recurrir a los cuidadores consiste en que a menudo tienen escasa formación y pueden no proveer los estímulos y las oportunidades educativas que con mayor probabilidad recibirán los niños en un centro.

Las ganancias de los cuidadores dependen del número de niños a su cargo y de las horas trabajadas. En Francia, por ejemplo, un convenio colectivo fija el salario mínimo por hora que deben pagar los padres. En 2005, se calculaba que un cuidador a tiempo completo ganaba 815 euros mensuales, lo que equivale a tan sólo el 56 por ciento del salario medio de las trabajadoras empleadas a tiempo completo en el sector privado³⁰. La OCDE estima que si los cuidadores familiares no están en un mercado con una escasa oferta y una demanda elevada, su retribución es considerablemente inferior a un salario familiar medio y tiende a ser considerada por la propia esposa como un complemento al sueldo principal aportado por el marido trabajador³¹.

²⁸ Singapur, Ministerio de desarrollo comunitario y deportes, 2004.

²⁹ Attanasio y Vera-Hernández, 2004, citados en UNESCO, 2006, pág. 157.

³⁰ Blanpain y Momic, 2007.

³¹ OCDE, 2006b, pág. 169.

Utilizar un centro para cuidar niños

Este apartado estudia la información nacional disponible sobre los centros que cuidan niños según su edad. El cuadro 2.1 resume la información disponible sobre diez países incluidos en la Parte II relativa a los cuidados para los niños en edad preescolar, incluyendo la cobertura y el horario de apertura de los centros existentes, quién se encarga de los cuidados y cómo le pagan. Dada la diferencia de métodos de recopilación de datos, no es posible comparar las cifras entre países.

Niños menores de 3 años

Los cálculos de la UNESCO sugieren que en muchos países no se dispone de programas gubernamentales para el cuidado de bebés y niños pequeños; sólo el 53 por ciento de los países tiene al menos un programa formal para la primera infancia antes de la educación preescolar que acepte niños muy pequeños (a partir de un año de edad). Estos programas normalmente sirven para custodiar a los menores y, en algunos casos, incluyen servicios sanitarios y actividades educativas³². A menudo tiene una cobertura limitada y se dirigen a un porcentaje reducido de familias muy pobres, teniendo que pagar la mayoría de ellas a los centros privados que puedan encontrar y cuyo coste puedan permitirse abonar. En los países sin programas públicos, los servicios disponibles serán privados.

Como se puede ver en el cuadro 2.1, no parece que en diversos países en desarrollo existan cifras sobre el porcentaje de niños menores de 3 años que acuden a un centro, siendo la excepción Brasil (15,5 por ciento) y Chile (4 por ciento). En Chile, aproximadamente dos tercios de los niños que asisten a centros lo hacen a centros públicos gratuitos. El Gobierno chileno está trabajando actualmente con enorme interés para ampliar el número de centros destinados menores de 3 años (véase el Capítulo 7).

Entre los países industrializados, el porcentaje es especialmente bajo en Hungría (7 por ciento), donde la baja por maternidad, combinada con la baja por paternidad puede durar hasta que el niño cumpla 3 años (véase el Capítulo 9). Los cálculos para Francia, Reino Unido y Estados Unidos son mucho mayores (27 por ciento, 26 por

³² UNESCO, 2006, pág. 126.

ciento y 30 por ciento, respectivamente), aunque se debería indicar que estas cifras incluyen a niños a cargo de cuidadores y en centros³³.

Un estudio sobre los servicios que cuidan a niños en 30 países europeos indica un pobre grado de prestación para los menores de 3 años y una insuficiente disponibilidad en todos los países³⁴. En Hungría, los estudios de campo de este volumen reflejan la presión sobre los centros para que acepten a menores de 3 años, dada la falta de instalaciones que acepten oficialmente a los niños más pequeños. En Francia, casi a un tercio de los niños de 2 años están matriculados en las escuelas «maternales» gratuitas, que oficialmente dan comienzo a la edad de 3 años.

El cuadro 2.1 también facilita cierta información sobre quién ofrece los cuidados y cómo se financian. En Francia y en Hungría los cuidados a niños menores de 3 años están más subvencionados que en el Reino Unido o en Estados Unidos, donde la mayoría de los centros son privados y los padres, exceptuando algunos con pocos recursos, pagan todos los costes, aunque puedan solicitar ciertas desgravaciones fiscales.

Los centros que cuidan de niños menores de 3 años son caros de poner en marcha, ya que este grupo de edad requiere mucha más atención y cada cuidador puede vigilar a menos niños a la vez que en el caso de niños más mayores. Las tarifas a menudo reflejan unos costes más elevados, tal como se ha visto en los estudios de casos sobre los lugares de trabajo. En los países donde existe poca ayuda del gobierno a los centros, los costes para los padres pueden ser exorbitantes entre el final de la baja por maternidad y el comienzo del parvulario. En el Reino Unido, por ejemplo, una guardería privada a tiempo completo cuesta más de 8.000 libras esterlinas, más del doble que las matrículas universitarias (véase el Capítulo 14).

El personal de los centros tiende a incluir pocos profesionales (a menudo enfermeras diplomadas) que dirigen a la mayoría del personal auxiliar que cuida de los niños y se relaciona con ellos. La contratación de un elevado porcentaje de mujeres sin cualificaciones y mal pagadas es frecuente en el cuidado infantil, quizá porque se considera que el trabajo es una cuestión de cuidados físicos que pueden llevar a cabo mujeres sin formación³⁵.

³³ Es difícil calcular el número total de niños y los cálculos no son necesariamente comparables entre países. En Francia, por ejemplo, un niño pequeño puede ir a la guardería, pero también pasar tiempo con un cuidador, de manera que es difícil saber el porcentaje que utiliza cada tipo de cuidados.

³⁴ Fagan y Hebson, 2006.

³⁵ OCDE, 2006b, 163.

Niños de 3 años hasta la educación primaria

Según la UNESCO, todos los países tienen uno o más programas de nivel preescolar (desde los 3 años hasta la edad de matriculación en el colegio) con el fin de preparar a los niños para la educación primaria³⁶. Por cada país cubierto en la Parte II, el cuadro 2.1 facilita información sobre el grupo de edad al que se dirige la educación preescolar, así como los cálculos sobre el porcentaje de niños que la reciben, cómo se financia y el horario normal de apertura.

Si se tiene en cuenta la cobertura a los niños de 3-5 años de edad, Francia encabeza nuestro grupo de países, con el 100 por ciento en cada grupo de edad. En el resto de los países, las tasas de matriculación preescolar aumentan con la edad, con más del 90 por ciento de los niños de 5 años matriculados en cursos preescolares en Chile, Hungría y Reino Unido. En otro país industrializado, Estados Unidos, la cobertura es mucho menor: el 42 por ciento de los niños de 3 años y el 77 por ciento de los que tienen 5 años están matriculados en cursos preescolares. En el resto de los países en desarrollo del cuadro 2.1, la cobertura es más elevada en Tailandia, donde a la edad de 4 años el 74 por ciento de los niños ya está en cursos preescolares. La cobertura parece ser especialmente baja en Sudáfrica (21 por ciento de los niños de 5 años) e India (30 por ciento de los niños de 3-5 años), mientras que en Brasil más del 50 por ciento de los niños de 5 años están incluidos en programas preescolares.

Como se puede ver en los capítulos por países, India, Kenia, Sudáfrica, Reino Unido y algunos Estados de Estados Unidos han ampliado la cifra de niños que asisten a cursos preescolares. Para 2010, Sudáfrica tiene el objetivo de proporcionar un acceso universal a los niños de 6 años al Grado R, que los prepara para asistir a la educación primaria.

Es interesante advertir que en los países cuyos gobiernos están muy comprometidos con el cuidado infantil (como Francia, Hungría y Tailandia), los cursos preescolares tienden a durar más horas y a cubrir todo el día, siendo así más útiles a los padres. En Kenia, los programas funcionan nueve horas diarias, aunque se interrumpan durante tres meses al año, lo que plantea problemas para los padres a la hora de buscar soluciones durante las vacaciones (véase el Capítulo 11).

Es mucho más probable que la educación preescolar reciba más apoyo público que los cuidados para niños más pequeños. En Francia,

³⁶ UNESCO, 2006, pág. 129.

Hungría y el Reino Unido, más del 90 por ciento de las subvenciones son de origen público. En Brasil, el 71,5 por ciento de los niños en cursos preescolares está en colegios públicos gratuitos. En Chile, los recursos privados suman un tercio del gasto en educación preescolar, procediendo casi todos ellos de las familias³⁷. El recurso a la financiación privada es mucho mayor en Estados Unidos, donde dos tercios del gasto en cursos preescolares para niños de 3 a 6 años de edad tienen un origen privado, la mitad de ellos de las familias³⁸. Cuando se tiene en cuenta el cuidado infantil (más que la educación durante la primera infancia), el gasto público tiende a ser mucho menor, afrontando los padres un porcentaje de los costes mucho mayor³⁹.

Los gobiernos pueden ofrecer clases directamente a través del Ministerio de educación, de las autoridades locales o de organizaciones voluntarias o privadas que reciben fondos públicos y han acordado prestar los servicios según las normas u obligaciones contractuales específicas establecidas por el gobierno⁴⁰. En la mayoría de los países, existe una cierta financiación del gobierno junto con los centros privados preescolares, que pueden tener la ventaja de ofrecer horarios de apertura más prolongados.

En países como Estados Unidos e India, la provisión pública de educación preescolar no es general, sino que se dirige a grupos desfavorecidos. En EE.UU. mediante el programa *Head Start* (si bien existe una guardería gratuita para los menores de 4 años en algunos lugares) y, en India mediante el programa de Servicios Integrados de Desarrollo Infantil (ICDS en inglés), que se dirige a niños de áreas rurales y tribales y de zonas chabolistas.

El personal de los centros preescolares, especialmente cuando son funcionarios, probablemente estén más cualificados como profesores y ganen un salario más elevado que quienes cuidan de niños más pequeños. Los sueldos de los profesores de educación preescolar y primaria no suelen ser elevados, pero superan los de quienes cuidan a niños, que a menudo se aproximan al salario mínimo. En el Reino Unido, por ejemplo, los ingresos semanales a tiempo completo de los trabajadores de los servicios que cuidan niños y de las guarderías en 2004 era de aproximadamente 378 euros, menos de la mitad que los 842 euros de los profesionales que trabajaban en la educación prima-

³⁷ OCDE, 2006a, pág. 219, tabla B3.2.

³⁸ OCDE, 2006b, pág. 431, anejo E.

³⁹ OCDE, 2006b, pág. 110.

⁴⁰ OCDE, 2006b.

ria y en guarderías⁴¹. En Kenia, aunque los centros de ECD sean públicos, muchos profesores están empleados en realidad por la Asociación de Padres-Profesores, que paga con las tarifas que abonan los padres, siendo el resultado unos salarios bajos y a veces irregulares (véase el Capítulo 11).

Cuidados extraescolares para niños en edad escolar

Los cuidados extraescolares o la supervisión pueden ser necesarios para los niños en edad escolar antes y después del colegio, durante las vacaciones y durante las horas de las comidas. Los programas extraescolares pueden adoptar varias formas e incluir diversos tipos de actividades que incluyen educación, juegos, deportes o supervisión física.

Los cuidados extraescolares constituyen un servicio público tradicional en Francia y Hungría, que normalmente se presta en el mismo colegio al que asiste el niño. En Hungría, este servicio da comienzo al terminar las horas lectivas, sin cargo alguno exceptuando los alimentos. En torno al 42 por ciento de los alumnos de educación primaria recibe estos cuidados. En Portugal han experimentado un espectacular aumento debido a la nueva legislación aprobada en 2006, que hace obligatorio para todos los centros de educación primaria la organización de actividades extraescolares entre las 3.00 p.m. y las 5.30 p.m.⁴².

En el Reino Unido y en Estados Unidos, la necesidad de ofrecer cuidados extraescolares está más que reconocida, pero los servicios son relativamente escasos y, a menudo, el coste lo sufragan los padres. En el Reino Unido, las pruebas demuestran que sólo el 16 por ciento de los niños en la enseñanza primaria y el 6 por ciento de los niños de 12-14 años están en clubes extraescolares⁴³. En este país, una encuesta a los padres con hijos en cursos de primaria puso de manifiesto que el 13 por ciento «se cuidaban solos» después del colegio⁴⁴. En Sudáfrica, donde los centros de enseñanza primaria terminan a las 2.30 p.m., el Gobierno ha realizado esfuerzos recientemente para ampliar las actividades extraescolares sin la supervisión de un adulto, pero estas actividades parecen estar limitadas (véase el Capítulo 12).

⁴¹ Fundación Europea, 2006, tabla 2.

⁴² Reid y White, 2007, pág. 19.

⁴³ Daycare Trust / Centre for National Research, 2007.

⁴⁴ Kleiner y otros, 2004.

Cuadro 2.1

PROVISIÓN, COBERTURA, HORARIO Y FINANCIACIÓN POR EDAD DE LOS NIÑOS

<i>País (Fecha)</i>	<i>Cobertura por edad</i>	<i>% niños cuidados</i>	<i>Tipos de cuidado</i>	<i>Provisión</i>	<i>Financiación</i>	<i>Horas</i>
Brasil (2003)	Menos de 3 años	15,5% (2006)	Cuidadores privados, centros de cuidados comunitarios y públicos	48% de los centros privados y el 52% públicos (municipales)	N/D	N/D
	4 años	26%	Cursos preescolares	71,5% de niños matriculados en colegios públicos y 28,5% en privados	Gratuitos para instituciones públicas	3 h/día
	5 años	54%				
Chile (2003)	Menos de 3 años	4%	Guarderías de día	69% públicos	Guarderías públicas gratuitas	N/D
	3 años	25,9%	Guarderías en el lugar de trabajo	31% privados		
	4 años	51,3%	Jardines de infancia	Mixtos:	Jardines de infancia públicos gratuitos	N/D
	5 años	92,6%		<ul style="list-style-type: none"> • Financiados por el Estado • Centros públ/priv. en vecindario • Privados con subvención 	El Estado subvenciona los jardines de infancia privados con una ayuda mensual por niño	
				Los municipios administran los centros públicos y los subsidios a los centros privados	Los pagos por educación de los padres suman casi un tercio del gasto	

Cuadro 2.1 (Continuación)
PROVISIÓN, COBERTURA, HORARIO Y FINANCIACIÓN POR EDAD DE LOS NIÑOS

<i>País (Fecha)</i>	<i>Cobertura por edad</i>	<i>% niños cuidados</i>	<i>Tipos de cuidado</i>	<i>Provisión</i>	<i>Financiación</i>	<i>Horas</i>
Francia (2002)	Menos de 3 años	26%	Guarderías 8% ²	Públicas	Subvencionadas	N/D
			Escuelas maternas 10%	Públicas	Gratuitas para los padres	
			Cuidadores 18%	Privados, pero registrados	Subvencionadas a través de la Seguridad Social	
	3-5 años	100%	Centros preescolares «maternales»	Públicos por el Ministerio de educación, pero los municipios aportan las infraestructuras	Gratuitos excepto las comidas	8-0 h/día 4 días/ semana
Hungría (2004)	Menos de 3 años	7%	Guarderías	94% regentado por los municipios	El Gobierno central y el local pagan el 85-90%. Los padres, las comidas	N/D
	3 años	71%	Centro preescolar	88% regentado por los municipios	50% cubierto con subvenciones estatales, el resto de los municipios y los padres pagan las comidas	7.30-17.30 4 semanas vacaciones
	4 años	92%				
	5 años	98%				

Cuadro 2.1 (Continuación)
PROVISIÓN, COBERTURA, HORARIO Y FINANCIACIÓN POR EDAD DE LOS NIÑOS

<i>País (Fecha)</i>	<i>Cobertura por edad</i>	<i>% niños cuidados</i>	<i>Tipos de cuidado</i>	<i>Provisión</i>	<i>Financiación</i>	<i>Horas</i>
India (2008)	Menos de 3 años	N/D	Guarderías y cuidados de día	<ul style="list-style-type: none"> Programa del Gobierno central para familias por debajo de la línea de pobreza con poca cobertura Organizaciones privadas ONGs Servicios Integrados de Desarrollo Infantil (ICDS) del Gobierno central para zonas pobres que incluye educación preescolar para 3-6 años. Organizaciones voluntarias y sector privado 	Cargo reducido por las guarderías públicas	N/D
	3-5 años	30%	Centros preescolares y cuidados de día		Los ICDS están financiados fundamentalmente por el Gobierno - gratuitos para los usuarios.	4 h
Kenia (2004)	Menos de 3 años	N/D	Guarderías de día, centros domésticos, grupos de juegos	Sin provisión pública	ONGs, privada	N/D
	3-6 años	35%	Guardería, jardín de infancia, guarderías de día, madrassas o escuelas religiosas	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de educación, ciencia y tecnología ofrece orientación política Regentadas sobre todo por los consejos locales/de distrito, ayuntamientos y asociaciones de padres y profesores 	<ul style="list-style-type: none"> Los padres pagan las tarifas excepto en el caso de las madrassas, que son gratuitas Las tarifas dependen del lugar Los donativos de iglesias y ONGs son la fuente de apoyo 	8.00 - 17.00, nueve meses/año

Cuadro 2.1 (Continuación)
PROVISIÓN, COBERTURA, HORARIO Y FINANCIACIÓN POR EDAD DE LOS NIÑOS

<i>País (Fecha)</i>	<i>Cobertura por edad</i>	<i>% niños cuidados</i>	<i>Tipos de cuidado</i>	<i>Provisión</i>	<i>Financiación</i>	<i>Horas</i>
Sudáfrica (2004)	Menos de 3 años	N/D	Centros de desarrollo de la primera infancia del vecindario, en hogares y en colegios	Pública, ONGs y privada	Sobre todo privada. Algunos subsidios para zonas pobres a través del Departamento de Desarrollo Social	N/D
	3-4 años	15%	Centros de desarrollo para la primera infancia	Aproximadamente el 50% en el vecindario. Papel clave de las organizaciones de	Subsidios del Gobierno dirigidos a	12% < 5h/día
	5 años	21%	Clases de recepción un año antes de la educación primaria, que se inicia a los 7 años	formación de las ONGs, comunidades y organizaciones basadas en la fe	vecindario que regenten instalaciones para niños pobres	68% 5-10 h/día 20% > 10h/día
Tailandia (2005)	Menos de 3 años	N/D	Centros de cuidados de día privados y de desarrollo infantil	Privada, pública (organizaciones gubernamentales de subdistritos)	Financiación del Gobierno y aportaciones de los padres	N/D
	3 años	48%	Centros preescolares	Sobre todo pública del Ministerio de educación	Admón., gratuita	7.30 (8.00) a 16.00 (16.30)
	4 años	74%				
Reino Unido (2004)	Menos de 3 años	26%	De 1-2 años de, el 30% están al cuidado de guarderías y cuidadores	Privada y pública	Los padres pagan las tarifas, hay créditos del Gobierno para padres	N/D
	3 años	50%	Centros preescolares para 3 y 4 años	Autoridades locales y privada	Gratuitos	12.5h/ semana
	4 años 5 años	92% 98%	La educación primaria empieza a los 5 años		con rentas bajas	durante 38 semanas

Cuadro 2.1 (Continuación)
PROVISIÓN, COBERTURA, HORARIO Y FINANCIACIÓN POR EDAD DE LOS NIÑOS

<i>País (Fecha)</i>	<i>Cobertura por edad</i>	<i>% niños cuidados</i>	<i>Tipos de cuidado</i>	<i>Provisión</i>	<i>Financiación</i>	<i>Horas</i>
Estados Unidos (2005)	Menos de 3 años	30%	Centro de día familiar	90% privada	Los padres pagan las tarifas (con desgravaciones para compensar)	N/D
	3 años	42%	7% en Head Start, 3% en prejardín de infancia del Estado	Papel importante del sector privado. Provisión de los prejardines de infancia por el Estado y el Gobierno. local varía mucho	Head Start (para familias con rentas bajas) y prejardines estatales gratis. Otros cuidados los pagan los padres.	A menudo medio día
	4 años	64%	11% en Head Start, 20% en prejardín de infancia del Estado			
	5 años	77%	Jardín de infancia a partir de los 5 años en algunos Estados		Un tercio del gasto en centros preescolares (3-6 años) procede de fuentes públicas	
					Pública gratuita	

Fuentes: Véase los capítulos sobre cada país. También en el caso de Francia, Hungría, Reino Unido y Estados Unidos, OCDE, Family and Education databases, tabla PF11.1: Tasas de participación en cuidados de día de niños menores de 6 años, 2004. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/46/13/37864698.pdf> (15 de julio de 2008)

Notas: 1. La información de este cuadro no es comparable entre países. La fecha del país se relaciona con los datos de la cobertura. 2. Algunos niños reciben varios tipos de cuidados, de modo que el total es superior al 26 por ciento. N/D = No Disponible/Aplicable.

Los comedores para niños que no pueden regresar a casa durante las horas de las comidas también brindan una importante ayuda a los padres. En Francia, se ofrecen instalaciones para cuidar de los niños y dar almuerzos para los estudiantes de primaria, y más de la mitad de ellos recurren a este servicio, cuyas tarifas dependen de los medios económicos. Aun cuando el niño tenga que llevarse el almuerzo de casa, un servicio de supervisión durante la hora de la comida puede ser de gran ayuda para sus padres.

Los campamentos de verano, que ofrecen actividades para los niños durante las vacaciones escolares también reciben cierto apoyo público en algunos países industrializados. Las actividades diarias durante las vacaciones escolares suelen organizarse normalmente en los colegios de enseñanza primaria y en los centros municipales. En Hungría, por ejemplo, los campamentos de verano de día forman parte a menudo de la oferta de los colegios públicos y los ayuntamientos a precios mucho más bajos que los campamentos privados (véase el Capítulo 9). En el Reino Unido, los centros deportivos, los clubes juveniles y las parroquias organizan «clubes de vacaciones», aunque algunos son muy caros. El coste se puede reducir de algún modo en los países donde los gastos en campamentos de verano pueden disfrutar de desgravaciones fiscales, como sucede en el Reino Unido y en Estados Unidos (véase el apartado 3.1).

En los países en desarrollo, los programas extraescolares tienden a ser algo raro y constituyen fundamentalmente las actividades de ONGs para jóvenes desfavorecidos o de instalaciones privadas inasequibles para la mayoría. Apenas se dispone de datos sobre la forma en que la gran mayoría de los padres afronta la necesidad de cuidar de sus hijos en edad escolar. En Tailandia, Perrat sugiere que, durante las vacaciones escolares, la mayoría de los niños permanece en casa o se envían a zonas rurales (véase el Capítulo 13). En Brasil existe un tipo interesante de proveedor de servicios para los trabajadores. Allí, las fábricas están obligadas por ley a entregar el 1,5 por ciento de la nómina al Serviço Social da Indústria (SESI en portugués), que cuenta con una amplia variedad de programas para trabajadores, incluyendo actividades para sus hijos al terminar el colegio y durante las vacaciones escolares (véase el Capítulo 6).

2.4. PROPUESTAS GUBERNAMENTALES PARA EL CUIDADO INFANTIL

Las políticas y la participación del gobierno en el cuidado infantil tienden a reflejar las ideologías imperantes en la sociedad sobre quien

es el responsable de estos cuidados y sobre la participación femenina en el mercado laboral. Este apartado analiza las diferencias sobre el grado en que el cuidado infantil es visto como responsabilidad pública y las razones que inspiran los programas gubernamentales.

Percepciones sobre la responsabilidad del gobierno

Existen grandes diferencias entre los países sobre la medida en que los gobiernos y los ciudadanos consideran que el apoyo al cuidado de los hijos de los trabajadores es una responsabilidad pública. En un extremo, estos cuidados se pueden considerar una responsabilidad de la familia, en cuyo caso la participación del gobierno debería ser mínima e imperar el *laissez faire*, dejando en manos de los padres el pago de los cuidados fuera del seno de la familia, que «compran» a un proveedor privado en caso de que lo necesiten.

En el otro extremo están los países que consideran el cuidado infantil un derecho público y una responsabilidad del gobierno. La mayoría de los países se sitúa en un punto intermedio, con distintos enfoques sobre el problema de si se deben financiar estos cuidados y cómo, y sobre la manera de ofrecerlos. Naturalmente, las políticas nacionales pueden cambiar dependiendo del partido político que esté en el poder, como demuestran los casos de Chile o Reino Unido, donde el cuidado infantil ha pasado a ocupar en tiempos recientes la agenda política. El cuidado infantil y otras políticas laborales-familiares ocupan ahora un lugar más importante en la agenda política de muchos países en respuesta a los grandes cambios sociales, como la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral y los cambios en la estructura familiar, que han dado como resultado una falta de apoyo familiar para cuidar de los niños. La preocupación de naturaleza económica para que se incorporen las mujeres al mercado laboral está impulsando a los gobiernos a mejorar el acceso a los cuidados para los niños, como sucede en la UE (véase el apartado 1.3).

Entre los países de este estudio, Francia e Hungría son los que más se acercan a considerar el cuidado infantil como un derecho público y ambos brindan servicios públicos dignos de mención, como se ha visto en el apartado anterior. En estos países, las «lagunas» que dejan los servicios públicos y los problemas derivados de ello para los padres y sus empleadores tienden a ser menores que en los países donde la intervención estatal es menor. En Francia y Hungría, se calcula que el gasto público en cuidados para la primera infancia y en educación suma un porcentaje mucho mayor del PIB (1,0 por ciento

y 0,8 por ciento, respectivamente) que en el Reino Unido y Estados Unidos (0,5 y 0,48 por ciento, respectivamente)⁴⁵.

En algunos de los países en desarrollo de este estudio, existe también un compromiso declarado del gobierno con la provisión de cuidados universales para los niños antes de que comiencen a ir al colegio. India y Tailandia han indicado el fuerte papel gubernamental en el cuidado infantil en línea con los derechos y el desarrollo infantiles (véase el recuadro 2.3). Chile y Tailandia han hecho grandes progresos ampliando el número de centros preescolares públicos. En India, se han dirigido críticas al Gobierno por quedarse en el plano retórico⁴⁶; sin embargo, en los últimos años, se han expandido considerablemente programas públicos destinados a la educación de la primera infancia más vulnerable (véase el Capítulo 10).

Recuadro 2.3

COMPROMISOS ADMINISTRATIVOS CON EL CUIDADO INFANTIL

India. La Constitución declara que el «Estado se esforzará para ofrecer cuidados y educación infantiles a todos los niños hasta que alcancen los seis años de edad» (artículo 45 de los Principios Rectores de las Políticas Estatales).

Tailandia. La Constitución de 1997 declara que el Gobierno debe prestar los servicios básicos, incluyendo el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y las familias.

Fuente: Para India, véase el capítulo 10. Para Tailandia, véase UNESCO, IBE, 2006c.

Incluso en los países donde existe un escaso interés del gobierno por el cuidado infantil, la educación preescolar se considera cada vez más una responsabilidad suya y que se ha de ofrecer, a menudo, de manera gratuita, como una extensión del sistema educativo con el fin de preparar a los niños para el colegio —como se ve en el apartado 2.3—.

⁴⁵ OCDE, 2006b, pág. 246.

⁴⁶ Por ejemplo, véase Wazir, 2001.

Objetivos del gobierno

En muchos países, el gobierno carece de «una» política de cuidados infantiles, pero tiene una multitud de políticas en la que los distintos ministerios se involucran teniendo sus propios objetivos, planes y programas relacionados con los niños y su cuidado. En los análisis de los países, son muchos los distintos ministerios con alguna responsabilidad relativa al cuidado infantil: por ejemplo, los Ministerios de educación y asuntos sociales prestan su apoyo a las ONGs que ofrecen cuidados a los niños vulnerables, o los Ministerios de la juventud y el deporte a las actividades infantiles extraescolares.

Los distintos servicios gubernamentales que participan en el cuidado infantil normalmente tienden a centrarse en su bienestar en términos de salud, nutrición, educación y seguridad y pueden descuidar las necesidades de los padres que trabajan. En algunos países, los programas educativos para la primera infancia han aumentado de modo espectacular en los últimos años, pero la preocupación fundamental consiste en preparar a los niños de cara a la enseñanza primaria, sin apenas tener en cuenta las necesidades de sus padres en lo que respecta a las horas y la duración de los programas. En otros países, como Francia, Hungría, Kenia y Tailandia, los programas preescolares a tiempo completo son de más ayuda para los padres (como se ve en el apartado 2.3 y en el cuadro 2.1). Allí donde la política pública parte de la preocupación sobre el crecimiento del empleo, la participación femenina en el mercado laboral y la igualdad de género, las ayudas públicas para el cuidado infantil tienden a alinearse más estrechamente con las necesidades de los padres que trabajan.

Los Ministerios de trabajo de algunos países reconocen los problemas de los padres, pero a menudo tienen otras prioridades a las que les dan preferencia. Además, no suelen tener experiencia ni obligaciones sobre el cuidado de los niños, siendo excepción los lugares donde las guarderías son una exigencia legal (como sucede en Brasil, Chile o India) y pueden estar sometidas a inspecciones laborales. No obstante, estos ministerios pueden desempeñar un papel fundamental, y a veces lo hacen, a la hora de incluir las necesidades de los padres en la agenda política sobre cuidado infantil y educación.

El caso de Brasil resulta interesante, ya que existe una campaña en marcha para ofrecer servicios integrados y para coordinar los esfuerzos relacionados con el cuidado infantil. Sin embargo, en consultas recientes, el sector laboral (Ministerio de trabajo, empresarios o sindicatos) no participó en los debates pese a que la legislación exigía

el apoyo de la empresa (véase el Capítulo 6). Por tanto, las necesidades de los padres que trabajan y de los empleadores en relación con la provisión de cuidados para los niños no parecieron estar representadas en las decisiones sobre la reforma de estos cuidados.

2.5. ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES PARA LA FINANCIACIÓN

Existen dos estrategias fundamentales para la financiación gubernamental de los cuidados destinados a los niños:

- financiar mediante subvenciones a los centros o prestando directamente los servicios; y
- financiar la demanda de cuidados concediendo subsidios a los padres.

Estas estrategias no se excluyen unas a otras y se pueden combinar. Por ejemplo, el Gobierno del Reino Unido aplica ambas. Por el lado de la demanda, ayuda a los padres con desgravaciones fiscales y con el concepto de cuidados infantiles del Crédito Fiscal Laboral para los padres con rentas bajas. Por el de la oferta, tiene un sistema de subvenciones para proveedores, así como de construcción de centros para niños en zonas desfavorecidas.

Financiación de centros

Al financiar los centros, del gobierno ayuda a garantizar que exista una oferta de cuidados disponible. La financiación directa del gobierno y la oferta de centros es más corriente en el caso de la educación para la primera infancia destinada a niños mayores de 3 años, aunque el horario pueda ser corto y la cobertura diste mucho de ser completa, tal como se ve en el apartado 2.3. La provisión o las subvenciones para los cuidados a niños menores de 3 años es menos frecuente.

La responsabilidad sobre la provisión de cuidados a menudo está descentralizada, con fondos destinados a los gobiernos locales, que tienen encomendada la tarea de asegurar que se ofrezcan esos cuidados (los cuales a veces, aunque no siempre, incluyen la educación preescolar) dentro de un marco de normas, regulación y control gubernamental. Así, los municipios desempeñan un papel esencial en la organización del cuidado infantil (tal como se puede ver en el cuadro

2.1 en los casos de Brasil, Francia, Hungría, Kenia, Tailandia y Reino Unido) y también pueden contribuir con parte de la financiación.

La descentralización de la financiación y la provisión de los cuidados infantiles hacia el ámbito local tienen la ventaja potencial de hacer que los servicios respondan mejor a las necesidades locales, incluyendo a las empresas del lugar. El apartado 3.4 aborda los papeles de los municipios como socios en los programas para el lugar de trabajo.

Aparte de la prestación pública directa de servicios, la financiación por parte del gobierno a los centros puede adoptar la forma de subcontratos con las organizaciones que prestan servicios de cuidados o subvenciones. Estos contratos o subvenciones pueden ser responsabilidad de los municipios o de un ministerio. Las subvenciones a los proveedores a veces se pueden emplear como inversión de capital o para fomentar la creación de nuevas empresas y, en otras ocasiones, se pueden aplicar a gastos corrientes como salarios, alquileres o comidas.

En algunos países (Hungría, Singapur o Tailandia), los centros de cuidados infantiles en la empresa se pueden beneficiar de subvenciones públicas para proveedores. En Tailandia, las guarderías organizadas por los sindicatos (véase el Capítulo 13) recibieron cierta ayuda de los municipios en forma de subsidios para leche que, dados sus presupuestos limitados, fueron bienvenidos. Singapur concede subvenciones a los centros autorizados para los hijos de las madres trabajadoras (véase el recuadro 2.4).

Con el fin de conservar los recursos y dirigirse a quienes más lo necesitan, los gobiernos pueden concentrarse en la creación o la subvención de centros en zonas vulnerables concretas, de manera que se puedan beneficiar los más pobres. Sin embargo, estos programas pueden no beneficiar a los que también son pobres en otras regiones que no cuenten con centros. Esto ha sido objeto de críticas en el Reino Unido, donde la mitad de los niños en riesgo vive fuera de las áreas vulnerables designadas para la apertura de estos centros⁴⁷. Otro problema de los centros dirigidos a un grupo es la posible segregación de los niños de familias con rentas bajas.

Los gobiernos a veces conceden subsidios a los centros autorizados basándose en la renta de los padres, siendo el subsidio solamente para padres con rentas bajas o para la mayoría de ellos. El recuadro 2.4 incluye ejemplos de Singapur y de Sudáfrica, donde se conceden

⁴⁷ PricewaterhouseCoopers, 2004.

subsidios regulares a los proveedores basándose en este criterio. En Sudáfrica, el subsidio para las familias con rentas bajas ha sido un problema para algunos centros, ya que los padres no siempre pueden pagar su parte de la tarifa, los centros no reciben la totalidad del dinero y la calidad se resiente (véase el Capítulo 12).

Recuadro 2.4

SUBSIDIOS DESTINADOS A LOS PROVEEDORES PARA PADRES CON RENTAS BAJAS

Singapur. Existe un subsidio para cuidados por centro de hasta 150 ó 75 dólares mensuales por niño (dependiendo de la categoría de residente) para los menores de 7 años que asistan a centros autorizados para su cuidado y cuyas madres trabajen. Se concede una cantidad mayor para menores de 2 a 18 meses de edad. Existe un subsidio adicional para familias con rentas bajas.

Sudáfrica. El Gobierno paga un subsidio diario fijo a los proveedores por cada niño con derecho a recibir ayuda debido a la renta familiar.

Fuentes: Para Singapur, véase http://www.childcarelink.gov.sg/ccls/uploads/HHI-Issue-04_2008.pdf (17 de junio de 2009). Para Sudáfrica, véase el capítulo 12.

Financiar a los padres

En los países con un enfoque más basado en el mercado, los gobiernos tienden a preferir conceder a los padres subsidios para cuidar de los niños, y a sí que pueden decidir el centro que van a contratar. Financiar la demanda de cuidados en lugar de ofrecer centros públicos o ayuda pública a los centros se ha considerado una forma de estimular rápidamente el establecimiento de servicios que cuiden de los niños (fundamentalmente privados), lo que da más margen a una mayor concienciación de cara a las necesidades de los padres y aporta innovación y eficacia al sector, reduciéndose así el gasto del gobierno. Una ventaja adicional de los programas que conceden subsidios a los padres es que pueden ofrecer al gobierno una forma de dirigir la ayuda a quienes más la necesitan y pueden hacer que ésta dependa de factores como la renta, las edades de los niños, el empleo y el número de horas trabajadas, como en el concepto de cuidados infantiles del Crédito Fiscal Laboral del Reino Unido.

Una forma corriente de subsidio del gobierno es utilizar un sistema fiscal por el que los padres puedan solicitar desgravaciones basándose en los gastos en cuidados. En Estados Unidos, éste es uno de los principales modos que tiene el Gobierno federal para ayudar a los padres en el cuidado de sus hijos (y también cuando son más mayores). Sin embargo, los pobres que no pagan impuestos no se benefician y quienes están en los grupos de renta más altos se benefician más que quienes están en los grupos más bajos. Otros gobiernos tienen sistemas de transferencias financieras para los padres que recurran a servicios registrados, siendo la cantidad mayor para los padres con rentas más bajas (véanse, los ejemplos de Australia y de Francia en el recuadro 2.5).

Recuadro 2.5

TRANSFERENCIAS FINANCIERAS DEL GOBIERNO A LOS PADRES

Australia. Existe una ayuda para pagar la factura (Child Care Benefit) para el 98 por ciento de los padres que recurre a los cuidados para sus hijos y los padres con rentas bajas reciben más dinero. Esto quiere decir que aproximadamente el 60 por ciento del gasto en servicios destinados a la primera infancia es público, sufragando los padres en total el 38 por ciento de los costes.

Francia. El fondo de prestaciones familiares nacionales otorga una subvención a los padres que trabajan para que compensen los gastos de cuidar a los niños en una casa (sobre todo con cuidadores) hasta los 6 años (Complément de Libre Choix du Mode de Garde, CMG). La cantidad varía entre 160 y 370 euros mensuales, dependiendo de la renta familiar.

Fuentes: Para Australia, véase OCDE, 2006b, pág. 270. Para Francia, véase el capítulo 8.

Sin embargo, los subsidios para los padres tienen sus inconvenientes. Su cantidad a menudo es reducida si se compara con el coste de unos cuidados de buena calidad y, así, los receptores tienden a optar por las opciones más baratas y de peor calidad. En Estados Unidos, donde algunos Estados entregan vales para las familias pobres, los programas han recibido críticas porque el valor de estos vales es tan reducido que sus receptores no pueden pagar unos cuidados de buena calidad⁴⁸. La OCDE sugiere que financiar los cuidados infantiles me-

⁴⁸ Folbre, 2001, pág. 189.

dian­te subsidios a los padres debilita la capacidad rectora de los servicios gubernamentales y tiende a fomentar la proliferación de cuidados familiares caracterizados por unos estándares y una calidad menores que en el caso de los centros con cuidadores profesionales⁴⁹.

Otro problema cuando se conceden subsidios a los padres es que éstos pueden experimentar dificultades para juzgar la calidad de los servicios propuestos, especialmente en los países donde el sistema oficial de registro o licencias para los cuidadores está mal implantado o no existe. Además, cuando los padres con rentas bajas deben afrontar las dificultades burocráticas para solicitar el subsidio, muchos que tienen derecho al mismo al final pueden no obtener ayuda alguna. En el Reino Unido, la experiencia reciente con el Crédito Fiscal Laboral muestra que las familias con rentas bajas a menudo tienen dificultades a la hora de solicitarlo y que, hasta ahora, muchas no lo han hecho (véase el Capítulo 14).

Bien mediante el apoyo a los padres o bien a los centros, parece que todos están de acuerdo en que es necesaria una fuerte financiación e intervención del gobierno para que los padres —especialmente los menos pudientes— tengan acceso a unos cuidados para sus hijos que se puedan permitir y que tengan una calidad razonable. La OCDE ha concluido, a partir de un estudio sobre la experiencia en 20 países, que es necesaria una inversión pública sostenida en cuidados infantiles (directamente mediante los servicios que prestan, o indirectamente mediante subsidios a los padres) con el fin de asegurar tanto la asequibilidad para los padres y la calidad de los servicios⁵⁰. Pero incluso entre los países de la OCDE, se considera inadecuada la inversión que realizan muchos gobiernos.

2.6. EQUILIBRAR CALIDAD Y COSTES

Quienes pagan por que cuiden de los niños, tanto si son sus padres, como si son los gobiernos nacionales, los municipios, las ONGs, los empresarios, los proveedores privados o cualquier otra entidad, se ven atrapados en el conflicto inherente entre garantizar la calidad de los cuidados y que éstos sean asequibles. El recorte de los costes tiende a significar la reducción de la calidad, y garantizar ésta aumenta aqué-

⁴⁹ Para un debate completo sobre el mercado privado frente a los modelos de provisión pública, véase OCDE, 2006b, págs. 115-119.

⁵⁰ OCDE, 2006b, pág. 118.

llos. Este dilema plantea importantes problemas políticos sobre el establecimiento de unos estándares y sobre las condiciones de trabajo de quienes cuidan de los niños.

Establecer estándares de calidad

Con el fin de asegurar que el entorno donde se cuida de los niños sea seguro y saludable y que las prácticas fomenten su desarrollo y aprendizaje, la mayoría de los gobiernos aprueban disposiciones o normas relacionadas con los centros de cuidados infantiles (incluidos los patrocinados por los empleadores). En algunos países, también existen disposiciones o normas para los cuidadores. La calidad de los cuidados se suele valorar mediante indicadores como:

- ratios de personal/niños;
- tamaño de los grupos;
- instalaciones y espacio;
- planes de estudios y medios adecuados a la edad;
- normas de higiene y seguridad;
- cualificaciones y formación del personal; y
- salarios y renovación de la plantilla.

Cada indicador tiene importantes consecuencias sobre los costes de ofrecer cuidados, que serán mayores cuantos menos niños haya por miembro del personal, grupos menores, instalaciones más espaciosas y mejor equipadas, y personal altamente cualificado y bien retribuido.

La preocupación por la calidad, plantea graves problemas a los países más pobres y a los lugares donde escasean los recursos. ¿Cuáles son los elementos clave de unos cuidados «de buena calidad»? Como observa un escritor indio: «Si la buena calidad se define como el uso de profesores o cuidadores bien formados y motivados, un plan de estudios científicamente probado, una amplia variedad de materiales didácticos y de estimulación y el acento en las ratios de personal y en unas buenas estructuras físicas, entonces, ¿qué implica esto para los países pobres?»⁵¹

⁵¹ Wazir, 2001, pág. 94.

Importar los estándares de países desarrollados puede no ser realista en muchos países en desarrollo, donde las instalaciones no cumplen los estándares de «buena calidad», aunque pueden mejorar la situación de los niños en situación de riesgo. La experiencia de los países en desarrollo sugiere que las iniciativas de bajo coste, basadas en el vecindario, pueden tener efectos positivos sobre los indicadores de desarrollo del niño, como el caso de Bolivia que se muestra en el recuadro 2.6. El ejemplo también muestra cómo los cuidados pueden crear oportunidades laborales para las mujeres de la zona que reciban una formación básica.

De manera similar, algunos de los ejemplos sobre lugares de trabajo recogidos en este libro también sugieren que los centros para el cuidado infantil con unos costes relativamente bajos pueden aportar una mejora al bienestar de los hijos de los trabajadores en comparación con los cuidados que recibirían en otro caso. El caso de las guarderías móviles (Mobile Creches) de India (véase el Capítulo 10) ilustra cómo una guardería con unos costes relativamente bajos puede suponer una gran mejora en la situación de los hijos de los trabajadores de la construcción que, de otro modo, quedarían abandonados a su suerte en la obra donde trabajan sus padres. En Tailandia, los trabajadores agradecieron la guardería en el lugar de trabajo regentada por la red de sindicatos Nawanakhon y, pese a sus defectos, pensaban que sus hijos estaban creciendo mejor que los niños enviados al campo con sus padres (véase el Capítulo 13).

Recuadro 2.6

EFFECTOS POSITIVOS DE LOS CUIDADOS EN CASA PARA LOS NIÑOS POBRES DE BOLIVIA

Bolivia ha emprendido un programa a gran escala para el desarrollo y la nutrición de la primera infancia en hogares, el PIDI (Proyecto Integral de Desarrollo Infantil), que ofrece cuidados, nutrición y servicios educativos a los niños que viven en áreas pobres predominantemente rurales. Con este programa, los niños de 6 meses a 6 años de edad reciben cuidados en grupos de 15 en casas de su vecindario. El vecindario selecciona a mujeres de la zona para que se conviertan en madres cuidadoras. Estos centros informales caseros, con dos o tres personas a cargo de los niños, prestan servicios integrados de desarrollo infantil (juegos, nutrición, control del crecimiento y derivación a los médicos). Las mujeres reciben formación sobre desarrollo infantil antes de convertirse en educadoras, aunque normalmente no tengan una formación elevada.

Cuando se compararon las aptitudes motrices generales y concretas, las lingüísticas y las psicosociales de los participantes en el programa, el PIDI mostró unos efectos positivos sobre la puntuación de los niños con edades de 37-54 meses. Los efectos fueron casi siempre positivos para los niños que habían participado al menos 13 meses.

Fuente: Banco Mundial. Valoraciones del programa ECD en los países en desarrollo, véase <http://go.worldbank.org/S2GDFFHOB0> (3 de noviembre de 2008).

Para quienes elaboran los estándares en contextos donde los recursos son limitados, un enfoque alternativo podría consistir en establecer y aplicar estrictamente mínimos por debajo de los cuales el desarrollo de los niños podría verse comprometido en lugar de ideales que pocos pueden alcanzar, lo que hace que los cuidados infantiles sean inalcanzables para muchos y puede desincentivar la apertura de centros para el cuidado infantil.

No obstante, es difícil garantizar unos estándares en todos los ámbitos y, a la vez, asegurar que los padres puedan pagar. Además, en el caso de los padres con rentas bajas, es inevitablemente necesario algún tipo de ayuda del gobierno.

Condiciones de trabajo de quienes cuidan de los niños

Cuando se hacen esfuerzos por ofrecer cuidados infantiles asequibles y también de buena calidad, a menudo se «exprime» a los cuidadores pagándoles unos salarios bajos, asignando un elevado número de niños por cuidador, o ambas cosas. Tal como advirtió el sindicato británico UNISON, «Es importante que no se ofrezcan unos cuidados infantiles asequibles a costa de los cuidadores».⁵²

Una conclusión interesante sobre la calidad de los cuidados infantiles es que el bienestar de los niños se relaciona particularmente con la naturaleza de la interacción entre ellos y el personal. Uno de los aspectos clave de la calidad es un cuidador coherente y cálido⁵³. La UNESCO advierte que la importancia de la relación entre el cuidador adulto y el niño es un aliciente para quienes trabajen en situaciones

⁵² UNISON, 2004, pág. 7.

⁵³ Daycare Trust/National Centre for Social Research, 2007.

con escasos recursos, donde las condiciones físicas son difíciles de abordar⁵⁴. Pero esta conclusión también destaca la importancia de una escrupulosa selección de quienes vayan a cuidar de los niños, de un número adecuado de trabajadores (ratios cuidador/niño) y de unas condiciones laborales que permitan este tipo de interacción y que fomenten la continuidad de su empleo.

Aunque los cuidadores y su relación con los niños constituyan la base de la calidad de los cuidados, las pruebas demuestran que a menudo cobran muy poco y que están saturados de trabajo⁵⁵. En las entrevistas realizadas para esta obra, varios profesores indicaron que, aunque se sentían muy motivados con su trabajo, no estaban satisfechos con sus condiciones laborales, especialmente con el salario. Uno de los entrevistados, director de una guardería de Kenia, informó que ganaba un sueldo más bajo que muchos funcionarios sin estudios (véase el Capítulo 11). Diversos trabajadores también advirtieron que la falta de personal y los horarios laborales prolongados eran motivos de estrés. Unos salarios bajos, una plantilla inadecuada y unas malas condiciones laborales pueden reducir el coste de los cuidados infantiles, pero dificultan la atracción y retención del personal con formación y motivado que se necesita para el bienestar de los niños.

En prácticamente todos los países, la rotación del personal que se ocupa de los niños es elevada. En Kenia, la tasa anual del 40 por ciento de profesores ECD formados se atribuye a la escasa remuneración y a la falta de apoyos⁵⁶. Una encuesta de 2004 sobre los trabajadores cuidadores de niños en Australia, reveló una rotación del 32 por ciento y sugería que las prioridades para conservarlos eran un sueldo mejor, más categoría laboral, una formación retribuida y más tiempo de preparación. Como indica el Departamento de Trabajo de los EE.UU. en su guía profesional sobre las oportunidades futuras en los servicios para el cuidado de niños:

Las oportunidades laborales deberían ser numerosas porque la insatisfacción con las ventajas, el sueldo y las condiciones laborales estresantes provocan que muchos abandonen el sector. Las necesidades de sustitución son muy importantes y reflejan los salarios bajos y unas ventajas laborales relativamente escasas para la mayoría de los trabajadores⁵⁷.

⁵⁴ UNESCO, 2006b, pág. 178.

⁵⁵ Véase Wallet, 2006, para una perspectiva general.

⁵⁶ Kenia, MOEST, 2005, pág. 13.

⁵⁷ Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, 2008b.

Puesto que la mayoría de los trabajadores que cuidan niños en edad preescolar está compuesta por mujeres, el cuidado de niños no se considera una profesión y tienden a infravalorarse las aptitudes necesarias. Cuidar de los niños se percibe como una capacidad que poseen todas las mujeres y que no es necesaria una formación, se supone que ‘cualquier mujer puede vigilar a un niño’. La OCDE advierte de la necesidad de un nuevo punto de vista que reconozca la necesidad de profesionales bien formados que puedan dar apoyo al desarrollo lingüístico y social de los niños y a las aptitudes de los padres para criar a sus hijos⁵⁸. Si los padres y la sociedad en general fuesen más conscientes de las aptitudes necesarias, se mostrarían más dispuestos a pagar mejores sueldos por el servicio.

2.7. CONCLUSIONES

En la mayoría de los países, tanto industrializados como en desarrollo, los padres que trabajan o quisieran hacerlo tienen dificultades para encontrar cuidados para sus hijos que sean asequibles, cómodos y de una calidad tal que consideren que los niños están bien atendidos. Las dificultades son especialmente importantes en los países donde apenas existe una provisión pública de estos cuidados ni ayuda financiera para afrontar los costes. Cuando los padres tienen que sufragar la mayoría de los gastos, las diferencias resultantes en la calidad de los cuidados recibidos por los niños trasladan las desigualdades existentes a la siguiente generación.

El apoyo del gobierno, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, se ha centrado fundamentalmente en la educación preescolar para los niños que están próximos a comenzar el colegio, pero la cobertura es muy variable y las horas no siempre resultan cómodas para los padres. Las instalaciones para los menores de 3 años son mucho más raras y es más probable que sean privadas. Los cuidados extraescolares para los niños en edad escolar (como son los clubes extraescolares o los campamentos de verano) se están convirtiendo en una preocupación cada vez mayor en los países industrializados, pero su provisión continúa siendo limitada y las necesidades de los niños en edad escolar siguen sin estar reconocidas en muchos países pese a los problemas que experimentan sus padres.

⁵⁸ OCDE, 2006b.

La falta de apoyo público a los cuidados infantiles, incluso en muchos países industrializados, significa que hay grandes lagunas y dificultades para los padres, con consecuencias sobre su capacidad laboral y para que trabajen de forma productiva. Sin embargo, la voluntad de los empleadores para ayudar a cubrir esas lagunas es muy variable. Sería un error esperar que en los países donde el gobierno hace poco (y las lagunas son por ello mayores), sean los empleadores quienes hagan más. En algunos países donde existe muy poca ayuda del gobierno, tampoco hay mucho apoyo de los empleadores si la sociedad percibe en general los cuidados infantiles como una responsabilidad de la familia, al margen de los casos de protección social.

Con el fin de aumentar los recursos disponibles para el cuidado infantil, los gobiernos, tanto de los países industrializados como en desarrollo, han buscado formas de impulsar los recursos existentes y de movilizar otros nuevos, tanto internamente (mediante asociaciones con ONGs, empleadores y con el sector privado) como, en el caso de los países en desarrollo, externamente mediante programas de ayuda —aunque la UNESCO advierte que la ayuda de los donantes para cuidar y educar a la primera infancia se ha limitado y que es esencial una mayor ayuda⁵⁹.

Dadas las repercusiones para el lugar de trabajo, algunos gobiernos en los países industrializados y en desarrollo han estado intentando ampliar los recursos disponibles para cuidar de niños mediante medidas que aumenten la participación de los empleadores. El Capítulo 3 trata las políticas de los gobiernos dirigidas a los empleadores y estudia los papeles y las motivaciones de los diversos socios que han participado en la promoción y provisión de programas en el lugar de trabajo —tanto en respuesta a las medidas del gobierno como a las iniciativas independientes—.

El Capítulo 6 detalla los distintos tipos de programas en el lugar de trabajo y cómo funcionan.

⁵⁹ UNESCO, 206, págs. 185-187.

PUNTOS CLAVE

Necesidades de cuidado infantil de niños y padres

- Para los niños menores de 2 años, los efectos de los cuidados no paternos son complejos y dependen de muchos factores, incluyendo el marco cultural y la calidad y duración de los cuidados sustitutivos.
- Los programas preescolares eficaces mejoran el bienestar físico del niño, sus aptitudes cognitivas y lingüísticas, así como su desarrollo social y emocional.
- La preocupación por el cuidado infantil a menudo se olvida de los graves problemas que tienen los padres con sus hijos en edad escolar.
- Para los padres, los aspectos críticos de los cuidados que influyen en su utilización son:
 - asequibilidad en relación con sus ingresos.
 - comodidad en términos de horario de apertura y ubicación.
 - calidad en relación con el bienestar del niño.

Las instalaciones para distintas edades, y sus costes, a menudo no satisfacen las necesidades de los trabajadores

- Para los padres que trabajan y tienen hijos menores de 3 años, existe una grave falta de instalaciones asequibles y de calidad en la mayoría de países.
- Emplear una niñera es una solución corriente entre los más pudientes en los países desarrollados y, sobre todo, en los países en desarrollo, donde las diferencias salariales son elevadas.
- Pagar a una mujer que cuide de un niño en su casa (denominada cuidadora, cuidados en familia, madre de día) es a menudo una solución a la que llegan los padres con los vecinos, pero que se está formalizando.
- Los parvularios (3-5 años de edad) están convirtiéndose en algo común en la mayoría de los países, pero a menudo tienen un horario limitado y una cobertura incompleta.
- Los cuidados extraescolares para los niños en edad escolar no están muy desarrollados excepto en los pocos países donde el cuidado infantil se considera responsabilidad pública.
- El cuidado infantil a menudo es caro y cuidar a tiempo completo de un niño pequeño puede costar más que la universidad.

Las políticas gubernamentales sobre el cuidado infantil difieren enormemente

- Pocos países consideran el cuidado infantil un derecho público y una responsabilidad del gobierno (Francia, Hungría son los mejores ejemplos de este estudio).
- Muchos gobiernos dejan a los padres el pago de los cuidados no familiares, contratando a un proveedor privado.
- Existen diversos sistemas gubernamentales para subvencionar a los padres y/o las instalaciones, especialmente dirigidos a padres con rentas bajas.
- Muchos programas de cuidados infantiles se centran en sus necesidades de los niños y olvidan las de sus padres.

La dificultad de equilibrar calidad y asequibilidad

- Los esfuerzos por ofrecer unos cuidados asequibles de alta calidad terminan «exprimiendo» a los cuidadores, con salarios bajos o muchos niños por cuidador.
- La calidad de la interacción entre el personal y los niños es el factor más importante para el bienestar del niño.
- Los cuidadores están entre los trabajadores peor pagados de todos los países y su rotación es muy elevada.
- La importación de unos estándares ideales de los países desarrollados puede no ser realista para muchos países en desarrollo, donde las instalaciones no cumplen los estándares de «buena calidad». No obstante, pueden mejorar la situación de niños en situación de riesgo.
- En el caso de los padres con rentas bajas, se necesita alguna forma de apoyo financiero del gobierno.

3. PERSPECTIVAS DE LOS SOCIOS DEL LUGAR DE TRABAJO

Este capítulo, inspirado en los estudios de casos de este libro y en fuentes secundarias, examina los puntos de vista de los diversos socios que han participado poniendo en marcha de medidas en el lugar de trabajo para ayudar a los trabajadores con el cuidado de sus hijos, sus motivaciones y cómo se han visto implicados. El capítulo comienza estudiando las medidas gubernamentales destinadas a aumentar la participación del empleador en los cuidados infantiles y sus resultados. A continuación, estudia las motivaciones y los diferentes papeles de los distintos socios que han estado ayudando a encontrar soluciones en el puesto de trabajo para cuidar de los niños, incluyendo:

- empleadores y sus organizaciones;
- sindicatos;
- ayuntamientos y gobiernos locales;
- proveedores de cuidados infantiles especializados;
- trabajadores que cuidan de los niños; y
- donantes internacionales.

3.1. MEDIDAS GUBERNAMENTALES DIRIGIDAS A LOS EMPLEADORES

En los países con políticas más basadas en el mercado y con una menor provisión pública de cuidados infantiles, es más probable que

las autoridades públicas vean a los empleadores como fuente de apoyo en el cuidado de los hijos de sus empleados. Este apartado se centra en los principales tipos de medidas adoptadas por los gobiernos para que los empleadores participen más en los cuidados infantiles: legislación, incentivos económicos, asesoramiento y apoyo técnico.

Disposiciones legales sobre el apoyo de los empleadores

Los gobiernos de algunos países en desarrollo, como forma de garantizar unas instalaciones donde se cuide a los hijos de, al menos, algunas trabajadoras, han legislado para que los empleadores con un número determinado de trabajadoras tengan que proporcionar esos cuidados. Este libro cubre algunos de esos países: Brasil, Chile e India, cuya legislación se describe en el recuadro 3.1.

La legislación brasileña sobre cuidados infantiles para los hijos de las trabajadoras está vinculada concretamente al periodo de lactancia, de manera que la mujer pueda volver al trabajo y continuar amamantando a su hijo. La lactancia ha sido también la razón histórica de las leyes chilenas. En los últimos años, se ha prestado más atención a los cuidados infantiles y, en este marco, se debe reseñar que algunos sindicatos brasileños han conseguido que se amplíe el derecho a cuidar de los hijos para que se incluya a los padres. De manera similar, en India, algunas empresas permiten a sus empleados y empleadas que utilicen la guardería. En el caso de BHEL, que se encuadra en la ley que exige una guardería para las trabajadoras, tanto los hombres como las mujeres pueden utilizarla y, de hecho, algunos hombres lo hacen.

Recuadro 3.1

LEGISLACIÓN QUE EXIGE QUE EL EMPLEADOR PROPORCIONE CUIDADOS INFANTILES

Brasil. Las empresas que empleen al menos 30 mujeres mayores de 16 años tienen que contar con un lugar adecuado donde puedan dejar a sus hijos durante el periodo de lactancia. La empresa puede adoptar medidas para que haya una guardería pública o privada o tener un sistema de reembolso por uso de guarderías o pagar los gastos de la guardería que libremente escoja la empleada, al menos durante los primeros seis meses de vida del niño.

Chile. La ley exige que los empleadores con más de 20 empleadas mayores de 18 años ofrezcan instalaciones para cuidar de niños menores de 2 años, abriendo su propia guardería, compartiendo una con otros empleadores de su zona o pagando una aprobada.

India. Diversas leyes laborales obligan a la provisión de una guardería cuando el número de trabajadoras supere cierto número: 30 en las fábricas y 50 en plantaciones o si son cigarreras.

Fuente: Véanse los capítulos de cada país.

Comparados con el indio, los sistemas brasileño y chileno son más flexibles porque permiten a los empleadores la posibilidad de reembolsar los costes de un centro en el vecindario en lugar de tener que abrir su propia guardería.

En Brasil, las empresas a menudo optan por un sistema de reembolso, como es el caso de FURNAS. Sin embargo, en otras empresas el sistema de reembolso puede consistir en una cantidad mínima (equivalente a unos 50 dólares mensuales), insuficiente para garantizar unos cuidados infantiles de calidad. El hecho de que muchas mujeres no estén representadas por los sindicatos y que estos últimos puedan no tener la fuerza suficiente para negociar unos derechos plenos para ellas significa que muchas mujeres teóricamente cubiertas por esta disposición no obtengan todos sus beneficios. La ventaja de tener una guardería es más corriente en las grandes empresas, donde los sindicatos son más activos. Además de incluir a los hombres, algunos acuerdos también aumentan el periodo mínimo que cubre a los niños en edad preescolar, como sucede con la Fundación Oswaldo Cruz.

En Chile, sólo el 5,1 por ciento de las empresas obligadas a ofrecer apoyo a los cuidados infantiles cuenta con sus propias instalaciones: la mayoría los subcontratan o entregan vales (69,2 por ciento) y el 14,5 por ciento ofrecen pagos directos, aunque esto último no es estrictamente lo que establece la ley. Diversas empresas también han superado las exigencias legales e incluyen cuidados infantiles de refuerzo cuando las medidas normales fracasan, así como ayuda para cuidar de los niños después del colegio y durante las vacaciones.

En su capítulo sobre la India, Hamsa advierte que, pese a la legislación, existen pocas guarderías de empresa. «Los empleadores bien se abstienen de contratar mujeres si están obligados a ofrecer

cuidados para sus hijos o bien evitan la obligación no mostrando en los papeles que tienen empleadas». Esta legislación, que penaliza a los empleadores que contraten mujeres, parece ser un obstáculo a las oportunidades laborales femeninas en India.

De manera similar, Kremmerman Strajilevich informa de que en Chile sólo el 5,4 por ciento de las trabajadoras con hijos menores de 2 años cuenta con cuidados infantiles en su lugar de trabajo, ya que la mayoría trabaja en empresas con menos de 20 trabajadoras, y sugiere que la ley podría estar desincentivando la contratación femenina. Sin embargo, Linhales Barker no informa de un efecto similar en Brasil.

Es discutible que la legislación que obliga a la provisión de una guardería para las trabajadoras de las empresas con un número determinado de mujeres promueva la igualdad en el mercado laboral, ya que aumenta el coste de contratar empleadas jóvenes. La posición del Comité de Expertos de la OIT, que estudia la legislación relacionada con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, es que «las medidas diseñadas para promover la armonización de las responsabilidades laborales y familiares, como los servicios de cuidados infantiles, no deberían ser específicamente femeninas»¹. Como ha advertido el Comité, la legislación sobre provisión de cuidados infantiles en el lugar de trabajo que excluye el acceso a los padres perpetúa la idea de que solamente las mujeres son las responsables de cuidar de sus hijos, y plantea la posibilidad de que los empleadores las discriminen con el fin de evitar las obligaciones legales vinculadas con los números de empleadas que contratan².

Un país con leyes específicas sobre cuidados infantiles en el lugar de trabajo que no limita su ámbito solamente a las trabajadoras son los Países Bajos. Aquí, los padres, los empleadores y el Gobierno corren con los gastos de los cuidados formales de los niños en edad preescolar y en la enseñanza primaria. De hecho, la aportación del empleador se incluía a menudo en los convenios colectivos aun antes de la Ley sobre Cuidados Infantiles, que entró en vigor en 2005. Desde entonces, se supone que los empleadores pagan un tercio de la factura por los cuidados, aunque no estén obligados (el empleador de cada progenitor sufraga una sexta parte)³. Desde enero de 2007, es

¹ OIT, 1999, párrafo 3.

² OIT, 2000, párrafo 3.

³ http://www.pes.org/downloads/Campaign_Childcare_Discussion_Paper.pdf (11 de junio de 2009).

obligatoria la aportación del empleador⁴. La aportación gubernamental se relaciona con la renta, siendo mayor para las familias con ingresos bajos. Los padres compran la cantidad de cuidados infantiles que necesitan y se les reembolsa a través del sistema fiscal. Para recibir la prestación, ambos padres deben trabajar o estudiar.

En el caso de ambos progenitores, el sistema neerlandés tiene la ventaja de que cubre los cuidados hasta que el niño cumpla 13 años y permite a los padres escoger el proveedor que quieran. Esta medida es mucho más flexible que las instalaciones en el lugar de trabajo, que tienden a cubrir a grupos de edad limitados y no ofrecen alternativa si no son cómodas para los padres. Además, los padres que trabajan sólo pagan un tercio de lo que cuesta cuidar de sus hijos, lo que hace más accesibles los cuidados infantiles para todos los grupos de rentas.

Francia ofrece otro modelo interesante de aportación obligatoria del empleador para cuidados infantiles, en este caso mediante el sistema de Seguridad Social. Su departamento de familia (Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF) es el principal proveedor nacional de ayuda económica para cuidados infantiles y casi el 60 por ciento de sus fondos procede de las aportaciones de los empleadores⁵. Este sistema tiene la gran ventaja de que el pago del empleador no se basa en la composición de género de la plantilla ni en sus necesidades específicas de cuidados infantiles, de modo que no se pueden crear prejuicios contra la contratación femenina o de padres.

Incentivos económicos a las iniciativas en el lugar de trabajo

Varios países industrializados cuentan con programas destinados a animar a los empleadores para que ayuden con los cuidados infantiles mediante subvenciones o subsidios directos y/o incentivos fiscales. En los países en desarrollo, estos incentivos son raros y ningún empleador con guarderías incluido en este estudio informó de que recibiera apoyo económico de su gobierno. La naturaleza de los incentivos ofrecidos por el gobierno tiene importantes efectos sobre si los empleadores brindan alguna ayuda y sobre la clase de ayuda ofrecida.

⁴ <http://www.cbs.nl/en-GB/methoden/toelichtingen/alfabet/t/revise-childcare-legislation.htm> (11 de junio de 2009).

⁵ Sénat, rapport 3384, tome 3: citado en Daune-Richard y otros, 2008, pág. 62.

Subvenciones y subsidios

En algunos países, no existen subvenciones gubernamentales para animar a los empleadores a que abran una guardería. A menudo la subvención es una ayuda para su apertura. Las ayudas a la inversión no parecen atraer mucho a los empleadores. En Canadá, por ejemplo, las provincias de Manitoba, Nueva Brunswick y Saskatchewan tenían un programa de subvenciones desde la década de 1990. Las subvenciones oscilaban entre los 5.000 dólares por centro de Nueva Brunswick y los 75.000 de Manitoba. Los defensores de los cuidados infantiles indican que los empleadores apenas las solicitaron y que los programas se interrumpieron⁶. Uno de los motivos puede ser que, una vez abierto el centro, fuese necesario tener que conseguir dinero para continuar regentándolo. Además, las subvenciones pueden ser insuficientes si se comparan con los gastos.

En Francia, desde 2004, se ha llevado a cabo una gran campaña para animar a los empleadores a que abran una guardería de empresa o multiempresarial (*crèche inter-entreprise*), dada la necesidad de lugares para niños menores de 3 años. La CNAF (antes citada) ofrece subsidios tanto para los costes de inversión como para los corrientes, disponibles a través de sus oficinas locales, que tienen «unidades de empresa» para asesorar y apoyar a las empresas interesadas en proyectos de cuidados infantiles. Dependiendo del proyecto, se subsidia entre el 50 y el 70 por ciento de los costes totales de una nueva guardería. En concreto, con los ‘contratos de infancia-juventud’ (*contrats enfance-jeunesse*), que fomentan las asociaciones locales entre las oficinas de la CNAF, las autoridades locales, las instituciones públicas y/o las empresas, la Seguridad Social subsidia el 55 por ciento de los costes corrientes de una nueva guardería con un contrato de reparto de gastos renovable de 3 a 5 años de duración⁷. Como se muestra en el ejemplo de SNPE, se espera que las empresas aporten en torno al 15 por ciento de los costes de una nueva guardería.

En algunos países, existe un subsidio estatal para el funcionamiento de los centros que se abona a los proveedores poseedores de licencia, a menudo dependiendo del número de niños que asistan. En estos países, las guarderías de empresa, a veces registradas, pueden recibir también el subsidio. En Hungría, por ejemplo, una empresa privada que abra un jardín de infancia tiene derecho al 30 por ciento del subsidio abonado normalmente por el Estado al jardín de infancia de un vecindario. En el caso de Gedeon Richter Plc, en el Capítulo 9, el

⁶ Code Blue for Chile Care, 2007.

⁷ Caisse Nationale des Allocations Familiales, 2006.

subsidio estatal representa en torno al 5 por ciento de los costes anuales del jardín de infancia. En Singapur, el Estado paga un subsidio para los niños menores de 7 años que asistan a un centro con licencia, de manera que un centro de empresa estaría facultado para recibirlo.

Desgravaciones fiscales

En algunos países, el gobierno ha utilizado incentivos fiscales para fomentar que los empleadores abran sus propios centros de cuidados infantiles. En Malasia, el coste de provisión y mantenimiento de un centro para cuidar de los hijos de los trabajadores es un gasto deducible para el empresario y, en el caso del empleado, la prestación desgrava. No existen beneficios fiscales para otros tipos de ayuda a los cuidados infantiles. La respuesta de los empleadores, en especial los del sector privado, ha sido aparentemente muy lenta. De los 166 centros de cuidados infantiles abiertos en el lugar de trabajo, 140 están en organismos públicos legales y 26 en organizaciones privadas. La Federación Malaya de Empresarios explica la escasez de solicitudes por los elevados costes de apertura y gestión de un centro y por las dificultades para encontrar un lugar adecuado, especialmente en las áreas urbanas.

En Australia, hay leyes similares que permiten desgravar los cuidados infantiles patrocinados por el empleador sólo cuando se presten en la empresa, lo cual ha provocado una gran controversia, dado que cualquier otro modo de apoyo del empleador a los cuidados infantiles recibiría el tratamiento fiscal de una bonificación. Un informe parlamentario critica el sistema actual advirtiéndole que las instalaciones *in situ* son escasas y sólo se las pueden permitir las grandes empresas, como los bancos, que pueden construir o alquilar centros para cuidar de los niños. Incluso en las pocas empresas que tienen guardería, sólo los padres que pueden utilizarla se benefician de las desgravaciones. El comité concluyó que los empleadores estaban interesados en ayudar a sus empleados con los cuidados infantiles y advertía: «Contradice los intereses del Gobierno, las empresas y los trabajadores que los empleadores continúen decidiéndose en contra de la asistencia a los cuidados infantiles debido a las penalizaciones fiscales»⁸.

Tres de los países industrializados de este estudio (Francia, Reino Unido y Estados Unidos) disponen que tanto empleadores como emple-

⁸ Australia. Comité Permanente Parlamentario sobre Familia y Servicios Humanos, 2006, pág. 252.

ados pueden aportar una cantidad del salario a los gastos en cuidados infantiles, que quedarían exentos de gravámenes fiscales o de cotizar a la Seguridad Social. Los sistemas pueden ser muy complicados y entran en el sistema fiscal general y de la Seguridad Social del país. El cuadro 3.1 contiene algunos detalles y los capítulos sobre cada país ofrecen más.

Fundamentalmente, los sistemas hacen que los gastos en cuidados infantiles de empleadores y empleados reciban exenciones fiscales y de la Seguridad Social hasta cierto punto. El sistema se aplica sobre todo mediante vales en el caso de Francia y el Reino Unido, y en Estados Unidos el empleador abre cuentas especiales. En el Reino Unido, el sistema es sólo para gastos por cuidados infantiles, mientras que en Estados Unidos también se pueden incluir a los más mayores. En Francia, los empleados pueden utilizar los vales (*Chèques d'Emploi Service Universel*, CESU) para cualquier tipo de cuidados infantiles aprobados, así como para muchos tipos de servicios domésticos, incluyendo el cuidado a los más mayores. En todos los sistemas, la aportación económica del empleador a los fondos protegidos del empleado puede variar de cero al 100 por ciento.

En Estados Unidos, cuando se aprobó en 1981 una ley que permitía desgravar los cuidados infantiles patrocinados por el empleador, se esperaba que los empleadores aportasen parte de los fondos junto con el salario de los trabajadores. Sin embargo, la tendencia principal ha sido la de ofrecer fondos a costa del salario⁹. De manera similar, en el Reino Unido, un estudio de 2006 sobre los empleadores concluyó que los vales para cuidados infantiles se les ofrecían a los empleados sacrificando el salario y sólo una minoría de las organizaciones los ofrecían además del sueldo¹⁰. En Francia, parece más probable que los añada el empleador (como sucede con la Caisse d'Épargne Auverne Limousin, que aporta un tercio, véase el recuadro 4.6), quizá porque los empleadores se benefician de un crédito fiscal del 25 por ciento sobre su aportación.

En Estados Unidos, donde desde mediados de la década de 1980 existe la posibilidad de cuentas de reembolsos desgravables, en torno al 45 por ciento de los empleadores con más de 50 empleados tiene en marcha este sistema¹¹. En el Reino Unido, el Gobierno introdujo el sistema en 2005 y un estudio de principios de 2006 concluyó que la aceptación era relativamente buena entre las grandes organizaciones (casi el 50 por ciento entre las que tienen más de 1.000 emplea-

⁹ Kelly, 2003.

¹⁰ Kazimirski y otros, 2006.

¹¹ Bond y otros, 2005, tabla 9.

Cuadro 3.1

INCENTIVOS FISCALES DEL GOBIERNO PARA APOYAR LOS CUIDADOS INFANTILES OFRECIDOS POR LOS EMPLEADORES

	<i>Francia</i>	<i>Reino Unido</i>	<i>Estados Unidos</i>
Objetivo del gobierno	<p>Crear trabajos declarados en servicios domésticos y en cuidados infantiles</p> <p>Fomentar que los empleadores faciliten el equilibrio entre trabajo y familia para los padres</p>	<p>Aumentar la utilización de los cuidados infantiles registrados</p> <p>Animar a los padres para que trabajen</p>	<p>Animar a los empleadores para que hagan aportaciones a los costes de los cuidados</p>
Medidas gubernamentales	<p>Para las empresas, créditos fiscales familiares (crédit d'impôt familial) del 25 por ciento de los gastos para facilitar el equilibrio entre trabajo y familia, incluyendo la guardería y el CESU (vales), hasta un tope anual de 500.000 euros.</p> <p>Con el CESU, los empleadores no pagan la Seguridad Social y tienen un 25% de crédito fiscal sobre su aportación (hasta un tope anual de 1.830 euros por empleado). No se grava la renta de los empleados hasta 1.830 euros anuales</p>	<p>Tres tipos de cuidados infantiles están exentos de impuestos y de las aportaciones al seguro nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utilizar una guardería en el lugar de trabajo o un programa de juegos. • pagos del empleador a un proveedor de cuidados autorizado hasta un máximo de 55 £ semanales. • Vales para cuidados hasta 55 £ semanales. <p>La provisión se puede añadir al salario o sustituirlo, el cual se reduce oficialmente («sacrificio salarial»). Todos los padres que trabajen tienen derecho a ello.</p>	<p>Los empleados pueden asignar hasta 5.000 dólares antes de impuestos a una Cuenta de Reembolso por el Cuidado de Personas Dependientes si ambos conyuges (o familia monoparental) trabajan. Los fondo pueden proceder del salario del empleado o el empleador puede hacer también una aportación.</p> <p>Los empleadores pueden recibir un crédito fiscal del 25% sobre sus gastos en la construcción o rehabilitación de una instalación para cuidar niños o sobre los contratos con instalaciones de terceros que presten servicios de cuidados infantiles a los empleados. Además, los empleadores pueden recibir un crédito del 10% de su gasto en servicios de recursos y remisión para los empleados. El crédito total no puede superar los 150.000 dólares anuales</p>

Cuadro 3.1 (Continuación)
**INCENTIVOS FISCALES DEL GOBIERNO PARA APOYAR LOS CUIDADOS INFANTILES OFRECIDOS
 POR LOS EMPLEADORES**

	<i>Francia</i>	<i>Reino Unido</i>	<i>Estados Unidos</i>
¿Qué cuidados se cubren?	Se puede utilizar el CESU (cheque de empleo para servicio universal) para comprar cuidados infantiles en casa y o fuera de ella, servicios para las personas mayores y minusválidos, trabajadores domésticos, jardineros	Se pueden emplear los vales para cuidados infantiles autorizados para menores de 16 años, y se incluyen cuidadores, niñeras, planes de juegos en vacaciones, clubes extraescolares y guarderías	Se pueden utilizar los fondos para las personas mayores, los niños menores de 13 años y las personas dependientes con necesidades especiales, incluyéndose pagos para miembros adultos de la familia
¿Cómo se ponen en marcha?	El empleador establece un sistema de vales (CESU) mediante una empresa proveedora de vales autorizada	El empleador establece un sistema de vales con una empresa proveedora. Debe estar a disposición de todos los empleados	El empleador establece un sistema que permita el reembolso a los empleados de sus gastos en cuidados infantiles procedente de una Cuenta de Reembolso por el Cuidado de Personas Dependientes
Incentivo para el empleador	No tiene que hacer aportaciones a la Seguridad Social y tiene un crédito fiscal del 25% sobre su aportación	No abona la aportación al seguro nacional sobre el salario pagado con vales para cuidados infantiles	No hay cargos en la nómina sobre las cantidades en las cuentas
Ventajas para el empleado	No paga cargas sociales ni impuesto sobre la renta hasta una cantidad de 1.830 euros anuales	No abona ningún impuesto ni aportación al seguro nacional por vales de hasta 55 libras esterlinas semanales (2.860 libras esterlinas anuales)	Ahorros fiscales sobre 5.000 dólares anuales por hogar dependiendo del tramo de renta

Fuentes: Para Francia, véase Tabarot y Lépine, 2008. Para el Reino Unido, véase HM Revenue and Customs, 2007b. Para Estados Unidos, véase la Ley de Crecimiento Económico y Reconciliación Fiscal de 2001, http://www.irs.gov/pub/irs-ut/legtra_Law.pdf y <http://www.fsafeds.com/fsafeds/Summary/Benefits.asp#DCFSA> (ambos 16 de junio de 2009).

dos), pero no tan buena entre las pequeñas (casi el 20 por ciento entre las que tienen 175-249 empleados)¹². En Francia, la solicitud de CESU por los empleadores desde que comenzó a mediados de 2005 parece ser baja hasta la fecha (véase el Capítulo 8).

Una gran ventaja de estos sistemas consiste en que van más allá de las guarderías en el lugar de trabajo para los niños en edad preescolar, ya que se centran en los incentivos para los empleadores y ofrecen más opciones a los padres. Los sistemas también cubren a los niños en edad escolar. En Francia y Estados Unidos, los programas tienen la ventaja adicional de que cubren a las personas mayores dependientes.

Aunque estos sistemas tengan la ventaja de la flexibilidad a la hora de escoger distintos tipos de cuidados, los padres siguen pagando un elevado porcentaje de los costes. El ahorro para los empleados que utilicen el «sacrificio salarial» en el Reino Unido podría ascender a 1.000 libras esterlinas anuales, lo cual es un pequeño porcentaje del coste por unos cuidados de día, que ascienden a 8.000 libras esterlinas anuales (véase el Capítulo 14). También puede ser muy difícil para los empleados entender cómo pueden ganar y cómo pueden afrontar los procedimientos burocráticos necesarios.

Desde el punto de vista del gobierno, existe un amplio debate sobre los incentivos fiscales para empleadores y empleados. Aunque los argumentos a favor incluyan la flexibilidad de elección para los padres y la cobertura de varios tipos de gastos por cuidados, el argumento en contra es fundamentalmente que quienes se benefician tienden a ser los trabajadores con mejores salarios y los de las grandes empresas¹³. La persona en el tramo fiscal más alto será la más beneficiada con una prestación desgravable, mientras que el trabajador con un salario bajo que más la necesita apenas obtiene beneficio. Los trabajadores que ganan el salario casi mínimo ni siquiera pueden apartar el dinero desgravable para gastos destinados a cuidar de sus hijos porque su sueldo quedaría por debajo del mínimo legal. Las grandes empresas son las que tienden a utilizar los programas disponibles para los empleadores, estando sus empleados en el tramo salarial más alto, mientras que quienes trabajan para empresas pequeñas quedan excluidos. Se podría pensar que se gastaría mejor el dinero del gobierno (o la pérdida de ingresos fiscales) si se aplicase a los trabajadores con rentas bajas que más lo necesitan.

¹² Kazimirski y otros, 2006, tabla 3.5.

¹³ Véase, por ejemplo, Masters y Pilkauskas, 2004, pág. 39.

Francia, Reino Unido y Estados Unidos tienen otros programas para ayudar a los trabajadores con rentas bajas a pagar los cuidados infantiles. El sistema del Reino Unido ofrece un crédito fiscal directo a los padres con rentas bajas que se basa en las medidas adoptadas para cuidar de sus hijos, las horas trabajadas y la renta. En Francia, el complemento no paterno para cuidados infantiles (CMG; véase el recuadro 2.5) es una subvención destinada a apoyar a los padres con rentas medias y bajas para que contraten servicios que cuiden de sus hijos, aunque en la práctica son las familias con rentas altas quienes la utilizan, ya que el coste de los cuidados infantiles es demasiado elevado para las familias con rentas bajas, incluso después de la subvención (véase el Capítulo 8).

Asistencia

Con o sin incentivos económicos, los gobiernos han intentado fomentar que los empleadores ayuden a sus empleados con el cuidado de sus hijos y, en general, a que den más facilidades a las familias.

Cuando existen incentivos gubernamentales, una de las grandes tareas consiste en que los empleadores sepan de su existencia, a menudo en el ámbito local y también en el nacional. Las empresas, especialmente las pequeñas, no siguen necesariamente las políticas gubernamentales. Una encuesta realizada a los empleadores a principios de 2006 en el Reino Unido reveló que sólo en torno a la mitad de las medianas empresas y una minoría de las pequeñas sabían algo de las nuevas normas sobre desgravación¹⁴.

En el Reino Unido, el Gobierno tiene páginas web que explican el sistema y animan a los empleadores a que ayuden a sus empleados en el cuidado de sus hijos¹⁵. En Francia, se ha descubierto que una política activa del departamento local de la Seguridad Social, de las autoridades regionales y municipales constituye un factor clave en el uso de los nuevos incentivos para las empresas y las guarderías interempresariales¹⁶.

La del Gobierno a los empleadores a menudo promueve un mayor equilibrio entre trabajo y vida familiar, del cual los cuidados infantiles son un componente, como sucede, por ejemplo, en Singapur¹⁷. Algu-

¹⁴ Kazimirski y otros, 2006.

¹⁵ Véase, por ejemplo, el folleto Sure Start, 2006.

¹⁶ Daune-Richard y otros, 2008, pág. 67.

¹⁷ Véase, por ejemplo, la página web del Ministerio de Singapur de Trabajo: <http://www.mom.gov.sg> (11 de junio de 2009).

nos gobiernos facilitan información legislativa, material de investigación, informativo y de asesoramiento para ayudar a las empresas a que comprendan las obligaciones legales y fomentar las iniciativas voluntarias relacionadas con el equilibrio entre trabajo y familia, como es el caso del servicio australiano de Relaciones en el Lugar de Trabajo y la Unidad de Trabajo y Familia de Saskatchewan del Ministerio de educación superior y trabajo¹⁸.

Una estrategia de asesoramiento probada por los gobiernos para animar a los empleadores consiste en ofrecer premios por sus políticas de trabajo/familia (véase el recuadro 3.2). En tanto que estos premios se concedan debidamente a quienes los merezcan y se den posteriormente a conocer, pueden ser una buena publicidad para las empresas que hacen esfuerzos y sirven de ejemplo a otras.

Recuadro 3.2

PREMIOS GUBERNAMENTALES A LOS PROGRAMAS DE TRABAJO-FAMILIA

Hungría. En el año 2000, el Ministerio de trabajo lanzó un concurso denominado Empleadores que Ayudan a la Familia. Todos los años se identifica a las empresas ganadoras en las categorías de pequeñas, medianas y grandes. La ceremonia de los premios recibe una amplia cobertura de los medios informativos.

Singapur. El Comité Tripartito sobre Estrategia de Trabajo-Vida (presidido por el Ministerio de trabajo) organiza cada dos años el Premio de Excelencia Trabajo-Vida, que rinde homenaje a los empleadores que se comprometen a ayudar a los empleados a armonizar el trabajo y los compromisos personales. El premio sirve para animar a otros empleadores a que apliquen Estrategias de Trabajo-Vida en beneficio de sus organizaciones y sus empleados.

Tailandia. El Ministerio de trabajo ha incluido que se tenga un centro para cuidar a los hijos de los empleados entre las condiciones para que las empresas obtengan premios por ofrecer buenas condiciones a sus trabajadores.

Fuentes: Para Hungría y Tailandia, véanse los capítulos sobre países. Para Singapur, véase Ministerio de trabajo http://mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/workplace_standards/work-life_harmony/Work-Life_Excellence_Award.html (17 de junio de 2009).

¹⁸ Australia, véase <http://www.workplace.gov.au>; Saskatchewan, Canadá, véase <http://www.workandfamilybalance.com> (6 de noviembre de 2008).

3.2. LOS EMPLEADORES Y SUS ORGANIZACIONES

La participación de los empleadores en los programas para el lugar de trabajo varía considerablemente de un país a otro y entre las organizaciones de cada país. Este apartado estudia en primer lugar la información sobre la frecuencia de los programas en el lugar de trabajo y qué empleados tienden a participar. A continuación, estudia por qué algunos empleadores se han mostrado reticentes y por qué otros han prestado ayuda con los cuidados infantiles y los beneficios que han experimentado. Finalmente, se abordan los papeles de las organizaciones y las asociaciones de empleadores.

¿Son corrientes los programas de cuidados infantiles en el lugar de trabajo?

Es difícil tener una idea precisa sobre el porcentaje de empresas que ofrecen prestaciones para cuidados infantiles y el de trabajadores que tiene acceso a ellas. Incluso en los países donde existen encuestas, éstas a menudo se limitan a ciertos tipos de empresas y las preguntas formuladas no son las mismas. Por ello, los datos no son comparables entre encuestas ni países. No obstante, este apartado analiza brevemente los resultados de algunas encuestas.

En el caso de la Unión Europea, un estudio de 2004-2005 sobre empresas con diez o más empleados reveló que, de media, sólo el 3 por ciento de ellas ofrece su propio centro para cuidar de los niños; un 2 por ciento ofrece otras formas de ayuda a los cuidados infantiles, como un servicio de canguros organizado y/o pagado por la empresa¹⁹. En los Países Bajos son más frecuentes las empresas que ofrecen instalaciones para cuidar de los niños, siendo un 12 por ciento las disponen de ellas y un 17 por ciento las que ofrecen otras formas de ayudar en los cuidados infantiles. La cuantía de instalaciones de empresa para cuidar de los niños supera la media de la UE en Irlanda (6 por ciento) y en el Reino Unido (7 por ciento).

Las autoras advierten que en Irlanda, Países Bajos y Reino Unido la oferta de instalaciones públicas para cuidar de los niños es relativamente escasa, especialmente cuando tienen 3 años o menos. No obstante, en otros países como Alemania, la oferta pública relativamente escasa para este grupo de edad no se complementa con un gra-

¹⁹ Riedmann y otros, pág. 40.

do comparable de servicios del empleador. Así, incluso dentro de Europa, los países difieren con respecto a la probabilidad de que los empleadores adopten medidas para el cuidado de los niños a pesar de existir una escasa oferta pública.

Parece que en los países en desarrollo se ha recopilado poca información sobre la ayuda para cuidar de los niños en el lugar de trabajo. Incluso en aquellos donde la legislación exige a determinados empleadores que ofrezcan una guardería, existe poca información sobre si lo cumplen y sobre el número de empresas que actúan dentro de la legalidad. En Brasil, un estudio de la consultoría de recursos humanos Hewitt informó de que, en 2007, sólo el 2 por ciento de 120 empresas con plantas industriales contaba con una guardería o un centro para cuidar de los hijos de sus trabajadores (véase el Capítulo 6).

Como se ha visto en el apartado 3.1, los Gobiernos de Francia, Reino Unido y Estados Unidos disponen de programas para abonar los cuidados infantiles en el lugar de trabajo. Así, este tipo de apoyo económico tiende a predominar en estos países. En Francia, el porcentaje de empresas con 20 o más empleados que ofrecen guarderías fue de sólo un 2 por ciento según un estudio de 2005. Sin embargo, el 18 por ciento ofrecía alguna ayuda económica para cubrir los gastos derivados de los cuidados infantiles, lo que significa que esta prestación estaba potencialmente a disposición del 29 por ciento de los empleados²⁰.

En Estados Unidos, existen indicaciones de que las reformas de 2005 para ofrecer desgravaciones fiscales pueden significar que más padres reciban cierta ayuda económica de los empleadores. Entre los padres que pagan los cuidados de sus hijos, el porcentaje de aquellos que reciben ayuda de su empleador se triplicó con creces entre 2004 y 2007, pasando del 1 al 3,4 por ciento²¹.

En Estados Unidos, los resultados de una muestra representativa del país sobre empleadores con 50 o más empleados indicaron que el tipo más frecuente de apoyo a los cuidados infantiles era, con mucho, reservar una parte del salario bruto para gastos por cuidados (sin coste para el empleador; de modo que el 45 por ciento lo hizo). El siguiente tipo de ayuda más frecuente es el acceso a la información sobre cuidados infantiles en el vecindario (34 por ciento). En torno al 7 por ciento de los empleadores cuenta con instalaciones en el lugar

²⁰ Lefèvre y otros, 2008, tabla 1.

²¹ Calculado a partir de Kazimirski y otros, 2008, págs. 78-79.

de trabajo o cerca de él, casi lo mismo que en el Reino Unido. En torno al 7 por ciento ofrece ayuda económica y el 6 por ciento ofrece ayuda con los cuidados de apoyo²².

Diversos estudios indican que los empleadores que ofrecen ayuda para los cuidados infantiles tienden a ser grandes empresas del sector público y de servicios. El estudio de la UE reveló que las empresas que ofrecen sus propias instalaciones para cuidar niños duplicaban la frecuencia en el sector servicios con respecto al industrial y también que era más probable que estuviesen en el sector público que en el privado. Estos servicios también eran mucho más corrientes en las grandes empresas que en las pequeñas: el 13 por ciento de empresas con más de 500 empleados tenía sus propias instalaciones frente al 3 por ciento global. De manera similar, del estudio sobre Estados Unidos se desprende que era mucho más probable que las grandes empresas ofreciesen cuidados infantiles en el lugar de trabajo o cerca de él, llegando al 17 por ciento en el caso de aquellas con más de 1.000 trabajadores.

Motivos para la reticencia de los empleadores

Algunos empleadores no consideran que los cuidados infantiles sean responsabilidad suya, sino de los trabajadores o del gobierno y no prevén ningún apoyo. En un estudio sobre los empleadores del Reino Unido, esto fue lo que señaló la mitad de los empleadores que no prestaba apoyo alguno²³.

Otro motivo importante por el que los empleadores se muestran reticentes a ayudar con los cuidados infantiles son los costes de crear y regentar una instalación en el lugar de trabajo, que se considera la única opción. Es evidente que incluso una financiación parcial de una instalación de este tipo en la empresa no resulta realista para muchos empleadores. Además, como se verá en el Capítulo 4, tal instalación a menudo no es la mejor solución para ayudar a que los empleados cuiden de sus hijos. Existen otras formas de ayuda de los empresarios, como los servicios de recursos o de remisión, la negociación de descuentos con centros ya existentes u ofrecer cierto tipo de ayuda económica, lo cual puede satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores. Se tiende a descuidar estas posibilidades. El Capítulo 4 presenta estas opciones con detalle.

²² Bond y otros, 2005, tabla 9.

²³ Kazimirski y otros, 2006.

Los empleadores a menudo consideran que no son niñeras y que ofrecer ayuda al cuidado de los niños distraería a su plantilla de su trabajo principal. Como advirtió un funcionario de la Confederación Irlandesa de Empresas y Empresarios (IBEC): «Para muchas empresas los cuidados infantiles no constituyen su competencia central y existe la verdadera preocupación de que involucrarse en proyectos de este tipo consumirán tiempo y dinero, apartándolas de sus prioridades comerciales»²⁴. Para los empleadores, encontrar formas efectivas de ayudar sin aumentar excesivamente el trabajo administrativo de su plantilla haría más atractivo el cuidado infantil.

Los empleadores a veces dudan de si deben ofrecer ayuda con estos cuidados, dado el número limitado de empleados que se beneficiarían, lo cual provocaría resentimientos entre los trabajadores que no los utilizarían. Naturalmente, sólo un pequeño porcentaje de la plantilla probablemente necesite que cuiden de sus hijos en un momento concreto. En el recuadro 3.3, se calcula que este porcentaje asciende a un 5 por ciento en la empresa Ford. Así, ofrecer una prestación para esta minoría no les parecería justo al resto de los trabajadores, que podrían creer que no están recibiendo su parte. En los casos de Ford y CIBC (recuadro 3.3), la dirección se preocupó por esta reacción, pero al final descubrió que no suponía ningún problema. En las empresas con vales de comida y donde los trabajadores pueden escoger la prestación que deseen (como en Magyar Telekom) no causa problemas que los padres con hijos pequeños reciban un trato preferente.

Recuadro 3.3

¿QUÉ SUCEDE CON QUIENES NO NECESITAN QUE CUIDEN DE SUS HIJOS?

Heather McAllister, Directora de Iniciativas estratégicas, CIBC. El mensaje de que todos se benefician es el que transmitió CIBC cuando implantó en nuevo servicio (de guardería). «Si tu compañero no puede acudir, alguien tendrá que cubrirle. Eso ha calado entre nuestros empleados.»

Richard Freeman, Director de Ford, Servicio a la familia y Centro educativo. «Esperábamos una desvinculación entre los trabajadores más mayores que ya habían criado a sus hijos y los que tenían niños pequeños. Sólo el 5 por ciento o menos de la plantilla necesitaba recurrir

²⁴ Cronin, sin fechar.

a los centros para cuidar de sus hijos en algún momento. Pese a esto, no hemos visto un incremento de la demanda de aumentos salariales directos que pudieran compensar estos servicios. Esto puede deberse a que muchos de nuestros empleados comprenden de qué trata la negociación colectiva: negociar cosas para el futuro. Significa abrirles las puertas a las nuevas generaciones.»

Fuentes: Para CIB, véase Lowe, 2007. Para Ford, véase Corey y Freeman, 2003.

Los pequeños empresarios son los que más dudan a la hora de ofrecer ayuda para cuidar niños. Debido a que son muy pocos los empleados que estarían interesados, no creen que merezca la pena poner en marcha el sistema. En el estudio sobre los empleadores del Reino Unido, muchos de los que no ofrecían ayuda creían que tenían muy pocos empleados interesados en un programa de cuidados infantiles o muy pocos trabajadores en su empresa en general²⁵.

Sin embargo, conservar una plantilla formada y reducir el absentismo preocupan tanto a las empresas pequeñas como a las grandes. En el caso de de las pequeñas empresas cada uno de sus empleados es a menudo un trabajador clave y sus ausencias o pérdidas de producción derivadas del cuidado de sus hijos pueden ser perjudiciales y costosas. El estudio del Reino Unido reveló que, cuando las pequeñas empresas ofrecían algún tipo de apoyo, se debía a menudo a que lo habían solicitado los empleados. En los casos en que lo adecuado sería un centro en el lugar de trabajo, algunas pequeñas empresas pueden crear un fondo común de recursos, pero a menudo es una organización externa, como un centro comercial o la administración de un polígono industrial, la que toma la iniciativa que pueda beneficiar a las empresas más pequeñas (véase el apartado 4.1).

Beneficios de apoyar los cuidados infantiles

Entre los empleadores que ayudan a sus empleados a cuidar de sus hijos, las motivaciones son variadas. Algunos lo ven como un

²⁵ Kazimirski y otros, 2006.

gesto caritativo; un regalo para ayudar a los empleados. Otros lo pueden considerar una forma de mejorar su imagen en el vecindario y de mostrar que son socialmente responsables. Pero para la mayoría de los empleadores que ofrecen ayuda, esto forma parte de una estrategia empresarial. En el caso de IBM, una de las empresas pioneras en la prestación de ayuda, esto se considera «una iniciativa de estrategia empresarial, y no de dólares para hacer caridad»²⁶.

La ayuda para cuidados infantiles es a menudo, aunque no siempre, parte de una estrategia más general para alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida familiar, tal como se puede ver en los ejemplos del Servicio Nacional de Salud (NHS) británico e IBM en el recuadro 3.4. Otras medidas para lograr este equilibrio incluyen normas sobre las bajas y un esfuerzo general por parte de la dirección para desarrollar una cultura que acepte que los trabajadores tienen responsabilidades y una vida fuera del trabajo²⁷. Puesto que el cuidado de los niños forma parte de un paquete de medidas, a veces es difícil decir si algunos cambios positivos han sido el resultado de la asistencia para cuidar niños o del paquete en su conjunto.

Los cuidados infantiles se consideran una iniciativa estratégica para las organizaciones por los beneficios que se han percibido en relación con:

- la reducción de la rotación del personal y la retención de trabajadores, incluidas las mujeres de baja por maternidad;
- la atracción de nuevos empleados;
- la reducción del absentismo y de los retrasos;
- el aumento de la productividad y de la concentración, y
- la mejora de la moral de los empleados, de su compromiso, su motivación y su satisfacción con el trabajo, al tiempo que se reducen el estrés y los trastornos que de ello se derivan.

²⁶ Shapiro, 2005.

²⁷ Véase Hein, 2005, para más detalles sobre otros tipos de medidas.

Recuadro 3.4**CUIDADOS INFANTILES COMO PARTE DE UN PAQUETE DE MEDIDAS**

Un director de RRHH, Servicio Nacional de Salud (NHS). «Los cuidados infantiles forman parte de un paquete global de medidas que ayudan a conservar a las personas. No es lo único de ese paquete, pero no podemos tenerlo sin ellas.»

Ted Childs, vicepresidente de Diversidad de personal, IBM. «Nuestros centros completan otras prácticas empresariales de IBM que entran en el concepto de trabajo/vida familiar; por ejemplo, nuestros programas de flexibilidad en el lugar de trabajo, gracias a los cuales los empleados pueden llegar a trabajar dos horas antes e irse dos horas más temprano. O nuestros programas de teletrabajo, que permiten a los empleados trabajar en casa, en las oficinas de un cliente o en otros lugares que no pertenecientes a IBM.»

Fuentes: Para el NHS, véase Frew, 2004, pág. 20. Para IBM, véase Bright Horizons Family Solutions. Diciembre de 2002. «Executive spotlight on Ted Childs, Vice President of Workforce Diversity, IBM». Disponible en <http://brighthorizons.com/SolutionsAtWorkArticle.aspx?articleid=143> (16 de junio de 2009).

Reducir la rotación

Una de las principales razones por las que los empleadores ofrecen cuidados infantiles es la de conservar a sus empleados, ya que perderlos puede resultar caro teniendo en cuenta los costes de sustitución en términos de contratación, anuncios, selección y formación. Como se puede ver en el recuadro 3.6, HSBC del Reino Unido calcula que sustituir un empleado con experiencia cuesta el equivalente a un año de salario.

Es incluso más importante conservar a los empleados cuando necesitan una formación intensiva. No hay nada más frustrante para una empresa que ver cómo sus empleados, formados a un elevado precio, son atraídos por la competencia a cambio de un pequeño aumento salarial, tal como se advierte en el caso de Pranda Jewelry en el recuadro 3.5. En el caso de Wipro, en Bangalore, la dirección atribuye una tasa más elevada de conservación de los empleados al hecho de que los servicios de guardería de la empresa han recibido una acogida muy buena por parte de los empleados que tienen niños pequeños.

Recuadro 3.5**CUIDADOS INFANTILES PARA REDUCIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL**

Pranda Jewelry, Tailandia. La guardería de Pranda Jewelry en Bangalore abrió hace 15 años. «En el negocio de la joyería, los artesanos son los reyes. Tenemos que hacer lo que sea para que se queden con nosotros,» declara Pramote Tiasuwan, vicepresidente de la empresa. Se necesitan tres años de formación para que los artesanos tengan los conocimientos suficientes para trabajar por su cuenta. En Tailandia, las empresas tienen que ser competitivas en términos de diseño y calidad, de modo que son imprescindibles unos artesanos expertos. Antaño, los artesanos dejaban la empresa si otra les ofrecía un aumento de 500 baht. Dadas las otras prestaciones que ofrece Pranda, si otra empresa no les ofrece a los artesanos al menos 2.000 baht más que Pranda, no obtendrán un beneficio adicional. Debido a esto, la empresa tiene una tasa de rotación muy baja, sólo del 2 por ciento.

Red Lands Roses, Kenia. El director cuenta que los cuidados infantiles tienen efectos sobre la lealtad y el compromiso de los empleados. «Si creen que nos ocupamos de ellos y de sus hijos, no dejarán la empresa después de que hayamos invertido en su formación.»

Infosys, India. La dirección cree que muchos empleados que han terminado su formación técnica en el trabajo y han acumulado suficiente experiencia laboral para irse a otra empresa deciden no hacerlo gracias a la guardería. Consideran que este servicio es una de las grandes aportaciones de la empresa a la tasa relativamente baja de desgaste.

NCR Corporation's Retail Solutions Group, Duluth, EE.UU. «El programa de cuidados de día ayuda a la empresa a conservar a empleadas con un 'gran potencial', especialmente cuando son ingenieras difíciles de encontrar,» declaró Martin Healiss, socio de recursos humanos en la División de Soluciones de Venta al por Menor de NCR. «Muchas de estas mujeres han dicho que se quedan en la empresa fundamentalmente por su guardería,» añadió.

Fuentes: Para Pranda Jewelry, véase Kusakabe, 2005. Para Red Lands Roses e Infosys, véanse los Capítulos 11 y 10 respectivamente. Para NCR, véase «Company daycare gets high marks.» Agosto, de 2003. Disponible en <http://www.wikiwinnett.com/content.cfm?Action=wiki&WikiID=2668> (16 de junio de 2009).

Para algunas organizaciones, como las del recuadro 3.6, una gran preocupación es la pérdida de mujeres valiosas que no se reincorporan tras la baja por maternidad: para estas empresas, aumentar el porcentaje de mujeres que regresan es un asunto prioritario. La ayuda con

el cuidado de sus hijos es a menudo un componente clave de sus campañas para animarlas para que vuelvan al trabajo. En HSBC, se considera que ayudar con los cuidados infantiles tiene unos efectos marcados sobre la reducción del número de trabajadoras que se marchan tras dar a luz. Los estudios en el Reino Unido indican que las mujeres tienen el doble de probabilidades que los hombres de regresar a un trabajo con un empleador si se les ofrece algún tipo de ayuda para cuidar de sus hijos²⁸.

También se adoptan otras medidas, que complementan los cuidados infantiles, para fomentar la reincorporación de las mujeres tras dar a luz. En Magyar Telekom, Hungría, existe un programa de reorientación para las trabajadoras de baja por maternidad y la posibilidad de un horario laboral flexible. En IBM Hungría también existe un programa de baja por maternidad y de reincorporación, que incluye un «sistema de amiga de maternidad» por medio del cual se pone en contacto a las futuras madres con una que ya ha pasado por la experiencia de una baja por maternidad y se ha reincorporado a IBM (véase el Capítulo 9).

Recuadro 3.6

CUIDADOS INFANTILES PARA FOMENTAR LA REINCORPORACIÓN DE LAS MADRES PRIMERIZAS

HSBC, R.U. Desde 1989 tiene un programa de cuidados infantiles y ofrece 850 plazas de guardería, 300 de ellas en las oficinas del banco. El Director del grupo de Diversidad declara: «Ofrecer un programa de cuidados infantiles ha contribuido mucho a reducir el número de mujeres que deja de trabajar después de dar a luz, del 70 al 15 por ciento en 13 años. Esto representa un enorme ahorro presupuestario: el servicio medio de una persona que se da de baja por maternidad es de 11 años y el coste de sustitución para el banco se calcula en un año de salario.»

Alston & Bird LLP, Atlanta. «Sabemos que hemos conservado a asociadas que se habrían marchado si no hubiese sido por el apoyo que les han brindado las instalaciones destinadas a cuidar de sus hijos en su intento por equilibrar una carrera profesional y una familia.»

Areva, Francia. Este gigante francés de la energía abrió su primera guardería en 2002. Es obvio que la guardería significa que las mujeres

²⁸ Forth y otros, 1997. *Family friendly working arrangements in Britain 1997*, DFEE Research Report n.º 16, citado en UNISON, 2004.

puedan reincorporarse antes al trabajo tras la baja por maternidad, ya que se sienten tranquilas teniendo cerca a su hijo.

Fuentes: Para HSBC; véase Departamento de Educación y Enseñanza del R.U., 2006a, pág. 5. Para Alston, véase, Bright Horizon family solutions, 2006: «An interview with Ben Johnson, Managing Partner, Alston & Bird LLP.» Disponible en <http://www.brighthorizons.com/SolutionsAtWork/article.aspx?article=14> (16 de junio de 2009). Para Areva, véase Platat, 2007.

Atraer al personal

En el caso de las empresas que compiten por conseguir personal altamente cualificado, apoyar los cuidados infantiles puede ayudarles a mejorar su posición competitiva, ayudándoles a convertirse en «un empleador favorito». El Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC), por ejemplo, cita un mercado laboral muy competitivo como uno de sus motivos fundamentales para establecer programas como los cuidados infantiles de refuerzo. «Somos muy conscientes de que, en el caso de las generaciones más jóvenes, todos intentamos atraer a las mismas personas,» comenta el director de Iniciativas Estratégicas del CIBC. «Son jóvenes inteligentes que estudian bien lo que se les ofrece. Si eres un padre joven, no necesitas mucho tiempo, después de haber pasado por una crisis a la hora de cuidar a tu hijo, para intuir que si tu empleador tiene algo para ayudarte en este campo, sería muy beneficioso»²⁹. También con el fin de atraer y conservar a los empleados altamente cualificados, en Sudáfrica, los grupos financieros son los grandes líderes en la creación de instalaciones para cuidar de los niños en un país donde éstas son relativamente raras (véanse los casos de FNB y de Old Mutual en el Capítulo 12).

En el NHS, en el Reino Unido, la estrategia de ofrecer cuidados infantiles también se consideró como una forma de mejorar la conservación del personal, así como de atraerlo (véase el Capítulo 14). La percepción general es que la citada estrategia ha tenido mayores efectos en la conservación del personal que sobre su contratación inicial. Esto se debió en parte a que fue mucho más fácil para los padres que estaban en el NHS enterarse del programa, mientras que en el caso de las potenciales personas a contratar, no se le dio la suficiente publicidad en los anuncios de contratación³⁰. Incluso el mejor de los programas no ayudará a atraer personal si no se le hace una buena publicidad.

²⁹ Lowe, 2007.

³⁰ Frew, 2004, pág. 19

Absentismo

Más de la mitad de los empleadores del Reino Unido cree que los problemas con los cuidados infantiles dan como resultado retrasos en la llegada al trabajo y adelantos en la salida³¹. Estos problemas también pueden ser el motivo de absentismo. Una consultoría australiana señala que los motivos del absentismo entre enfermeras, profesores y agentes de policía a menudo se vinculan a las dificultades que tienen para cuidar de sus hijos y a que los costes para el Estado pueden ser enormes cuando hay que buscar sustitutos³². En Estados Unidos, las trabajadoras con hijos menores de 6 años pierden una media de 8,5 días anuales y los padres 5 debido a problemas familiares³³.

Por tanto, no es de sorprender que se haya puesto de manifiesto que la ayuda con los cuidados infantiles reducen el absentismo y la pérdida de horas de trabajo (véase el recuadro 3.7). Esto se debe a veces a que el apoyo significa que los empleados tengan medidas más fiables para cuidar de sus hijos. Por ejemplo, desde la apertura de la guardería en Red Lands Roses, Kenia, en 2006, las bajas no previstas se redujeron un 25 por ciento (véase el Capítulo 11). Anteriormente, los trabajadores tendían a dejar a sus hijos en manos de sirvientas jóvenes inexpertas.

Reducir el absentismo derivado de los problemas con los cuidados infantiles es el principal objetivo de los cuidados de emergencia, que a menudo son el principal tipo de ayuda ofrecido por el empleador. Este tipo de cuidados infantiles se tratan con más detalle en el apartado 4.4.

Recuadro 3.7

EFFECTOS DE LA AYUDA AL CUIDADO INFANTIL SOBRE EL ABSENTISMO

Gokaldas Images Private Ltd. India. La dirección informó de que su centro de cuidados infantiles se ha traducido en una mejora de la productividad y en una mayor regularidad en el trabajo, como se ha visto en parte por un descenso del número de días libres que se toman los empleados.

³¹ Daycare Trust, 2002.

³² Australia, Comité Permanente Parlamentario sobre Familia y Servicios Humanos, 2006, pág. 249.

³³ Shore, 1998.

SOCFINAF, Kenia. El director general señala: «Los cuidados infantiles no son caros y al mismo tiempo son una parte esencial de la política de bienestar para los trabajadores de SOCFINAF. Gracias a las guarderías y al servicio sanitario asociado que ofrece gratuitamente la empresa a sus empleados, las ausencias o bajas relacionadas con las responsabilidades familiares no existen prácticamente en nuestra empresa».

Ford Motor Company, EE.UU. Ford ofrece amplios servicios para cuidar niños de todas las edades. Un director dice que «el programa podría terminar siendo rentable en términos de un bajo absentismo y de conservación de los empleados, pero el seguimiento es difícil de hacer. Entre las personas que participan, el único grupo que hemos podido medir es el de quienes tienen personas dependientes jóvenes. El absentismo ha caído en ese grupo».

Fuentes: Para Gokaldas y SOCFINAF, véanse los Capítulos 10 y 11 respectivamente. Para Ford Motor Company, véase Corey y Freeman, 2003, pág. 9.

Productividad

Junto con la reducción del absentismo, se ha descubierto que el apoyo a los cuidados infantiles aumenta la productividad de varias formas. Algunos empleadores hablan de mejores relaciones con el personal y de mayor lealtad y compromiso, que, obviamente, mejoran los resultados en el trabajo. Otros citan la reducción del estrés y una mayor capacidad para concentrarse en las tareas, como en los ejemplos del recuadro 3.8. El director de SOCFINAF vincula más capacidad de concentración en el trabajo con menos accidentes laborales.

Para algunas organizaciones, los problemas de los trabajadores con el cuidado de sus hijos afectan muy directamente a la productividad porque se los llevan al trabajo. Después del colegio pueden ir regularmente a esperar a sus padres o también cuando hay problemas para que los cuiden. La presencia de niños puede tener un efecto perturbador sobre el trabajo de sus padres. Si su presencia es infrecuente, muchos empleadores la toleran porque, de otro modo, los padres se ausentarían. El centro de cuidados infantiles de Telecom Union TOT Corporation Plc (actualmente TOT Plc) de Bangkok nació de las necesidades de los empleados que se llevaban a sus hijos al trabajo durante las vacaciones escolares porque no tenían quien los cuidase en casa³⁴.

³⁴ Kusakabe, 2006.

Recuadro 3.8**CUIDADOS INFANTILES Y LA CAPACIDAD DE CONCENTRARSE EN EL TRABAJO**

Aguas Andinas, Chile. La dirección notó los beneficios de ofrecer ayuda con los cuidados infantiles, señalando: «Las madres que están tranquilas son más productivas», un sentimiento que comparten sin duda los trabajadores cuando declaran que: «Esto (ayudar con los cuidados) tiene efectos sobre la productividad laboral, reduciendo el estrés que provoca la falta (de cuidados). Sé que los niños están sanos y salvos en el jardín de infancia y no me tengo que preocupar por mi hijo todo el día».

Nong Nooch Tropical Botanical Garden, Tailandia. El DRH observa que antes de que se estableciesen los cuidados de día, algunos trabajadores dejaban a sus hijos en casa, lo que carecía de seguridad, de modo que estaban preocupados y no se podían concentrar en su trabajo. Desde que tienen un centro de cuidados de día, los padres son más disciplinados, hay menos absentismo y retrasos y tanto los padres como las madres se pueden concentrar en el trabajo.

National Centre for Biological Sciences, India. La dirección observa que: «Si los niños son felices, los padres también lo serán y podrán dedicar más tiempo a la investigación».

SOCFINAF Coffee Plantation, Kenia. Un director dice que: «El confort mental es clave para la seguridad de los trabajadores, pero también para el empleador, ya que le permite reducir costes por accidentes laborales y demandas».

Fuentes: Véanse los capítulos de los países.

Organizaciones empresariales

Muchas organizaciones empresariales ofrecen reconocimiento y orientación a sus miembros sobre cuidados infantiles y otras políticas a favor de la familia. El estudio de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de 2008 sobre tendencias en el lugar de trabajo llama la atención sobre la necesidad de políticas a favor de la familia, que incluyan el cuidado de los niños, para facilitar la participación femenina en el mercado laboral³⁵. Las organizaciones empresariales na-

³⁵ Organización Internacional de Empleadores, 2008.

cionales pueden ofrecer orientación y servicios a sus miembros y pueden ejercer presión para que haya una mayor intervención por parte del gobierno. La Organización Empresarial Suiza (Union Patronal Suisse), por ejemplo, ha facilitado información a sus miembros sobre las leyes y sobre las iniciativas trabajo-familia en el lugar de trabajo, ha promovido la negociación colectiva como medio eficaz para abordar las necesidades laborales y familiares de los trabajadores y los empleadores, y ha solicitado del Gobierno que adopte medidas para satisfacer las necesidades de ambos en relación con los servicios familiares, por ejemplo, compatibilizando el horario escolar con el laboral de los padres y ofreciendo programas para después del colegio³⁶.

En algunos países los empleadores han constituido organizaciones para promover el equilibrio entre vida familiar y trabajo. En los casos de Singapur y de Estados Unidos, el papel del grupo de empresarios es fundamentalmente de promoción, sensibilizando a los empleadores sobre los problemas derivados del citado equilibrio (véase el recuadro 3.9). En Nueva Zelanda, el trust Equal Employment Opportunities (EEO), que declara tener más de 400 organizaciones afiliadas, facilita información y herramientas de formación para que las empresas fomenten la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo, incluidas las iniciativas sobre vida y trabajo.

Recuadro 3.9

GRUPOS DE EMPRESARIOS QUE RESPONDEN A LA NECESIDAD DE EQUILIBRAR VIDA FAMILIAR Y TRABAJO

Nueva Zelanda. El trust EEO ofrece a sus miembros de más de 400 organizaciones una amplia gama de investigaciones y recursos para ayudar a las empresas a alcanzar el éxito mediante la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo. Ofrece herramientas, investigación y reconocimiento de prácticas e iniciativas en el lugar de trabajo sobre el equilibrio de vida familiar y trabajo, incluyendo sus premios de mejores prácticas Work & Life. Se financia con las cuotas de los miembros y las aportaciones del Gobierno.

Singapur. La Employer Alliance es una red de empresas comprometidas a crear un entorno laboral capacitador que mejore la integración de vida familiar y trabajo. Su misión es ayudar a las organizaciones comprometidas con las estrategias de vida familiar y trabajo, y su visión es

³⁶ Véase <http://www.arbeitgeber.ch/f/webexplorer.cmf?ddid=6C2EA591-F59C-408C-9C03F11F360292B&cid=31&tldid> (10 de noviembre de 2008).

que las empresas sean conscientes de la aportación del equilibrio entre ambos para sus resultados.

Reino Unido. Employers for Work-Life Balance se estableció mediante una alianza de pequeñas y grandes empresas que creían que el equilibrio entre vida familiar y trabajo es un concepto empresarial importante y valioso. Tras lograr su objetivo de concienciación, su página web, que ofrece recursos a los empleadores, ha sido absorbida por la Work Foundation.

Estados Unidos. Corporate Voices for Working Families es una organización nacional líder de 50 empresas que dotan de voz al sector privado en el diálogo sobre cuestiones de política pública que impliquen a las familias de trabajadores. Es una organización sin ánimo de lucro ni orientación política cuyo objetivo es mejorar la vida de las familias y la competitividad de las empresas americanas desarrollando y presentando políticas que cuentan con el apoyo de los partidos gracias a la colaboración entre el sector privado, el Gobierno y otras partes interesadas.

Fuentes: Para Nueva Zelanda, véase <http://www.eeotrust.org.nz>. Para Singapur, véase http://www.employeralliance.sg/ea_mission.html. Para el R.U. <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>. Para EE.UU., <http://www.cvworkingfamilies.org/about-us> (todos el 16 de junio de 2009).

Por el contrario, la organización de EE.UU., Corporate Voices for Working Families intenta dotar de una voz del sector privado en los debates sobre política pública que afecte a las familias trabajadoras, incluyendo los cuidados infantiles (véase el recuadro 3.9). Corporate Voices se ha unido a otro grupo, el American Business Collaboration (véase a continuación), para una campaña con el fin de presionar al Gobierno para que aumente la cantidad de salario bruto que pueden reservar los empleados para gastos en cuidados y su indexación en relación con la inflación³⁷. De manera similar, en Australia, Deloitte y otros 37 socios corporativos presentaron una solicitud al Tesorero Federal para que reformase el tratamiento fiscal como incentivo de los cuidados infantiles³⁸.

Un tipo de grupo empresarial de algún modo diferente es el American Business Collaboration (ABC) for Quality Dependent Care, en el que algunas de las grandes empresas de EE.UU. (*champions*) se unen

³⁷ <http://www.cvworkingfamilies.org/out-work/familia-economic-stability> (19 de junio de 2009).

³⁸ Australia. Comité Permanente Parlamentario sobre Familia y Servicios Humanos, 2006, pág. 235.

para asegurar que sus empleados tengan acceso a servicios que ofrezcan cuidados de calidad. En la actualidad las ABC Champions son: Deloitte & Touche, Exxon Mobile Corporation, IBM Corporation, Johnson & Johnson y Texas Instruments. Gracias a las campañas de ABC se han financiado más de 1.500 proyectos para cuidar de personas mayores y niños trabajando con aproximadamente 65 vecindarios de todo el país³⁹. En general, las iniciativas de ABC se han basado en la creencia de que, mediante la colaboración, las empresas pueden lograr más para mejorar y ampliar los recursos para cuidar de las personas dependientes de los empleados y hacer una aportación positiva a los vecindarios. Otro ejemplo de grupo empresarial que ayuda a mejorar las cualificaciones del personal en los centros locales de cuidados infantiles es la Employers' Child Care Alliance de Alabama (véase el recuadro 4.4).

Dado que los empleadores de muchos países se ven cada vez más afectados por las dificultades de los padres que trabajan para cuidar de sus hijos, es posible que en el futuro surjan más ejemplos como estos de organizaciones empresariales y grupos de empleadores que emprenden acciones y ejercen presión sobre los gobiernos para mejorar los servicios de cuidados infantiles y hacerlos más asequibles a sus trabajadores.

3.3. SINDICATOS

Los sindicatos también se preocupan por las opciones de que disponen sus afiliados, o potenciales afiliados, para que cuiden de sus hijos. A medida que un número creciente de mujeres se incorpora al mercado de trabajo, los problemas laborales y familiares han cobrado importancia no sólo para ellas, sino también para sus maridos, ya que ambos constituyen una pareja formada por dos asalariados. Los padres que trabajan a horas atípicas tienen especiales dificultades. En el caso de la guardería interempresarial de Rennes Atalante Park (Francia), que atiende a padres con rentas bajas y horas de trabajo atípicas, un delegado de CFDT explica la participación sindical:

Fue la dificultad de los padres para encontrar una forma de cuidar a sus hijos lo que impulsó a nuestro sindicato a apoyar este proyecto. Cuando un trabajador entra a las 5:00 o termina a las 22:00, nadie aceptará ocuparse de su hijo. Por eso, muchas mujeres en especial tenían problemas y a menudo la única solución era pedir una baja por enfermedad, lo cual tenía efectos sobre el absentismo.

³⁹ Véase <http://www.abcdpendentcare.com> (11 de junio de 2009).

Responder a las necesidades en evolución de los trabajadores ayuda a los sindicatos a mostrar su importancia en un mundo cambiante y su capacidad para obtener beneficios que mejoren las vidas de los trabajadores. Los cuidados infantiles para los padres es uno de los problemas laborales-familiares como las bajas de maternidad y paternidad que han estado en las agendas sindicales.

Los sindicatos han encontrado varias formas de ayudar a que los padres accedan a unos cuidados infantiles de calidad:

- asesorando y participando en el diálogo político sobre el cuidado de los niños;
- negociando convenios colectivos que incluyan ayudas para cuidar de los niños;
- colaborando con un empleador que haya establecido ayudas para cuidar de los niños;
- creando centros que cuiden de los hijos de los trabajadores; y
- organizando a los trabajadores que cuidan de los niños para mejorar sus condiciones laborales y sus oportunidades de formación.

Diálogo y asistencia sobre políticas

En algunos países, los sindicatos han sido una importante voz en la promoción de medidas administrativas que mejoran la disponibilidad de ayudas para cuidar de los hijos de los padres que trabajan (véase el recuadro 3.10). Estas acciones ayudan no sólo a sus miembros, sino a todos los trabajadores y pueden dar a los sindicatos una gran visibilidad.

A veces, los sindicatos se unen a otras organizaciones para presionar a los gobiernos, como en el caso de SEIU Kids First, que se asoció con los padres, asesores, educadores, funcionarios y directores de empresas para detener los recortes presupuestarios a los cuidados infantiles en los Estados de California, Illinois, Rhode Island y Washington, en EE.UU. En Illinois obtuvieron 315 millones de dólares a lo largo de cuatro años para ampliar la educación preescolar y aseguraron un compromiso para que la tuvieran todos los niños de 3 y 4 años⁴⁰.

⁴⁰ Véase <http://www.seiu.org/a/publicservices/seis-kids-first.php> (19 de junio de 2009).

En otros ejemplos, los gobiernos han convocado a los sindicatos para que participen en consultas políticas. En Irlanda, por ejemplo, el SIPTU ha participado activamente en las tareas de un grupo constituido bajo *Sustaining Progress* para examinar, entre otras cosas, el potencial y las posibilidades de un mayor desarrollo de los cuidados infantiles en el lugar de trabajo. El SIPTU ha publicado su propio punto de vista sobre el rumbo que debería tomar la política sobre cuidados infantiles, observando que la primera propuesta sindical al Gobierno sobre este tema se hizo a mediados de la década de 1970, y que se ha planteado en las negociaciones de todos los convenios nacionales desde 1987⁴¹.

Recuadro 3.10

CAMPAÑAS SINDICALES PARA MEJORAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LOS CUIDADOS INFANTILES

Tailandia. El Womens Workers' Unity Group (WWUG), fundado en 1992 por trabajadoras de diversas industrias y sindicatos, ha solicitado que el Gobierno abra guarderías en los centros industriales y que los centros de día para niños regentados por el Gobierno amplíen sus horarios con el fin de ajustarse a las necesidades de los trabajadores. Las presiones de la WWUG para que haya una mayor coordinación entre ministerios con responsabilidades vinculadas a los cuidados infantiles han sido esenciales en la firma de un Memorando de Entendimiento entre cinco ministerios.

Estados Unidos. En Oregón, SEIU Kids First ganó un acuerdo que da a miles de familias más acceso a cuidados infantiles asequibles a sus ingresos, reduciendo los pagos de los padres en un 20 por ciento y elevando el tope para tener derecho a para percibir ayuda estatal del 150 al 185 por ciento del nivel federal de pobreza.

Fuentes: Para WWUG, véase el Capítulo 13. Para SEIU, véase <http://www.seiu.org/a/publicservices/seis-kids-first.php> (19 de junio de 2009)

Dar voz y negociación colectiva

Una forma importante en la que los sindicatos han participado para mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles ha sido solicitándose al empleador, a veces como parte del proceso de negociación colectiva.

⁴¹ Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU), 2005.

En Brasil, la legislación sobre provisión de cuidados para los hijos de las trabajadoras (véase el apartado 3.1) ha dado una gran importancia a la negociación colectiva, ya que el cuidado infantil debe incluirse en los convenios para que entren en vigor. Naturalmente, todos los estudios de casos de Brasil reflejan el papel protagonista de los sindicatos en los convenios colectivos con los empleadores en relación con la disponibilidad y el diseño de las prestaciones para los trabajadores en forma de cuidados infantiles. Tal como describe el Capítulo 6, en Brasil la dependencia de la negociación colectiva para que la ley entre en vigor tiende a favorecer a los trabajadores de las empresas con sindicatos fuertes, que pueden negociar unas buenas condiciones.

En otros países en desarrollo también las demandas sindicales han constituido un factor esencial para iniciar un programa en el lugar de trabajo. En una serie de estudios de casos de la Parte II, incluyendo BOWT en Tailandia, BMW en Sudáfrica, Aguas Andinas en Chile, y los centros de cuidados infantiles para Seasonal Working Mothers, el sindicato desempeñó un papel clave articulando la petición de cuidados infantiles, que los trabajadores podrían haber tenido dificultades si la hubieran solicitado ellos y que tuvo efectos sobre el empleador.

En los Países Bajos, las aportaciones de los empleadores al coste de los cuidados infantiles llevan mucho tiempo incorporadas a los convenios colectivos. Para ilustrar esto, en 2002, tres cuartas partes de los empleados estaban cubiertos por convenios colectivos que incluían la provisión de cuidados infantiles como complemento. Las nuevas leyes han formalizado la práctica de la financiación conjunta del empleador disponiendo que el coste de los cuidados debe compartirse a partes iguales entre padres, empleadores y el Gobierno (para más detalles, véase el apartado 3.2).

La negociación colectiva ha desempeñado un papel clave a la hora de beneficiar a los trabajadores de Estados Unidos, siendo un ejemplo el del Child Care Fund, negociado por Local 1119 del Service Employees International Union (SEIU) y la ciudad de Nueva York, en el Capítulo 15. En este caso, un sindicato sectorial negoció con varios proveedores sanitarios de la región y logró reunir las aportaciones de una serie de empleadores para establecer un fondo destinado a cuidados infantiles y la cifra de empleadores continuó creciendo.

En los países industrializados, muchas federaciones sindicales ofrecen apoyo a sus sindicatos afiliados con la negociación colectiva, incluyendo la negociación de los cuidados para los niños. Esta última

ha sido objeto de varias publicaciones, que ofrecen consejos pormenorizados sobre cómo plantear el asunto, ejemplos y qué disposiciones se han de incluir en los convenios existentes. En el Reino Unido, por ejemplo, tanto el TUC como UNISON han elaborado documentos con consejos y explicaciones sobre las necesidades y las opciones sobre cuidados infantiles⁴².

En Estados Unidos, los sindicatos de trabajadores han establecido una unidad especial, la Labor Project for Working Families, que brinda ayuda para la negociación de medidas que mejoren el equilibrio entre trabajo y familia. Iniciada por los sindicatos de California en 1992 para abordar el problema de los cuidados infantiles, ha crecido desde entonces hasta convertirse en un recurso nacional y en una organización de asesoramiento gracias a diversas financiaciones y a las aportaciones de muchos sindicatos e individuos, incluyendo el Institute of Research on Labor and Employment de la Universidad Berkeley, que brinda apoyo en especie albergando el proyecto. Este último anima a los sindicatos a que incluyan las prestaciones de trabajo-familia en sus convenios y el resultado ha sido una amplia guía sobre organización y negociación de problemas laborales y familiares⁴³. El recuadro 3.11 presenta un ejemplo que muestra cómo ha ayudado a un sindicato local.

Recuadro 3.11

MEJORAR EL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA PARA LOS CONDUCTORES DE AUTOBÚS

En el Estado de California, la Amalgamated Transit Union Local 192 (cuyos 2.000 miembros son fundamentalmente conductores de autobús) y el Alameda-Contra Costa Transit District ratificaron un convenio colectivo en 2000 que, entre otras cuestiones, establecía un fondo para ayudar con los cuidados de personas dependientes.

El nuevo contrato fue el resultado de muchos factores, incluido el uso juicioso de los estudios. Tras la presentación de los resultados de una encuesta anterior sobre los efectos de las responsabilidades familiares sobre los conductores de autobús al comité conjunto de trabajadores y dirección de AC Transit por parte de Labor Project for Working Families, el comité constituyó un subcomité de cuidados y se realizó un

⁴² TUC, 2006, UNISON, 2004.

⁴³ La guía, titulada *A job and a life* se publicó en 2005. En 2009, se lanzó una base de datos en línea sobre el lenguaje usado en los contratos. Más información en <http://www.working-families.org/about/index.html> (11 de junio de 2009).

nuevo estudio de valoración de las necesidades de cuidados infantiles. El estudio identificó los problemas de los empleados y cómo los resolvían tomándose días libres, llegando tarde o saliendo antes, con elevados costes para la empresa.

Fuente: Dones, 2001

Colaboración en el lugar de trabajo

Los líderes sindicales se han unido a los empleadores en el lugar de trabajo para ayudar a encontrar soluciones para cuidar de los niños. No cabe duda de que muchos casos no están documentados. El recuadro 3.12 presenta un caso en que el sindicato ayudó a la dirección a dar con la solución adecuada a las necesidades que tenían sus empleados sobre el cuidado de sus hijos.

Recuadro 3.12

UNISON DEL R.U. AYUDA CON LA CONTRATACIÓN Y LA CONSERVACIÓN DE EMPLEADOS

Grahan Cuffley, secretario de Cambridge Branch, cuenta su historia. «El departamento de personal del ayuntamiento de Cambridge acudió a la rama de UNISON en 1990 en relación con problemas de personal. La autoridad local nos ofreció 100.000 libras esterlinas para iniciativas que trataran los problemas de contratación y retención de personal, identificándose los cuidados infantiles como una de las barreras clave.

Un grupo de mujeres activistas decidieron reunirse en dos ocasiones. Se generó un gran interés y acudieron unas 100 para tratar el modo de abordar el problema de los cuidados infantiles. Dado que el 60 por ciento de ellas viajaba largas distancias para ir al trabajo, no servía la existencia de una guardería en el ayuntamiento. En su lugar, decidieron utilizar el dinero para subvencionar el cuidado de sus hijos, de manera que los padres pudiesen buscar algún lugar cerca de casa. La campaña tuvo mucho éxito y se vio muy fortalecida por la organización sindical».

Fuente: UNISON, 2004, pág. 19.

En Tailandia dos casos de este libro (AEROTHAY y BOWT, la Oficina de la Secretaría del Consejo de Profesores Tailandeses) proporcionan ejemplos en los que sindicatos ayudan a buscar soluciones

para el cuidado de niños y están presentes en el comité de gestión de la guardería. En el último caso, la idea de un centro donde cuidar de los niños nació en el sindicato. De manera similar, en BMW de Sudáfrica, fue el sindicato National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) el que primero acudió a la empresa para tratar la cuestión de un centro donde cuidar de los niños. Continúa siendo consultado sobre los cambios o problemas del centro.

En Francia, los representantes sindicales del comité de empresa del SNPE plantearon los problemas derivados de encontrar quien cuidase de los niños en las instalaciones rurales de la empresa como prioridad para poder utilizar los fondos sociales disponibles para ello. Gracias a los esfuerzos iniciales del sindicato, el empleador, los ayuntamientos y los trabajadores se reunieron para desarrollar una gama completa de servicios que cuidasen de los niños desde los 3 meses hasta los 14 años de edad y atendiesen sus diversas necesidades, y que ahora es uno de los modelos de asociación privada-pública para el cuidado infantil en Francia.

Instalaciones sindicales de cuidados infantiles

No es frecuente que los sindicatos abran sus propias instalaciones para cuidar de los niños. En este libro hay dos ejemplos en Tailandia en que los sindicatos de una zona industrial tomaron la iniciativa y abrieron un centro. En los polígonos industriales de Nawanakhon y Phra Pradaeng, los sindicatos dieron el primer paso, sobre todo por las dificultades que experimentaban muchos padres jóvenes, emigrantes sin ninguna ayuda de sus familias, para cuidar de sus hijos. En el caso de Nawanakhon, el hecho de que ya existiese su red sindical, compuesta por unos 30 sindicatos, facilitó la cooperación entre ellos.

Un ejemplo conocido de sindicato que ha participado activamente en la provisión de cuidados infantiles es el de la National Trade Union Confederation (NTUC) de Singapur, que ha abordado este problema desde 1977, cuando el Ministerio de asuntos sociales le pidió que se ocupase de dos guarderías que regentaba. NTUC Childcare ha sido una cooperativa desde 1992. Hoy día es un gran proveedor de cuidados infantiles en Singapur, con 39 centros y casi 4.000 niños⁴⁴. En Singapur, parte de la financiación para los centros que cuidan de los niños procede de un subsidio estatal para menores de 7 años cuyas madres trabajan y se paga a través del proveedor de cuidados infantiles autorizado.

⁴⁴ Información encontrada en <http://www.ntuc-childcare.com> (11 de junio de 2009).

Organizar a los trabajadores que cuidan de los niños

Los sindicatos de algunos países han estado organizando a los trabajadores que cuidan de los niños en un intento por mejorar la calidad de los cuidados infantiles y las condiciones laborales de aquellos. «La calidad o, frecuentemente, la falta de ella en los servicios que se ofrecen a nuestros niños se relaciona directamente con las ratios de personal/niño, así como con la formación y los salarios de los trabajadores que cuidan de los pequeños», observa la National Secretary of the Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU) de Australia. «La calidad de los cuidados infantiles no se puede mejorar si no lo hacen las estructuras de formación y profesionales de los trabajadores que cuidan de los niños pequeños y sin una retribución adecuada por su labor»⁴⁵.

La LHMU, que representa a estos trabajadores, lanzó su campaña de cuidados infantiles, BIG STEPS, en junio de 2008 para impulsar una estrategia que desarrolle las aptitudes de sus representados y cree las vías profesionales necesarias para detener las elevadas tasas de rotación del sector. Está luchando para lograr mejores ratios y condiciones de trabajo, para que se reconozcan las cualificaciones profesionales de sus trabajadores y para obtener ayuda económica destinada a su formación⁴⁶. De manera similar, en el Reino Unido, UNISON trabaja para promover mejoras salariales, de estatus laboral, de formación y desarrollo de los trabajadores que cuidan a los niños con el fin de atraerlos y conservarlos como elemento central de la provisión de cuidados de calidad⁴⁷.

En Estados Unidos, el Service Employees International Union (SEIU) ha desarrollado un nuevo modelo de organización para los trabajadores que cuidan a los niños en su casa. Puesto que estos trabajadores son autónomos y no tienen un empleador, este modelo utiliza su relación con el Estado —recibo del pago estatal bajo un programa administrado por el Estado— como nexo para encontrar un «empleador visible» con quien negociar. En 2005, Illinois fue el primer Estado que permitió a los proveedores de cuidados infantiles subsidiados organizarse y exigir al Estado que iniciase «negociaciones colectivas» con su representante⁴⁸.

⁴⁵ LHMU, 2007.

⁴⁶ Véase <http://www.lhmu.org.au/campaigns/big-steps-in-childcare> (7 de noviembre de 2008).

⁴⁷ Véase http://www.unison.org.uk/women/pages_view.asp?did=102 (31 de octubre de 2008).

⁴⁸ Al menos otros seis Estados han autorizado medidas similares. Véase Chalfie y otros, 2007, para detalles sobre la estrategia organizativa.

Las negociaciones entre el SEIU y el Estado de Illinois dieron como resultado unos proveedores de cuidados infantiles que recibieron cuatro aumentos de los subsidios sobre la tarifa base, hasta llegar al 35 por ciento en tres años, y una aportación estatal a las primas por sanidad. Los proveedores que cumplieron ciertos estándares de calidad reciben un aumento adicional del 5-20 por ciento sobre la tarifa base conforme a un nuevo programa de reembolso por tramos. Se espera que estos incentivos a la formación animen a más proveedores para se regularicen⁴⁹.

3.4. AYUNTAMIENTOS O GOBIERNO LOCAL

Como se ha visto en el Capítulo 2, muchos gobiernos nacionales han descentralizado la prestación de servicios de cuidados infantiles a favor de los niveles local o municipal y, en algunos casos, también la responsabilidad sobre su financiación. Las iniciativas para el cuidado de los niños normalmente se dan a nivel local y la coordinación de instalaciones a este nivel es más probable que se adecue a las necesidades de los trabajadores. La mayoría de los programas municipales de cuidados infantiles no está vinculada a ningún lugar de trabajo concreto, sino que presta un servicio útil a los trabajadores del municipio.

Las asociaciones del lugar de trabajo con las autoridades locales pueden adoptar muchas formas dependiendo de las atribuciones de estas últimas en lo que respecta a los cuidados infantiles, así como del dinamismo de su funcionariado. En Tailandia, por ejemplo, los ayuntamientos conceden un subsidio para proporcionar leche a los niños de dos centros de cuidados infantiles regentados por sindicatos (véase el Capítulo 13). Aunque no sea mucho, no deja de ser una importante ayuda para mantener abiertos estos centros en circunstancias financieras complicadas.

En el Reino Unido, los ayuntamientos pueden ser un socio clave para los empleadores (como en el caso de Royal Marsden), ya que tienen la obligación legal de garantizar que haya suficiente oferta de cuidados infantiles en su área y son los responsables de encargar y prestar apoyo a la educación primaria, a los cuidados infantiles y a los juegos. Asimismo, se exige que todas las autoridades locales cuenten con un Servicio de información infantil que puede facilitar a los padres detalles sobre los proveedores locales de cuidados infantiles autorizados.

⁴⁹ Chalfie y otros, 2007, pág. 14.

En Francia, los ayuntamientos, junto con el departamento de familia de la Seguridad Social (CNAF), desempeñan un papel clave en la financiación y gestión de los servicios de cuidados infantiles. Los ayuntamientos cubren en torno al 30 por ciento del gasto anual francés en cuidados infantiles y son los principales proveedores nacionales de estos servicios. Hoy día, más del 60 por ciento de los servicios de cuidados infantiles en centros están gestionados por los ayuntamientos y las instituciones intermunicipales, aunque la cuota de guarderías regentadas por asociaciones —y más recientemente por empresas— ha aumentado constantemente en los últimos años. Un estudio reciente indica que los ayuntamientos también están desempeñando un papel clave movilizándolo y facilitando el establecimiento de guarderías de una o de varias empresas⁵⁰.

Sin embargo, la experiencia francesa también muestra que las asociaciones para crear guarderías entre ayuntamientos y empresas no siempre son fáciles. En un caso, una guardería de varias empresas tuvo dificultades económicas cuando el ayuntamiento decidió retirar los subsidios porque, aunque los padres de los niños trabajaban en la ciudad, no residían en ella. En otro caso, surgieron tensiones porque una empresa se vio obligada por un acuerdo con el ayuntamiento a ofrecer plazas en la guardería a los habitantes del municipio, mientras que su propio personal carecía de plazas. Resulta difícil establecer acuerdos de asociación que tengan cierta flexibilidad, que animen a los empleadores y que también aseguren la sostenibilidad de la guardería⁵¹.

De manera similar, en el Reino Unido, la financiación conjunta de los programas de cuidados infantiles puede ser complicada. En el caso del NHS, las dificultades surgieron en algunos casos porque cada fuente de financiación tenía sus propios criterios y normas⁵². Estas experiencias ponen de relieve la necesidad de diseñar cuidadosamente las asociaciones entre ayuntamientos y empleadores para asegurar que queden claras las responsabilidades y el reparto de beneficios.

3.5. ESPECIALISTAS EN CUIDADOS INFANTILES

Los especialistas en cuidados infantiles, ya sean empresas sin ánimo de lucro u ONGs altruistas, son socios frecuentes que prestan apo-

⁵⁰ OCDE, 2006a.

⁵¹ Daune-Richard y otros, 2008, pág. 68.

⁵² Frew, 2004, pág. 16.

yo con los cuidados infantiles en el lugar de trabajo y, en ocasiones, están en el origen de esta ayuda, como las Mobile Creches en India (véase el Capítulo 10), aunque esto no sea lo normal. Por lo general, estas organizaciones especializadas regentan centros de cuidados infantiles y han ampliado sus servicios a clientes en lugares de trabajo. A veces ayudan a establecer y/o gestionar una guardería de empresa o sus centros pueden ser utilizados por los trabajadores de las empresas mediante acuerdos especiales con ellas, como reservar plazas o negociar descuentos.

Este libro recoge ejemplos de una serie de establecimientos que han utilizado los servicios de organizaciones especializadas en cuidados infantiles para ayudar a crear un centro en la empresa. Estas organizaciones han desempeñado diversos papeles, desde asesorar sobre el espacio y los equipamientos hasta ayudar con la contratación de personal y su formación. Este asesoramiento profesional ayuda a garantizar la calidad del centro y a que se cumplan las normas administrativas en países donde es necesario un registro o una aprobación. En Francia, desde 2007, las empresas pueden ordenar a sus guarderías a que sigan los procedimientos administrativos necesarios para obtener los subsidios para la propia guardería de empresa o las guarderías interempresariales. Se espera que esto sirva para fomentar una mayor participación de las pequeñas y medianas empresas que, de otro modo, se echarían atrás por el proceso burocrático⁵³.

En algunos casos, una organización profesional de cuidados infantiles tiene a su cargo la gestión de una guardería de empresa (véase el recuadro 3.13). En el caso de las empresas con ánimo de lucro, éstas pueden ser más corrientes en los países industrializados y han ampliado sus servicios (como en el caso de Dédy-sitter, en Hungría, recuadro 3.13) con el fin de responder a las necesidades de la empresa. En los países en desarrollo también existen ejemplos de organizaciones que cuidan de los niños que gestionan instalaciones para las empresas (véanse los ejemplos de Brasil e India en el recuadro 3.13).

⁵³ Daune-Richard y otros, 2008.

Recuadro 3.13

ORGANIZACIONES DE CUIDADOS INFANTILES QUE GESTIONAN GUARDERÍAS DE EMPRESA

Brasil. El Centro de Formación y Educación Profesional regenta varias guarderías, incluyendo los centros de empresas como Natura.

Francia. Se recurrió a los servicios de Les Petits Chaperons Rouges para crear y gestionar la guardería interempresarial de Aix-les-Miles, que incluye a 18 socios públicos y privados del lugar de trabajo,

Hungría. Dédy-sitter y Baby-sitter es una agencia de niñeras que fue seleccionada por IBM Hungría para que ofreciese servicios de canguro al personal que tiene la urgencia de necesitar un canguro. Está elaborando una base de datos con centros de cuidados infantiles y cuidadores que ofrecen sus servicios a los empleados que prefieren cuidados fuera de la casa.

India. La ONG Nirale ayudó a diseñar el programa de cuidados infantiles de Wipro en Bangalore y también lo está dirigiendo.

Fuente: Véanse los capítulos sobre los países.

Otro posible tipo de asociación con especialistas (ya sean sin ánimo de lucro u ONGs) consiste en que las empresas lleguen a acuerdos para utilizar sus instalaciones en el vecindario. Como se verá con más detalle en el apartado 4.2, estos tipos de acuerdos pueden ser útiles no sólo para los niños en edad preescolar, sino también para los más mayores después del colegio o durante las vacaciones escolares. En el caso de los especialistas, estos tipos de acuerdos con las empresas pueden ser más seguros y de más largo plazo que sus acuerdos habituales con los padres. Cuando las empresas comprueben la calidad de los proveedores de sus empleados (como sucede con FURNAS en Brasil), esto puede ser un incentivo para que los proveedores mejoren sus servicios.

Las ONGs que cuidan de niños tienden a trabajar con el vecindario más que a centrarse en el lugar de trabajo, pero sus servicios siguen siendo de gran ayuda para los trabajadores. A menudo están ubicadas en áreas pobres y atienden a niños vulnerables. En estos casos, los vínculos de las ONGs con los empleadores pueden estar más relacionados con la solicitud de donativos. El caso de Mobile Creches, que tenía el objetivo concreto conseguir la creación de centros de cuidado de niños en lugares de trabajo, es raro y fue necesario un gran esfuerzo para convencer a los empresarios de la construcción para que

hiciesen aportaciones a las guarderías. No obstante, para las ONGs que regentan las guarderías, si los padres de los niños trabajan en empresas, éstas son una fuente lógica de apoyo dados los beneficios que conlleva para el empleador.

3.6. TRABAJADORES QUE CUIDAN DE LOS NIÑOS

El apoyo de la empresa no siempre implica una relación directa con los trabajadores que cuidan de los niños, como en el caso de los vales o de los acuerdos con centros del vecindario. Las asociaciones directas y la implicación con los trabajadores que cuidan de los niños se dan en el caso de que haya un centro en el lugar de trabajo o cuando el empleador regente uno, más que cuando se subcontraten, como sucede en muchos ejemplos de este libro.

Los trabajadores que cuidan de los niños en los casos de la Parte II varían mucho con aquellos que tienen escasa formación y cualificación y que trabajan por salarios mínimos en el Nong Nooch Garden de Tailandia, y con los altamente cualificados y bien pagados de las instalaciones de vanguardia como sucede con IBM Sudáfrica o la Fundación Oswaldo Cruz de Brasil.

Sin embargo, cualquiera que sea el grado de cualificación de los trabajadores, el éxito del centro depende en gran medida de su motivación y su pericia. Diversos estudios de casos subrayaron la necesidad no sólo de las cualificaciones relacionadas con los cuidados infantiles, sino también de una motivación real para trabajar con niños si la persona va a disfrutar de su trabajo y cuidar bien de los pequeños. En el caso de Melssetter Farm, en Sudáfrica, una de las grandes lecciones aprendidas es que «pese a las limitaciones educativas de lugares con pocos recursos, se debería seleccionar muy bien a los trabajadores que cuidan de los niños para garantizar que realmente les guste su trabajo» (véase el Capítulo 12).

Algunos de los ejemplos de este libro continúan funcionando sin duda por la dedicación de unos trabajadores mal pagados (como en Tailandia, con los centros de cuidados infantiles de los polígonos industriales de Phra Pradaeng y Nawanakhon). Como se indica en el caso del hospital Zuid-Afrikaans, «el éxito de este centro radica en emplear trabajadores cualificados y experimentados, pero sobre todo apasionados, para que cuiden de los niños. Es importante que a quienes se ocupan de los niños les guste lo que hacen y no lo consideren simplemente como un trabajo» (véase el Capítulo 12).

En algunos casos se ha efectuado una cuidadosa selección del personal. En BMW Sudáfrica, por ejemplo, la empresa contrató en primer lugar a un director cualificado para que dirigiese la selección del resto de la plantilla. En otros casos, la empresa ha contratado a una consultoría para que ayude, o los servicios de una organización externa especializada, como en el caso de BHEL, en India, que se ha asociado con el Indian Council for Child Welfare para la contratación de personal competente.

Por el contrario, en otros casos, se ha contratado a mujeres sin cualificaciones específicas en cuidados infantiles para que se ocupen de los hijos de los trabajadores: los trabajadores agrícolas de SOCFINAF de Kenia y los miembros del comité sindical de los polígonos industriales de Phra Pradaeng y Nawanakhon en Tailandia. Sin embargo, parece que en estos casos las mujeres tenían al menos educación secundaria (éste fue el criterio en Kenia) y recibieron alguna formación en el trabajo. En otro caso, una serie de trabajadores con bajo nivel educativo encargados de cuidar a niños se negaron a asistir a las clases (BOWT en Tailandia) y los padres se quejaron de su escaso grado de cualificación y motivación.

La formación en el trabajo no es sólo una forma de mejorar los conocimientos de los trabajadores, sino también una fuente de satisfacción para ellos, ya que consideran que la empresa valora la importancia de su tarea y se sienten mejor equipados. En la Academia Húngara de Ciencias, uno de sus trabajadores de la guardería expresó su agradecimiento por el hincapié de la dirección en el desarrollo personal y en el aprendizaje continuo. Un empleado del Centro de trabajadores del acero y del metal de Phra Pradaeng en Tailandia declaró: «La formación me ayuda a aumentar mis conocimientos que puedo aplicar para mí mismo y en mi trabajo».

Los trabajadores que no reciben formación en el trabajo sienten que no la necesitan. En el centro Nawanakhon de Tailandia, los trabajadores sin conocimientos sobre cuidados infantiles estaban ansiosos por mejorar, ya que sólo recibieron una breve sesión de formación cuando comenzaron. La mayoría de ellos adquirió los conocimientos leyendo y preguntando a los profesores de otros colegios para aplicarlos después en sus enseñanzas. De manera similar, en el Nong Nooch Botanical Garden Centre, los empleados con pocas cualificaciones que no habían recibido formación expresaron su interés por recibirla.

En los casos en que se impartieron cursillos en el trabajo, el proveedor solía ser una agencia externa. Los ejemplos de del recuadro

3.14 ilustran la variedad de organizaciones, públicas y a menudo ONGs, que ofrecen esta asistencia técnica para los centros situados en las empresas. Otra alternativa es contar con un especialista para que imparta la formación en el trabajo, como en la Melssetter Farm de Sudáfrica, donde los trabajadores fueron formados por un consultor que visitaba el lugar cada semana, participaba en las decisiones y en la formación diaria, y apoyaba a los trabajadores que cuidaban de los niños.

Recuadro 3.14

ASOCIACIONES PARA FORMAR A LOS TRABAJADORES DE LAS GUARDERÍAS DE EMPRESA

Gokaldas, India. En Gokaldas, una ONG, la Indian Council for Child Welfare, y el Karnataka State Council for Child Welfare se ocuparon de formar a los trabajadores.

SOCFINAF, Kenia. Con apoyo de la empresa, los cuidadores participan en programas de formación, como el Programa de Seguridad Laboral y Entornos Saludables (OSHEP), u otros cursos internos organizados por el departamento de recursos humanos de SOCFINAF en cooperación con colaboradores externos, como los cursos de enfermería y los programas de ECD, primeros auxilios, salud y seguridad en el trabajo, igualdad social y VIH/SIDA en el trabajo. Además, los profesores de ECD reciben apoyo de la empresa para que asistan a cursos (cinco semanas) en los District Centres for Early Childhood Education (DICE-CE), las instituciones descentralizadas creadas por el Ministerio de educación keniano para desarrollar programas de formación de ECD en el ámbito local.

Hospital Zuid-Afrikaans, Sudáfrica. El director informa que el desarrollo y la formación continuos del personal son prioritarios. Los profesores pertenecen a la Asociación de Escuelas de Enfermería y asisten a dos cursos anuales para estar al día.

Guardería de trabajadores del metal y del acero de Phra Pradaeng, Tailandia. De una a tres veces al año, los profesores pueden asistir a cursos anuales del Ministerio de desarrollo social y seguridad humana. Asisten a cursos sobre nutrición y desarrollo infantil.

Fuentes: Véanse los capítulos sobre los países.

3.7. DONANTES INTERNACIONALES

En algunos de los casos reflejados en esta obra, ha habido un socio internacional que ha proporcionado alguna forma de apoyo para la iniciativa destinada a cuidar de los niños. Es más probable que las iniciativas sindicales y de las ONGs atraigan ayuda externa que las de los empleadores.

En Tailandia, los esfuerzos sindicales para abrir instalaciones donde se cuide niños en las zonas industriales recibieron el apoyo de organizaciones sindicales externas. En los polígonos de Nawanakhon y Phra Pradaeng, la federación sindical americana AFL-CIO concedió un crédito sin intereses destinados a abrir centros para niños pequeños. El centro de Phra Pradaeng también recibió ayuda de Tierra de Hombres para los gastos de funcionamiento iniciales.

El ejemplo de Red Lands Roses de Kenia es especialmente interesante, ya que un empleador, con una plantilla relativamente mal pagada de una plantación agrícola que produce rosas para su exportación, en asociación con otra empresa local, pudo acceder a los fondos de un banco alemán de desarrollo (DEG) para ayudar a abrir un centro de cuidados infantiles (véase el recuadro 3.15).

Recuadro 3.15

ASOCIACIÓN DE DONANTES PARA CUIDAR DE LOS NIÑOS EN LA EMPRESA EN KENIA

Red Lands Roses y Pollen Syngenta construyeron y regentan el Githothua Children & Community Centre en el marco de una iniciativa de asociación financiada conjuntamente por DEG, un banco alemán de desarrollo, bajo su programa *Public Private Partnership* (PPP). Su mecanismo de financiación conjunta aportó la inversión inicial (150.000 euros en este caso) para crear un proyecto regentado por el vecindario, y las empresas participantes se comprometieron a financiar la cantidad correspondiente a la inversión inicial para dirigir el proyecto. Este último lo gestiona un comité rector compuesto por representantes de los trabajadores del vecindario, Red Lands Roses, Pollen Syngenta y la Fundación Max Havelaar, que concede una etiqueta de comercio justo a las empresas.

Fuente: Véase el Capítulo 11.

3.8. CONCLUSIONES

Este capítulo se ha ocupado de los diversos socios que forman asociaciones en el lugar de trabajo para obtener soluciones a los cuidados infantiles y ha dado cuenta de ejemplos que muestran una serie de formas en que los socios se comprometen y trabajan conjuntamente. Tanto en los países industrializados como en desarrollo, la participación de los socios se conforma parcialmente por el marco establecido por el gobierno: bien obligando legalmente a que el empleador preste su ayuda al cuidado de los niños como en los casos de Brasil, Chile e India, bien ofreciendo incentivos fiscales a los empleadores para que adopten iniciativas, como en el caso de Francia, Reino Unido y Estados Unidos, o bien con otras formas de subvencionar a los centros o a los padres.

Sin embargo, más allá de este contexto, existe un gran margen para que los socios aprovechen mejor sus posiciones y a sus electores de cara a unas soluciones que satisfagan las necesidades de los empleadores y los trabajadores. Apenas se han encontrado ejemplos de actuación sindical o empresarial en el ámbito nacional destinadas a moldear las leyes, las políticas y los programas relacionados con los cuidados infantiles y la educación preescolar. Aunque muchos empleadores, sindicatos, ayuntamientos o proveedores de cuidados infantiles estén experimentando formas innovadoras de resolver las necesidades de los trabajadores en relación con el cuidado de los niños, la mayoría de ellas no están muy extendidas.

Los socios a menudo acuden a la mesa negociadora con objetivos y aportaciones muy distintos: esto puede ser una fuente de poder, pero también plantea desafíos. Por ejemplo, los ayuntamientos acuden con fondos y el mandato de prestar servicios comunitarios que complementen los esfuerzos de los empleadores para ayudar a los trabajadores con el cuidado de sus hijos. Sin embargo, los ayuntamientos que utilizan dinero de los impuestos tienen que atender a sus residentes, mientras que las empresas a menudo contratan a personas de distinto origen geográfico y la lógica de satisfacer todas las necesidades puede complicarse. Otro ejemplo es que todos los socios desean unos cuidados de calidad, pero los empleadores y los padres quieren que los costes sean razonables, mientras que los trabajadores que cuidan de los niños exigen un salario y unas oportunidades de formación acordes con su trabajo, teniendo que equilibrarse estas necesidades.

Las asociaciones que tienen éxito a menudo reúnen a actores que ofrecen aportaciones económicas, humanas y técnicas complementa-

rias, pero la sostenibilidad de toda la iniciativa se puede ver amenazada cuando uno de los socios se tenga que retirar. Encontrar una forma de alimentar las asociaciones y reforzar su sostenibilidad es un proyecto importante que se beneficiaría de marcos de sólidas políticas y de acuerdos claros entre las organizaciones asociadas. Como decía un representante sindical que participó en la asociación SNPE en Francia:

Una lección clave aprendida es que las dificultades [de la asociación] no deberían desincentivar la acción, en especial si el proyecto es sólido. Es importante que se identifiquen con precisión las necesidades reales y que se agrupen las competencias y los puntos fuertes de todos los socios con el fin de ofrecer servicios de gran calidad tanto a los padres como a los socios.

PUNTOS CLAVE

Hay una serie de actores que participan en los cuidados infantiles, con motivaciones, necesidades y recursos diferentes.

Gobiernos

- En países con más políticas de cuidados infantiles basadas en el mercado, es más probable que las autoridades vean a los empleadores como una fuente de apoyo para estos cuidados.
- Es dudoso que la legislación que obliga a tener una guardería en las empresas que emplean a un cierto número de mujeres (como sucede en algunos países) promueva la igualdad en el mercado laboral.
- Es menos probable que las aportaciones de los empleadores a los cuidados infantiles mediante los sistemas de Seguridad Social conduzcan a discriminaciones contra las madres o los padres.
- Diversos gobiernos en los países en desarrollo ofrecen subsidios o desgravaciones para fomentar la ayuda a los cuidados infantiles en el lugar de trabajo con distintos grados de éxito.
- Los sistemas por los que una parte del salario del trabajador es dedicado a gastos por cuidados teniendo por ello una desgravación fiscal, reciben una aceptación relativamente alta en las grandes empresas porque no conllevan coste alguno para el empresario.

Empleadores y sus organizaciones

- Los empleadores brindan ayuda en el cuidado de los niños a menudo por motivos de estrategia empresarial, ya que reconocen los beneficios

de atraer y conservar al personal, de reducir el absentismo y de aumentar la productividad en general.

- Los empleadores se muestran a veces reticentes sobre los cuidados infantiles porque consideran que las guarderías de empresa son algo costoso y que descuidan otras alternativas.
- Las organizaciones empresariales de algunos países prestan asesoramiento sobre políticas para mejorar las medidas administrativas destinadas a los cuidados de los hijos de los trabajadores.

Sindicatos

- Algunos sindicatos han desempeñado un papel protagonista planteando el problema de los cuidados infantiles y obteniendo prestaciones por medio de negociaciones colectivas y también directamente con los empleadores individuales.
- Algunas federaciones sindicales tienen publicaciones que ofrecen orientación sobre la negociación de los cuidados infantiles.
- Los sindicatos han participado en el diálogo sobre políticas y han ayudado a mejorar la accesibilidad a los cuidados para todos los trabajadores.
- Los sindicatos han organizado a los trabajadores que cuidan de los niños en un esfuerzo por mejorar sus condiciones de trabajo, así como la calidad de los cuidados.
- Aunque sea infrecuente, algunos sindicatos han abierto sus propios centros de cuidados infantiles.

Ayuntamientos

- En muchos países, la responsabilidad por la provisión de cuidados infantiles se ha descentralizado y recae en los ayuntamientos, lo cual los convierte en socios útiles para las iniciativas en el lugar de trabajo.

Organizaciones profesionales de cuidados infantiles

- Las organizaciones especializadas en cuidados infantiles ofrecen cada vez más ayuda profesional al establecimiento y/o dirección de instalaciones donde cuidar niños en el lugar de trabajo.
- En algunos casos, los empleadores negocian con proveedores de cuidados infantiles para que su plantilla pueda utilizar los centros existentes en condiciones ventajosas.

Trabajadores que cuidan de los niños

- El éxito de un centro en el lugar de trabajo no sólo depende de las cualificaciones de su personal, sino también de su motivación y de que les guste su trabajo.
- Una contratación cuidadosa, unos sueldos decentes y unas buenas condiciones de trabajo y oportunidades de formación son factores esenciales para conservar a los trabajadores que cuidan de los niños y para mejorar la calidad de los cuidados.

Donantes internacionales

- El apoyo de los donantes internacionales a los cuidados infantiles vinculados al lugar de trabajo no parece frecuente, pero existen algunos ejemplos en este libro.

4. SOLUCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Este capítulo, mediante numerosos ejemplos de fuentes secundarias y los capítulos de la Parte II, revisa cómo los lugares de trabajo están respondiendo a las diversas necesidades que tienen los padres de que cuiden de sus hijos. Los tipos de asistencia se presentan según las categorías incluidas en la Introducción:

- instalaciones de empresa o *in situ*;
- centros del vecindario vinculados al lugar de trabajo;
- apoyo económico mediante subvenciones, reembolsos, vales o ahorros fiscales; y
- servicios de asesoramiento y remisión.

Estos tipos de asistencia normalmente ayudan a los padres a acceder a cuidados regulares para sus hijos de distintas edades. Sin embargo, también se pueden utilizar para ayudarles a acceder a cuidados de refuerzo cuando sus hijos están enfermos o cuando sus medidas habituales fallan. No obstante, puesto que los cuidados de refuerzo requieren distintas medidas en relación con los cuidados regulares, se incluye un apartado final sobre aquéllos.

Se ofrecen ejemplos sobre cada tipo de asistencia para cuidar niños en edad preescolar y escolar, dando cuenta de sus ventajas y desventajas desde los puntos de vista de empleadores y trabajadores. Al final del capítulo, el cuadro 4.2 resume los pros y los contras de los distintos tipos de ayuda en el lugar de trabajo, indicando cuáles son los más adecuados.

4.1. INSTALACIONES DE EMPRESA O *IN SITU*

Este apartado comienza estudiando las instalaciones que ofrecen las empresas para cuidar niños, en o cerca del puesto de trabajo. Continúa con las destinadas a niños más mayores, ya que las de los centros de cuidado infantil de las empresas no siempre se limitan a los niños en edad preescolar. Por último, debido a que las instalaciones *in situ* para los hijos de los trabajadores no siempre son iniciativa del empleador, se estudian las adoptadas por otros actores (sindicatos, ayuntamientos, autoridades locales y ONGs) para ofrecer cuidados infantiles *in situ* a los trabajadores.

Instalaciones para niños en edad preescolar

Las instalaciones en el lugar de trabajo o cerca de él para cuidar a los hijos en edad preescolar de los trabajadores (denominadas guardería, parvulario, cuidados de día, jardín de infancia o centro infantil) probablemente son la forma más conocida de ayuda en el lugar de trabajo. Al buscar casos para esta obra, los centros en el lugar de trabajo ofrecidos por las empresas fueron los ejemplos más fáciles de encontrar, especialmente en los países en desarrollo, donde otros tipos de ayuda parecen ser menos comunes.

La edad de los niños que asisten a los centros de empresa varía mucho. En Brasil, Francia, India, Kenia, Sudáfrica y Tailandia, por ejemplo, algunos de ellos han declarado que aceptan bebés. Esto puede ser especialmente importante para que las trabajadoras puedan reincorporarse al trabajo y continuar con la lactancia tras la baja por maternidad. En Francia, la edad máxima que se acepta es 4 años, quizá porque allí se dispone gratuitamente de colegios preescolares durante todo el día a partir de esa edad. Por el contrario, BMW Sudáfrica ofrece un centro de enseñanza temprana para los niños de 3-5 años como forma de ayudar a los empleados con la educación y la preparación escolar de sus hijos.

Aparte de los cuidados regulares para los niños matriculados, también se puede recurrir a algunos centros de empresa para cuidados de refuerzo, aunque este servicio parece ser relativamente raro y fundamentalmente informal cuando existe. Las guarderías recientemente abiertas en Francia parecen ser las más flexibles en tanto que ofrecen cuidados de tipo regular, ocasional y a tiempo parcial. La mayoría de los centros de empresa funcionan todo el día para adecuarse a los horarios de los padres. No obstante, en una serie de casos, la plantilla del centro se ha quejado de problemas porque los padres llegan tarde a recoger a sus hijos.

¿Qué empresas?

Los centros de empresa para cuidar de los niños, bien *in situ* o cerca del lugar de trabajo, tienden a encontrarse en empresas con un gran número de trabajadores. Algunos de los ejemplos de este libro son grandes empresas que han ubicado la guardería en su sede central o cerca de ella, donde trabajan muchos de sus empleados, como sucede con Infosys de India y el First National Bank de Sudáfrica.

Cuando las organizaciones con muchos trabajadores están situadas en áreas rurales relativamente aisladas con pocos servicios, los beneficios de una guardería pueden ser enormes. Este libro da cuenta del caso de SNPE en un área rural de Francia en la que el crecimiento residencial ha superado al de los servicios, incluyendo los cuidados infantiles. También existen casos de guarderías *in situ* para los trabajadores agrícolas de dos plantaciones kenianas, los de Melsetter Wine en Sudáfrica y los del jardín botánico Nong Nooch en Tailandia.

Las empresas cuyos empleados trabajan en horas atípicas que no se corresponden con el horario de apertura de las instalaciones del vecindario también tienen más probabilidades de abrir su propia guardería. En el caso de la guardería interempresarial de Rennes Atalante, un factor esencial que impulsó la iniciativa fueron las necesidades de los trabajadores con rentas bajas. En Estados Unidos, por ejemplo, los hospitales han sido los pioneros con las instalaciones en el lugar de trabajo, dada la necesidad de asegurar servicios continuos las 24 horas. También contribuyó que un elevado porcentaje de la plantilla esté constituido por mujeres¹. Hay dos hospitales entre los casos de Sudáfrica y el Reino Unido.

Asociaciones de empleadores

En algunos casos, una serie de empleadores de un mismo lugar han compartido un centro de cuidados infantiles con el fin de obtener economías de escala, dado que ninguno de ellos tendría una demanda suficiente que justificase una guardería de empresa. En los países en los que los gobiernos fomentan las iniciativas empresariales, los empleadores que se asocian se pueden beneficiar por lo general de los mismos incentivos o exenciones fiscales que una sola empresa. En el Reino Unido, por ejemplo, los empleadores que se unen a otros y

¹ Friedman, sin fecha.

ayudan a financiar y dirigir una guardería compartida obtienen las mismas rebajas fiscales que una sola guardería.

En Francia, las últimas medidas legislativas han intentado fomentar las guarderías de empresa y las interempresariales, en las que distintos empleadores de un lugar reservan plazas. Según un especialista francés en gestión de guarderías, incluso las grandes empresas a menudo prefieren formar parte de un grupo, ya que les tranquiliza su sostenibilidad². Observa que, en el caso de un proyecto interempresarial, es bueno contar con una o dos grandes empresas que los impulsen, reserven un número elevado de plazas y motiven a las pequeñas empresas del lugar a que se unan. El estudio de caso sobre Rennes Atalante de Francia ofrece un ejemplo de grupo de empresas en los sectores del transporte, la sanidad y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que estableció una guardería junto con las autoridades locales.

Aunque los beneficios de una unión de empleadores para crear una guardería sean obvios, en la práctica, los ejemplos de iniciativas conjuntas parecen raros tanto en la bibliografía como en nuestras de estudios de casos. Los únicos ejemplos de esta obra están en Francia, donde las guarderías *inter-entreprise* son un fenómeno reciente fomentado por medidas administrativas, pero aún son pocas. Se trata de experiencias muy interesantes, pero todavía es muy pronto para valorar en qué medida las empresas desean participar en guarderías interempresariales y la sostenibilidad de las asociaciones en las que se basan. En otros países, donde algunos empleadores utilizan la misma guardería, a menudo es una organización externa la que se ha ocupado de abrirla, como pueden ser las autoridades del lugar, un sindicato o una organización empresarial, más que una asociación de empleadores (véanse los ejemplos más adelante en el epígrafe *Cuidados infantiles in situ organizados por otros*).

Financiación

En términos económicos, los centros en el lugar de trabajo requieren espacio, y su apertura y funcionamiento pueden ser caros. El coste para el empleador depende de la disponibilidad de ayudas públicas para el capital inicial y los gastos corrientes, la cantidad que aporten

² Entrevista a Jean-Emmanuel Rodocanachi, Director general, Les Petits Chapeaux Rouges, en *CE Actualités*, n.º 59, julio de 2006.

los empleados en concepto de tarifas y los requisitos de las normas nacionales para este tipo de instalaciones. Los costes de funcionamiento pueden ser elevados y es preciso un análisis cuidadoso de los costes iniciales y corrientes, de las necesidades, de la demanda, de los ingresos y de las prestaciones de los trabajadores.

El país de este estudio con los incentivos administrativos más ventajosos para crear centros en el lugar de trabajo (*crèches*) es Francia, donde las medidas son recientes —datan de 2004—. Si tomamos el caso de las empresas que han reservado plazas en la guardería Calais del parque científico y tecnológico de Rennes Atalante (Beaulieu), la aportación bruta anual del empleador por cada plaza es de 5.000 euros, aproximadamente un tercio del coste total. Las aportaciones de los padres cubren el 20 por ciento y el resto corre a cargo fundamentalmente del departamento de familia de la Seguridad Social (CAF, al que contribuyen todos los empleadores), así como las aportaciones de las autoridades locales. Puesto que los empleadores se benefician de un crédito fiscal por su aportación y de otros subsidios, el coste anual real es de 2.200 euros, sólo el 14 por ciento del coste real.

Los trabajadores tienden por lo general a pagar unas tarifas menores en una guardería de empresa que en unas instalaciones similares del vecindario, ya que normalmente existe algún subsidio de empresa. Sin embargo, en el caso de los trabajadores con salarios bajos, esto aún puede ser muy elevado en comparación con lo que ganan, de modo que no la utilizan. En países como el Reino Unido y Estados Unidos, los subsidios gubernamentales para trabajadores con rentas bajas funcionan junto con exenciones fiscales para los que cobran más, lo cual extiende la ayuda pública a ambos grupos. Algunos empleadores establecen tarifas sobre una escala variable que fija precios menores para los trabajadores con rentas bajas. Barts y el London NHS Trust, por ejemplo, utilizan los ahorros del empleador derivados del sistema de sacrificio salarial (véase el Capítulo 14) para subsidiar las tarifas de quienes ganan menos³. Las normas que rigen las guarderías de empresa subvencionadas en Francia también disponen de precios con una escala variable.

En algunos casos, casi todo el coste del centro de cuidados infantiles lo asume el empleador, pagando los empleados poco o nada, como sucede en el cafetal de SOCFINAF, en Kenia. Cuando existe para los empleadores una obligación legal de ofrecer una guardería,

³ UNISON, 2004.

normalmente es gratuita para los trabajadores. En Brasil, por ejemplo, lo normal es que los trabajadores no tengan que contribuir económicamente a la guardería, como sucede en Natura Company y en la Fundación Oswaldo Cruz. De manera similar, en Gokaldas Images y en Bharat Heavy Electricals Ltd (BHEL) en India, ambas obligadas a tener una guardería, los trabajadores no pagan prácticamente nada.

Algunas empresas aumentan los ingresos de su guardería permitiendo que los niños de la zona asistan si sobra espacio, como sucede con la Academia Húngara de Ciencias, que cobra una elevada tarifa a quienes son de fuera.

Gestión

Sobre la gestión de las guarderías en el lugar de trabajo, algunos empleadores las regentan ellos mismos, mientras que otros la subcontratan con una organización especializada.

En los países industrializados como Francia, Reino Unido y Estados Unidos existe un número cada vez mayor de proveedores profesionales de cuidados infantiles, con y sin ánimo de lucro, que brindan servicios de gestión a los empleadores. La subcontratación releva a las empresas de la responsabilidad de la gestión, algo de lo que éstas suelen saber poco y que no está relacionado con su negocio básico. No obstante, aún así tiene que haber algún mecanismo de supervisión sobre el proveedor.

Los casos de los países en desarrollo sugieren que la subcontratación de la gestión de una guardería es menos corriente, quizá porque hay pocas organizaciones que propongan este servicio. No obstante, existen ejemplos en este libro, como el de Natura en Brasil, la Universidad de Concepción en Chile y Wipro en India. De manera similar, Johnson & Johnson de Filipinas, que ofrece un centro de cuidados de día en sus oficinas, delega la gestión en un proveedor de servicios privado⁴.

Entre los ejemplos recogidos en esta obra de instalaciones de empresa para cuidar niños, las empresas gestionan ellas mismas el centro en la mayoría de los casos. Algunos empleadores, como los hospitales, pueden considerar que cuentan con los recursos y los servicios inter-

⁴ Caparas, 2008, pág. 40.

nos necesarios para hacerlo. Cuando una organización o empresa dirige su propio centro de cuidados infantiles, puede utilizar como ayuda a su personal y a sus recursos. En diversos casos, la guardería utiliza el comedor y las instalaciones médicas de la empresa. Las empresas también tienen servicios que pueden ayudar a abrir, regentar y mantener la guardería, como los de compras, mantenimiento, jardinería, contabilidad/auditoría, asesoría, contratación, formación, asesoramiento jurídico e ingeniería.

Estos establecimientos (el Royal Marsden Hospital del Reino Unido, por ejemplo) prefieren dirigir ellos mismos la guardería porque les preocupa que la subcontrata conlleve cuidados de baja calidad y mayores costes para los trabajadores. Por el contrario, otros ven la subcontratación como una forma de mejorar la calidad. Un modelo intermedio es el de Melsetter Farm de Sudáfrica e Infosys de India, que tienen un asesor de cuidados infantiles para supervisar y asesorar sobre el centro que regenta la empresa.

En los casos que refleja este libro, el departamento de recursos humanos (DRH) es normalmente el responsable del funcionamiento del centro tanto si se subcontrata como si se dirige desde dentro. En ocasiones, el DRH confía en juntas asesoras para que les den pautas y datos. Éste es el caso de la Fundación Oswaldo Cruz de Brasil, cuyo DRH consulta con el Consejo Asesor de los Padres sobre los debates y las decisiones relativas a la guardería, y la Melsetter Farm de Sudáfrica, cuyo DRH consulta a una junta constituida por los padres y la dirección. En Infosys de India, existe un comité compuesto por la dirección, los padres, un asesor sobre cuidados infantiles y la guardería, que se reúne cada semana.

En algunos casos, la dirección real de la guardería recae en un comité. En AEROTHAI, Tailandia, la guardería está dirigida por el Comité de Gestión del Bienestar, compuesto por directores, sindicalistas y miembros elegidos por los empleados. En el Centro Nacional de Ciencias Biológicas de Bangalore, un comité constituido por los usuarios de la guardería y la dirección supervisa el presupuesto de esta instalación, incluyendo el empleo del personal.

Otra fórmula de gestión consiste en crear una entidad legal independiente que sea responsable de la guardería y su funcionamiento. Un estudio sobre los centros de cuidados infantiles relacionados con el trabajo en Canadá concluyó que el empleador patrocinador rara vez era la entidad legal que regenta el centro y la mayoría de las veces son organizaciones independientes con su

propia junta directiva⁵. Estos casos son raros en los ejemplos que ofrece este libro, siendo uno de ellos la Universidad de Concepción en Chile, que confía en una unidad independiente para que preste servicios de cuidados infantiles a su personal coordinándose con su DRH.

Ventajas de la guardería de empresa

Para una visión general de las ventajas y desventajas de cada tipo de ayuda con los cuidados infantiles, véase el cuadro 4.2 al final de este capítulo. Los padres valoran la posibilidad de cuidar de sus hijos en el lugar de trabajo por una serie de motivos (véase el recuadro 4.1). Pueden estar cerca de ellos y acudir rápidamente en caso de urgencia; pueden pasar más tiempo con sus hijos y evitar la pérdida de tiempo que supone ir a llevarlos y a recogerlos antes y después del trabajo. Las guarderías de empresa son especialmente útiles para las madres que tengan que amamantar a sus hijos y quieran continuar haciéndolo tras reincorporarse al trabajo. Allí donde es difícil encontrar a alguien que cuide de los niños, una guardería de empresa facilita a los padres la búsqueda de una solución. De hecho, en algunos de los estudios de casos, los trabajadores señalaron que ellos o sus cónyuges habrían tenido que dejar el trabajo de no disponer de una guardería en su empresa (Gokaldas e Infosys en India; Nong Nooch en Tailandia). En Tailandia, la guardería del polígono industrial de Nawanakhon brindó a los trabajadores la posibilidad de tener a sus hijos con ellos en lugar de enviarlos con sus abuelos a las provincias.

Los trabajadores también valoran los efectos que tiene el centro de cuidados infantiles sobre el desarrollo de sus hijos. En Tailandia, los trabajadores que recurren a los cuidados de día del Sindicato de trabajadores del metal y del acero del polígono industrial de Phra Pradaeng se dieron cuenta de que sus hijos crecían mejor que cuando se quedaban con sus abuelos. En Wipro, India, los empleados pensaban que, además de cuidarlos, los niños se beneficiaban de un desarrollo integral debido a las actividades educativas de la guardería. Los profesores y los padres de los niños matriculados en la Melsetter Wine Farm de Sudáfrica señalaron que sus hijos estaban bien preparados cuando comenzaban la enseñanza primaria y que progresaban más rápidamente que otros estudiantes.

⁵ Barbeau, 2001, pág. 17.

Recuadro 4.1**MOTIVOS DE LOS PADRES PARA VALORAR
LOS CUIDADOS *IN SITU***

Servicio Nacional de Salud (NHS), Reino Unido. En un estudio sobre los padres que trabajan para el NHS, muchos de ellos dijeron que preferían una guardería en el trabajo porque pueden acudir rápidamente si surge una emergencia o si su hijo enferma.

NCR Corporation Retail Solutions Group, Georgia, EE.UU. Para la mayoría de los padres, la comodidad y la seguridad de tener a sus hijos en el mismo edificio es el motivo más popular por el que recurren al centro de cuidados de día de la empresa. El centro tiene lugares para las madres con recién nacidos, de manera que éstas trabajen a sólo unos pasos de sus hijos y puedan atenderlos todo el día. Se cree que el centro ha mejorado la tasa de reincorporación de las madres tras la baja por maternidad.

Gedeon Richter, Hungría. Un padre indica que la guardería ayuda con la comunicación en el trabajo, ya que los padres se conocen entre ellos. También dicen que se sienten seguros sabiendo que sus hijos están cerca.

Fuentes: Para el NHS, véase Frew, 2004, pág. 13. Para NCR, véase «Company daycare gets high marks», agosto de 2003. Disponible en <http://www.wigwinnett.com/content.cmf?Action=wiki&MikiD=2668> (16 de junio de 2009). Para Gedeon Richter, véase el capítulo 9.

Cuando porcentaje importante de la plantilla trabaja por turnos o a horas atípicas durante las cuales es difícil encontrar en el vecindario un sitio que cuide de los niños, una guardería de empresa puede marcar la diferencia para esos trabajadores. Billie, madre soltera de un niño de 6 años, solía trabajar en el primer turno en la cadena de montaje de Toyota en Estados Unidos, pero cuando la ascendieron tuvo que pasar al turno de noche. El centro de cuidados infantiles durante las 24 h de Toyota le permitió aceptar el puesto, ya que ningún otro lugar del vecindario cubría estas horas⁶. En el Capítulo 8, el ejemplo de guardería interempresarial del parque científico y tecnológico Rennes Atalante fue una respuesta a las necesidades de los trabajadores cuyos horarios atípicos planteaban serias dificultades para encontrar a alguien que cuidase de sus hijos.

Desde el punto de vista de los directivos, los principales beneficios de las guarderías *in situ* incluyen un menor estrés y una mejor con-

⁶ Public Broadcasting Service, sin fecha, Corporate Childcare en *That Money Show*. Disponible en <http://www.pbs.org/wnet/moneyshow/cover/011201.html> (11 de junio de 2009).

centración por parte de los trabajadores, más lealtad y compromiso, menos rotación y absentismo. Los directivos también ven los beneficios derivados de una imagen positiva, mejores relaciones laborales y un entorno y una cultura de empresa positivos.

Parece ser que son pocos los empleadores con centros de cuidados infantiles que han llevado a cabo un análisis de costes-beneficios. Los posibles beneficios, como un menor estrés y un mayor compromiso para la empresa son, como es natural, difícilmente estimables. Sin embargo, el absentismo se puede medir fácilmente. En el caso de Red Lands Roses de Kenia, por ejemplo, las bajas no previstas se han reducido un 25 por ciento al año desde que abrió la guardería en mayo de 2006, y continúan disminuyendo. Aunque los directivos de Nong Nooch en Tailandia no tengan cálculos específicos, también informaron de un estrecho vínculo entre el centro de cuidados infantiles y unas tasas de absentismo menores y menos retrasos en la llegada al trabajo. Los directivos de otras empresas de este estudio informaron que la guardería estaba desempeñando un importante papel a la hora de atraer y conservar a la plantilla, como sucede en Infosys, India, y en Old Mutual Bank, Sudáfrica.

Con el fin de comparar los efectos de una guardería *in situ* con otros tipos de ayuda con los cuidados infantiles, una encuesta de profesionales de recursos humanos en Estados Unidos preguntó por los efectos que tenían los distintos tipos de ayuda para cuidar de los niños sobre la atracción y conservación de los empleados. Como se puede ver en el cuadro 4.1, el 41 por ciento de las personas cuya empresa cuenta con cuidados infantiles *in situ* pensaba que tenía grandes efectos, comparado con sólo un 5 por ciento en caso de que tuviesen servicios de remisión y recursos, y el 9 por ciento si se trataba de servicios de cuidados infantiles de refuerzo. El resultado fue similar con la conservación de los empleados. Esto sugiere que, aunque la instalación *in situ* sea cara, también produce mayores efectos sobre la rotación y sobre la atracción de nuevos empleados que otras opciones más baratas.

En algunos casos, la dirección cree que el centro de cuidados infantiles en la empresa crea una buena atmósfera en el lugar de trabajo. Un consejero delegado señala que: «Es agradable ver a grupos de niños correteando por fuera del edificio los días de sol y almorzando con sus padres en el comedor. Es sorprendente el buen ambiente que crea»⁷.

⁷ Bright Horizons, 2003. Ron Sargent. Presidente y consejero delegado de Staples Inc. Encontrado en <http://brighthouse.com/SolutionsAtWork/article.aspx?article=140140> (10 de agosto de 2008).

Cuadro 4.1
EFFECTOS PERCIBIDOS DEL APOYO A LOS CUIDADOS SOBRE
LA ATRACCIÓN Y CONSERVACIÓN DE EMPLEADOS:
ENCUESTA EN EE.UU. A PROFESIONALES
DE RECURSOS HUMANOS

		<i>Grado de efectividad (% de personas en el programa)</i>			
		<i>Ninguno</i>	<i>Bajo</i>	<i>Moderado</i>	<i>Alto</i>
Cuidados infantiles <i>in situ</i>	Atracción	7	16	37	41
	Conservación	5	19	33	43
Servicios de remisión y recursos para pers. dependientes	Atracción	28	52	16	5
	Conservación	29	47	20	4
Servicios de cuidados de refuerzo por emergencias	Atracción	16	42	33	9
	Conservación	17	31	39	12

Fuente: World at Work, 2007, pág. 2.

Algunas empresas parecen menos preocupadas por los beneficios económicos tras ver la guardería como parte del cumplimiento con su responsabilidad social corporativa. Por ejemplo, BMW de Sudáfrica considera que está brindando a los hijos de sus trabajadores unas oportunidades educativas mayores de las que tendrían en otras circunstancias.

Desventajas

En el caso de los trabajadores, las posibles desventajas de un centro que cuide de sus hijos en la empresa incluye el problema de los traslados en transporte público desde su casa con los niños, las presiones para que trabajen más horas y las ataduras con el empleador cuando no hay alternativa.

Ir en transporte público con niños puede ser complicado cuando el viaje es largo, inseguro o incómodo; por ejemplo, cuando hay que ir en autobuses calurosos y sucios, caminar largas distancias o atravesar zonas contaminadas o inseguras. Muchos padres prefieren que cuiden de sus hijos cerca de casa. La experiencia del Royal Marsden en Inglaterra, por ejemplo, sugiere que, comparado con los suburbios, existe menos demanda de guarderías de empresa en las grandes ciudades como Londres, donde muchos trabajadores pasan mucho tiempo en el transporte público y es más difícil ir al trabajo con un niño. Además, cuando los padres trabajan de noche, a veces prefieren que cuiden de su hijo en casa en lugar de llevarlo al centro.

Otra posible desventaja es que cuando los empleadores han ayudado a financiar la guardería cerca del lugar de trabajo y ésta cierra tarde, los empleados con niños pequeños pueden tener que hacer frente a presiones directas o indirectas de la dirección para que se queden después de la hora de salida en detrimento del niño, que pasa demasiado tiempo en la guardería, lejos de sus padres. Asimismo, para los padres que recurren a una guardería de empresa puede ser difícil cambiar de trabajo si no disponen de medios alternativos para cuidar de sus hijos, siendo el resultado que se ven más atados al empleador.

Para los empleadores, los cuidados *in situ* suelen ser (aunque no siempre) caros y su demanda es difícilmente predecible, ya que cambia el perfil demográfico de los trabajadores. En algunos de nuestros estudios de casos, sobran plazas en las guarderías porque las necesidades de los trabajadores y su demografía habían cambiado o porque habían surgido alternativas más atractivas (por ejemplo, Gokaldas y BHEL, India; BMW, Sudáfrica; BOWT, Tailandia). Las guarderías que no tienen plazas suficientes para todos los hijos del personal pueden terminar con largas listas de espera, que frustran a aquellos cuyos hijos se quedan fuera. O si la demanda del personal está por debajo de la capacidad, la sostenibilidad económica puede quedar en entredicho. Una de las ventajas de compartir con otros empleadores puede ser la de tener cierta flexibilidad con el número de plazas que subvenciona cada empresa en un año concreto. Todas estas consideraciones señalan a la necesidad de que se valoren con cuidado las necesidades y los efectos, cuestión que se trata con más detalle en el Capítulo 5.

En el caso de empresas con personal en varios lugares, la guardería puede estar convenientemente situada para un número limitado de trabajadores y esto podría crear una sensación de injusticia, ya que algunos obtienen ayuda y otros no. En Wipro, India, así como en el First National Bank de Johannesburgo, se ejercieron presiones sobre la empresa para que ofreciese guarderías en más lugares, dado que las existentes no eran accesibles para muchos trabajadores. Algunas empresas con instalaciones *in situ* reservan plazas en otras guarderías cuando un trabajador no puede utilizar las de la empresa (Fundación Oswaldo Cruz, Brasil) o cuentan con algún sistema de vales (NHS, Reino Unido).

En el caso de los empleadores, abrir su propio centro puede considerarse algo demasiado complicado debido a los problemas legales, a los seguros o a las normas. El estudio sobre un empleador del Reino Unido reveló que entre los motivos más corrientes para no ofrecer

cuidados infantiles estaba la renuencia a hacerse responsable de un proveedor de esos cuidados⁸. En Australia, Deloitte ha indicado que:

El coste de unas [instalaciones de cuidados infantiles in situ] y los consiguientes costes administrativos suelen superar los beneficios para la mayoría de los empleadores... La administración y los riesgos asociados con los estándares y las homologaciones para dirigir y gestionar un centro de cuidados infantiles son enormes⁹.

Dependiendo de las disposiciones legales de cada país, la subcontratación puede ser una forma de evitar este riesgo.

En los países con normativa estricta sobre instalaciones de guardería puede ser muy complicado encontrar un lugar cerca de la empresa y abrir allí un centro. En Vancouver, Canadá, se produjo una gran controversia cuando se autorizó a Syscon Justice Systems, empresa de software, a abrir en sus oficinas una guardería sin área de juegos exterior, tal como exigían las normas¹⁰. En el Reino Unido, Brighton and Sussex University Hospitals Trust NHS señaló que abrir una guardería era complicado debido a las normas sobre calidad de los edificios, la gama de actividades ofertadas, la formación de la plantilla y las ratios de personal-niño establecidas¹¹. Y un estudio sobre centros de cuidados infantiles en el lugar de trabajo en Canadá puso de manifiesto que, en la mayoría de los casos estudiados, se necesitaban entre 18 meses y 3 años para abrir un centro¹². Magyar Telekom de Hungría resolvió el problema comprando una guardería ya en marcha.

Instalaciones de empresa para niños en edad escolar

Las instalaciones *in situ* para los niños en edad escolar son menos corrientes que las dedicadas a niños en edad preescolar, pero existen, especialmente para el horario extraescolar y para emergencias. En algunos casos, es la propia guardería la que se ocupa de estos niños tras el horario escolar o en caso de emergencia. En Wipro, India, por ejemplo, el programa extraescolar ha resultado ser muy popular por-

⁸ Kazimirski y otros, 2006.

⁹ Australia. Comité Permanente Parlamentario sobre Familia y Servicios Humanos, 2006, pág. 240.

¹⁰ Woolley, 2007.

¹¹ UNISON, 2004.

¹² Barbeau, 2001, pág. 14.

que para los padres es muy difícil encontrar cuidadores de confianza que se ocupen de sus hijos en casa, y la empresa está pensando en ampliar sus actividades para que incluyan las vacaciones escolares. Sin embargo, en algunos casos, ofrecer cuidados para niños en edad escolar utilizando la guardería puede no ser efectivo. Por ejemplo, BMW Sudáfrica señaló que permitir que los niños más mayores acudiesen después del colegio al centro de cuidados infantiles perturbaba a los más pequeños y se interrumpió la práctica.

En países en los que no es fácil disponer de cuidados extraescolares, los niños pueden aparecer en el trabajo a esperar a sus padres o éstos pueden marcharse antes para cuidar de sus hijos. Con el fin de ayudar a resolver estos problemas y mostrar una cierta comprensión con los padres, algunas empresas reservan una sala a la que pueden ir los niños después del colegio y esperar allí a sus padres (véase el recuadro 4.2).

Los padres que trabajan los sábados también pueden tener problemas para cuidar de sus hijos. En Bombay, el banco ICICI abrió un club infantil los sábados en su oficina de Bandra Kurla para atender a los hijos de los empleados que trabajaban ese día. La asistencia media en 2002 fue de unos 25 niños¹³.

Algunas empresas abren sus centros de cuidados infantiles a los niños en edad escolar durante las vacaciones. En Tailandia, no parece que muchos trabajadores recurran a esta opción, quizá porque hay que pagar y prefieren dejar a sus hijos al cuidado de los hermanos más mayores. La guardería del National Centre for Biological Sciences, India, organiza durante las vacaciones estivales actividades para los hijos en edad escolar de los trabajadores, que son muy populares entre los empleados. En Filipinas, Johnson & Johnson ofrece un programa de verano en las oficinas de la empresa para los hijos de los empleados en el que los niños participan en clases de arte, baile y otras actividades¹⁴.

Son pocas las empresas que cuentan con campamentos de verano para los hijos de los empleados, como sucede con el servicio postal e IBM en Hungría. Como describe el estudio de caso sobre IBM Hungría, esta gran multinacional incluso tiene campamentos internacionales para los hijos de los empleados de distintos países. En el caso del servicio postal húngaro, la idea de un campamento es una herencia

¹³ Chakravorty, 2002.

¹⁴ Caparas, 2008, pág. 41.

de la etapa socialista, pero se ha conservado intentando darle unas bases económicas más sólidas. La empresa convocó un concurso para encontrar un hotel que albergase el campamento y mantiene una relación especial con un colegio local para encontrar personal entre los profesores.

Sin embargo, es más probable que las empresas contacten con instalaciones y campamentos del vecindario para ofrecer ayuda durante las vacaciones escolares que dirijan sus propios programas. Crear programas estivales puede ser un desafío, tal como descubrieron los coordinadores del NHS, Reino Unido, al intentar organizar programas de juegos en la empresa durante las vacaciones: contratar personal, obtener la inscripción oficial y otros requisitos legales resultaron una tarea ardua¹⁵.

Recuadro 4.2

UNA SALA PARA LOS NIÑOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Computer Associates, Dinamarca. Esta empresa dispone de una sala especial donde los niños pueden jugar con el ordenador y realizar otras actividades. Con la existencia de esta sala, la empresa indica a sus empleados que pueden llevar a sus hijos al trabajo si tienen problemas para cuidar de ellos.

SP Consulting International Pte Ltd, Singapur. Tras un debate informal, SP Consulting, que tiene ocho empleados, decidió convertir un espacio de oficina en un salón familiar, lo que permite al personal llevar a sus niños pequeños a la oficina cuando no puedan cuidar de ellos en su casa. También pueden utilizar la sala otros niños para actividades pre y post escolares, con lo que los padres pueden de esta forma supervisar los deberes de sus hijos. A los empleados les gusta que la dirección muestre tanto interés por el bienestar de sus hijos. SP Consulting experimentó una mejora del 12 por ciento en sus ingresos en 2005.

Fuentes: Dinamarca, Comisión de familia y trabajo, 2007; Singapur, Ministerio de trabajo, 2006, pág. 81

Cuidados infantiles organizados por otros

Las instalaciones para cuidar niños en el lugar de trabajo o cerca de él no siempre son responsabilidad del empleador. Se han encon-

¹⁵ Frew, 2004.

trado ejemplos de centros abiertos por los sindicatos, organizaciones empresariales u ONGs que tienden a situarse allí donde se concentran las empresas, como en los polígonos industriales, los parques empresariales, los aeropuertos o los centros comerciales.

Entre los casos incluidos en este libro, hay dos iniciativas sindicales de Tailandia para abrir centros de cuidados infantiles en polígonos industriales con una gran concentración de fábricas y residencias de trabajadores. Tanto en Nawanakhon como en Phra Pradaeng, los sindicatos obtuvieron muchos fondos de los trabajadores y de organizaciones locales e internacionales. En la actualidad, estos centros están completos. Una gran parte de los gastos corrientes los sufragan las tarifas que pagan los padres, de manera que han de aceptar a un elevado número de niños. Financiar los centros fundamentalmente con lo que abonan los padres es difícil en cualquier lugar y, en estos casos, la dedicación de un personal mal retribuido ha sido uno de los factores principales a la hora de mantenerlos.

Las organizaciones empresariales también han organizado los cuidados infantiles en polígonos industriales, siendo un ejemplo citado en este libro el de la Peenya Industries Association del complejo industrial Peenya, en India. En este caso, se construyó la guardería como parte de un gran proyecto destinado a mejorar las infraestructuras del complejo con fondos de los gobiernos local y estatal, así como con aportaciones de los empleadores de la zona.

En algunos casos, es el promotor o la autoridad responsable de la zona el que ha tomado la iniciativa ofreciendo estas instalaciones. En Irlanda, por ejemplo, el IDA, que construye parques empresariales y tecnológicos, ha incorporado una guardería en los planos de algunos lugares como forma de mejorar su atractivo para las empresas (véase el recuadro 4.3). De manera similar, la empresa propietaria del parque empresarial cercano al aeropuerto parisino de Orly considera que la guardería es una instalación básica que las empresas esperan encontrar en esta zona (véase el recuadro 4.3).

Los aeropuertos son un tipo de área muy especial donde hay trabajadores de una serie de empresas y administraciones, muchos de ellos con trabajo en turnos y con horarios atípicos. Los cuidados *in situ* para los hijos de estos trabajadores son cada vez más frecuentes en los aeropuertos: el recuadro 4.3 contiene el ejemplo del centro de cuidados infantiles organizado por las autoridades de Aviación Civil de Singapur.

Los centros comerciales también pueden incorporar guarderías para quienes trabajen en las tiendas. En el ejemplo canadiense del re-

cuadro 4.3, la guardería es de algún modo un proyecto filantrópico del propietario del centro comercial. Pese a las aportaciones del propietario y de la ONG que cuida de los niños, el centro ha tenido dificultades para su supervivencia financiera con las tarifas que pueden abonar los padres. En Chile, en 1995 se amplió la ley que exige a los empleadores con más de 20 trabajadoras ofrecer cuidados infantiles para los niños menores de 2 años con el fin de que se incluyese a los centros comerciales. Uno de los ejemplos de este país es la guardería del Plaza Vespucio, abierta para cumplir esta exigencia.

Recuadro 4.3

GUARDERÍAS *IN SITU* EN POLÍGONOS Y CENTROS

Industrial Development Agency (IDA), Irlanda. Como parte de las infraestructuras básicas de algunos de sus parques empresariales y tecnológicos, la IDA ha creado guarderías in situ, una en cada parque, regentadas por empresas privadas que contactan con los empleadores y los trabajadores. La existencia de una guardería en funcionamiento se anuncia como una de las ventajas para que las empresas se instalen en los parques.

Parque empresarial, Orly-Rungis, Francia. El señor Vene, director regional de SILIC, empresa propietaria del parque empresarial cercano al aeropuerto de Orly, señala en una entrevista que la guardería forma parte de las instalaciones necesarias para atraer nuevas empresas y satisfacer las necesidades de los clientes. La guardería está regentada por una organización profesional, Les Petits Chaperons Rouges, en un local propiedad de SILIC, cuyos costes de instalación subvencionó el CAF y el Gobierno regional. Aéroports de Paris, Corsair y la Préfecture (Gobierno regional) de Val-de-Marne utilizan la guardería.

Aviación Civil de Singapur (CAAS). La autoridad de aviación civil tiene un centro de cuidados infantiles situado en el aeropuerto para su comunidad, que incluye a unos 30.000 trabajadores. El centro, regentado por la empresa privada Learning Vision, presta amplios servicios que abarcan desde programas para bebés, guarderías, jardín de infancia y de mejora. Aunque el centro funcione de 7.00 a 19.00 h (de lunes a viernes) y de 7.00 a 13.00 h (sábados), también lo hace con horario ampliado, ya que ofrece servicios de cuidados de refuerzo para los padres que puedan necesitar un servicio de calidad de este tipo.

Propietaria de 401 Richmond Inc. Toronto, Canadá. Cuando la propietaria de este almacén del centro de Toronto lo convirtió en un centro cultural y comercial para alquiler, incluyó un lugar donde cuidar a los niños. La mayoría de los inquilinos eran mujeres que trabajaban

como autónomas, fundamentalmente del mundo del arte y la cultura, sin derecho al Seguro de Empleo cuando se daban de baja por maternidad y se enfrentaban al desafío de tener que reincorporarse al trabajo meses después de haber dado a luz. Una ONG, la Canadian Mothercraft Society (CMS), fue la encargada de abrir y regentar el centro.

Fuente: Para Irlanda, véase <http://idaireland.com/locations/business-technology-parks/athlone> (29 de junio de 2009). Para SILIC Orly, véase <http://www.pla-netfacility.com/index.php?d=676> (16 de junio de 2009). Para Singapur, véase Sharif, 2007. Para Toronto, véase Barbeau, 2001.

Existen también casos de organizaciones sin ánimo de lucro que han abierto centros para cuidar de los niños cerca de los lugares de trabajo, de modo que los padres con rentas bajas puedan trabajar con la tranquilidad de que sus hijos están en un entorno seguro y saludable. Normalmente, estos trabajadores tienen salarios bajos, están en actividades informales como la venta ambulante o en los mercados y sus hijos reciben cuidados deficientes cuando ellos trabajan y, en algunos casos, los propios niños acaban trabajando también cuando tienen edad suficiente para ayudar. Un programa de cuidados infantiles de una ONG para trabajadores con un empleador es el de Mobile Creches de India, que proporciona cuidados infantiles para los hijos de los trabajadores de la construcción, de los cuales casi el 30 por ciento está constituido por mujeres (véase el recuadro 10.2 en el Capítulo 10). Uno de los principales factores para la supervivencia de Mobile Creches es una financiación fuerte y constante tanto local como internacional.

Los centros de cuidados infantiles en los polígonos industriales, los parques empresariales o los centros comerciales ofrecen acceso a un servicio a trabajadores de empresas que normalmente no los prestarían. Las empresas u organizaciones de la zona se benefician de instalaciones que cuidan de los niños sin los riesgos ni las molestias de tener que organizarlas. Su aportación financiera puede ser más o menos voluntaria, dependiendo de las modalidades establecidas por el organizador. Este tipo de cuidados infantiles conjuntos puede ser una forma clave para que las pequeñas y medianas empresas ayuden a los trabajadores que necesiten cuidar a sus hijos. Como sucede con los centros *in situ*, el interés de los trabajadores dependerá de cómo viajen al trabajo, así como del coste, la comodidad, la adecuación y la calidad de los cuidados en comparación con cualquier otra opción disponible.

4.2. CONTACTOS CON LOS CENTROS DEL VECINDARIO

En lugar de cuidados infantiles en el lugar de trabajo o cerca de él, los trabajadores prefieren a menudo recurrir a un centro cercano a su casa. Existen muchas formas distintas en que las empresas pueden ayudar a los trabajadores para que accedan a los cuidados infantiles que necesitan en su vecindario.

Niños en edad preescolar

Negociar descuentos para sus trabajadores con los proveedores locales es una estrategia corriente que aplican los empleadores en muchos países industrializados (véase el ejemplo del Hospital Royal Marsden, Reino Unido, en el Capítulo 14). Al igual que algunas empresas pueden negociar descuentos para sus empleados en centros sanitarios y restaurantes, también se pueden conseguir con proveedores de cuidados infantiles. Los descuentos suelen oscilar entre el 10 y el 15 por ciento. Es probable que las empresas con muchos empleados estén en una posición negociadora más fuerte, pero esto también podría ser factible para las pequeñas empresas.

Reservar o comprar plazas en una guardería del vecindario es otra opción para los empleadores. Por ejemplo, un centro de cuidados infantiles de Dearborn, Michigan, recibe dinero de Ford Motor Co. para personal, material didáctico, horarios de apertura ampliados y matriculación preferente de las familias que trabajan para Ford. También existen seis plazas abiertas reservadas a los empleados de Ford para cuidados infantiles de emergencia¹⁶. En Filipinas, Indo Phil Textile Manufacturing, acordó con un centro de cuidados infantiles local que los empleados, especialmente los del turno de noche, pudiesen dejar a sus hijos y ofreció subsidios para pagar las matrículas¹⁷. Entre los casos que incluye esta obra, Magyar Telekom ha firmado un acuerdo con cuatro jardines de infancia para reservar plazas destinadas a los hijos de sus empleados que no puedan utilizar su guardería principal. Se pide a los empleados que presenten solicitudes oficiales para una plaza con antelación suficiente con el fin de no tener que reservar (y pagar) plazas que no se vayan a utilizar.

Mejorar la disponibilidad y la calidad de las instalaciones del vecindario parece una preocupación improbable por parte de los emple-

¹⁶ Información encontrada en <http://mycareerford.com> (20 de agosto de 2008).

¹⁷ Employers' Confederation of the Philippines (ECOP); 2004.

adores, pero una serie de empresas ha adoptado estas iniciativas (véase el recuadro 4.4). La Employers' Child Care Alliance, con 17 empleadores en el Estado de Alabama, EE.UU., ha desarrollado programas para mejorar las cualificaciones del personal de los centros de cuidados infantiles que utilizan sus empleados y les ha ayudado a obtener la homologación. Aparte de la aportación de los empleadores afiliados, la Employers' Child Care Alliance también ha podido obtener subvenciones y apoyo del Estado de Alabama y de fundaciones privadas¹⁸. En Brasil, FURNAS, que ofrece subsidios para cuidados infantiles, tiene un sistema de homologación para las guarderías y valora la calidad de los servicios prestados. Dado que los trabajadores tienen que utilizar guarderías homologadas para tener derecho al reembolso de los servicios contratados, la calidad de los centros de cuidados infantiles en la región ha mejorado.

Recuadro 4.4

CAMPAÑAS DE LOS EMPLEADORES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS CUIDADOS

Employers' Child Care Alliance, EE.UU. Basándose en un estudio para valorar las necesidades y con la ayuda del Child Care Resource Center local, este grupo ha trabajado para desarrollar programas que mejoren la calidad de las opciones de cuidados infantiles en el vecindario. El Quality Enhancement Partnership (QEP) asocia a un empleador/empresa patrocinador local con un programa de cuidados infantiles donde los niños pasan el día. El programa consiste en la formación sobre desarrollo infantil para profesores y personal, y en un innovador programa llamado STEPS for Accreditation que ofrece apoyo y asistencia para ayudarles a obtener una homologación nacional.

Ford Motor Co., Michigan, EE.UU. Para mejorar la calidad de los hogares de cuidados de día en Michigan suroriental, Ford tiene un programa que presta materiales didácticos, juguetes y juegos a casas y centros de cuidados de día que se ocupan de los hijos de los trabajadores de Ford.

Fuentes: Para la Employers' Child Care Alliance, información encontrada en <http://auburalabama.org/childsurvey/ChildCareTaskForceReport.pdf> (29 de junio de 2009). Para Ford, información encontrada en <http://www.mycareerford.com> (20 de agosto de 2008).

¹⁸ Valdejão y Purvinni, 2008.

Texas Instruments de Estados Unidos también decidió invertir sus fondos destinados a cuidados infantiles para mejorar la calidad de los centros existentes suscribiendo programas de formación en salud y seguridad, y ofreciendo asesoría sobre gestión gratuita. Dado que sus 11.000 trabajadores están repartidos en tres áreas separadas, la empresa pensó que el apoyo a los cuidados infantiles en el vecindario beneficiaría a más trabajadores que un centro de empresa cuya localización no sería cómoda para nadie. La empresa también trabajó con facultades locales para contratar a estudiantes que aliviasen la falta crónica de cuidadores de día¹⁹.

En el Reino Unido, las organizaciones y las empresas como los trusts del NHS y la policía se han puesto en contacto con las autoridades locales para mejorar la calidad de los cuidados que ofrecen los cuidadores. En el caso de organizaciones con muchos empleados con turnos, los cuidadores pueden ser una buena opción. Estas organizaciones han desarrollado redes de cuidadores gestionadas por un coordinador que aconseja e imparte formación para que adquieran conocimientos y controla su trabajo con regularidad. Algunos trusts del NHS ofrecen breves programas de formación sobre problemas de salud para las redes de cuidadores²⁰.

Así, los empleadores han contactado de diversas maneras con las instalaciones que ofrecen cuidados en el vecindario tanto para mejorar el acceso de sus empleados como para mejorar la calidad de los cuidados disponibles. El siguiente apartado estudia los vínculos para ayudar a cuidar de los niños en edad escolar.

Niños en edad escolar

Para ayudar a cuidar de los niños durante sus vacaciones escolares y después del colegio, una estrategia barata de ayuda para la empresa puede consistir en ponerse en contacto con los centros del vecindario.

Campamentos escolares de verano

Los campamentos de verano, una de las formas más frecuente de instalaciones para las vacaciones, son de tipo residencial o de asistencia diaria y a menudo tienen su base en un colegio. Los empleadores a ve-

¹⁹ Kiger, 2004, págs. 34-40.

²⁰ Sure Start/National Childminding Association, 2005.

ces negocian con los campamentos para llegar a acuerdos especiales destinados a los hijos de sus empleados, obteniendo a menudo descuentos, como sucede con Magyar Telekom (véase el recuadro 4.5). En Bangalore, BHEL llegó a un acuerdo con la Autoridad Deportiva de India para que los hijos de sus empleados asistiesen a las actividades durante las vacaciones escolares y se ocupó de su transporte. De manera similar, el Royal Marsden ha llegado a acuerdos con un programa local de juegos durante las vacaciones (recuadro 4.5).

Recuadro 4.5

CONTACTAR CON LOS CAMPAMENTOS EXISTENTES

Magyar Telekom, Hungría. La empresa buscó campamentos de buena calidad ya en funcionamiento y firmó un contrato global con los seleccionados para obtener para sus empleados descuentos en los precios normales. El descuento medio fue del 10-15 por ciento. A continuación facilitó a sus trabajadores información sobre los campamentos. Los padres eligieron el campamento y abonaron el precio. En la actualidad funciona un sistema para ofrecer subsidios.

Hospital Royal Marsden, Reino Unido. El coordinador de cuidados infantiles tiene un acuerdo especial para las vacaciones escolares con un programa de juegos que se desarrolla en un colegio cercano al hospital en el Kensington and Chelsea Community Play, un servicio del distrito. Además, el personal dispone de descuentos en diversos campamentos de verano.

Fuentes: Véanse los capítulos de los países.

Programas para antes y después del colegio

La falta de cuidados antes y después del colegio es un problema difícilmente abordable directamente mediante estrategias relacionadas con el puesto de trabajo. En el caso del NHS, Reino Unido, se reconoció que la falta de cuidados extraescolares era un motivo por el que los padres se veían obligados a cambiar su horario laboral o a confiar en ayudas informales. Pero era difícil pensar en una instalación concreta del NHS que satisficiera esta necesidad, ya que el personal tiende a proceder de una amplia área geográfica y cualquier servicio tendría que estar cercano a la casa del niño más que en el lugar de trabajo²¹.

²¹ Frew, 2004.

Las familias menos pudientes se ven especialmente afectadas, ya que no se pueden permitir las diversas estrategias que utilizan las de rentas medias, como es la utilización de los denominados canguros, las actividades extraescolares o los campamentos de vacaciones. Un ejemplo interesante de empleador que promovió los cuidados extraescolares en un vecindario pobre es el de BHP Billiton de Trinidad y Tobago. La empresa estableció un centro para que los niños hiciesen los deberes en una zona rural, Toco, como parte de su programa de promoción al alcance del vecindario. El centro emplea a cinco personas, tres de ellas profesores. Está disponible para los niños del vecindario, de todos los niveles escolares, desde las 15.30 hasta las 18.00 horas los días lectivos²².

En Brasil, es interesante señalar que el Serviço Social da Indústria (SESI), organización financiada por las aportaciones obligatorias de las empresas que lucha por el bienestar de los trabajadores, haya reconocido la necesidad de cuidados después del colegio y de campamentos de verano y preste estos servicios a los trabajadores empleados por las empresas contribuyentes. La compañía eléctrica FURNAS, por ejemplo, tiene un contrato con el SESI para ofrecer a los hijos de sus trabajadores actividades después del colegio y también pueden asistir a sus campamentos en las vacaciones estivales.

En el caso de los empleadores individuales, puede que sea difícil contactar con servicios del vecindario como los parvularios o los colegios para mejorar los cuidados extraescolares. Según la American Business Collaboration, una de las lecciones clave aprendidas al abordar la necesidad de programas extraescolares es que las soluciones tienen mayor fuerza cuando se coordinan dentro del vecindario. Ninguna entidad lo puede hacer todo ella sola y todos se benefician cuando los colegios pueden establecer una relación de colaboración con otras agencias y proveedores del vecindario para ofrecer cuidados²³.

Ventajas y desventajas

En general, aunque se existan algunos ejemplos de empleadores que han contactado con el vecindario, esto parece ser un tipo muy limitado de apoyo a los cuidados infantiles. No obstante, asociarse con las instalaciones locales es muy prometedor y tiene un gran potencial

²² Reddock y Bobb-Smith, 208, pág. 54

²³ Véase <http://abcdependentcare.com/docs/communities.shtml> (4 de diciembre de 2008).

para abordar las necesidades de cuidados infantiles de trabajadores y empleadores. El coste real para estos últimos es muy variable, yendo desde cero en el caso de un descuento negociado para los empleados hasta una considerable cantidad en el caso de una plaza reservada en una guardería local que no se utilice.

Para los empleadores, contactar con los servicios del vecindario puede ser una forma de apoyar a los empleados que, al contrario de un centro de cuidados infantiles de empresa, no requiere una fuerte inversión de capital ni un gran esfuerzo gestor para regentarlo. Además, muchos lugares de trabajo no se ubican en lugares adecuados para que haya instalaciones de cuidados infantiles por motivos de salud y seguridad y pueden situarse en zonas donde los costes de los inmuebles sean especialmente elevados. Los acuerdos con las instalaciones del vecindario ofrecen mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes del personal y a los números variables de empleados que necesitan distintos tipos de cuidados para sus hijos. Normalmente, quienes tienen derecho a ello pueden aprovechar las ayudas consistentes en un número fijo de plazas, al contrario que una guardería de empresa. El vecindario también se puede beneficiar de las mejoras en la calidad de los cuidados infantiles disponibles, lo que conduce a mejorar la fama de la empresa en su entorno.

Para los empleadores, una gran desventaja del enfoque vecinal es el tiempo necesario para negociar contratos con los distintos proveedores. También puede llevar tiempo intentar asegurar la calidad si la empresa cree que necesita hacerlo, como es el caso de FURNAS en Brasil.

Para los trabajadores, utilizar los cuidados infantiles disponibles en el vecindario puede ser una solución más cómoda y flexible que llevar a los niños al centro de trabajo. Dependiendo de su naturaleza, los acuerdos con las instalaciones del vecindario pueden brindar a los padres ciertas opciones sobre al proveedor de cuidados infantiles. Incluso cuando el empleado sufrague la mayoría de los costes, se valoran los esfuerzos hechos por el empleador, por pequeños que sean, para ayudar a que los cuidados infantiles sean más asequibles o de mejor calidad, o más cómodos en relación con el horario laboral.

4.3. AYUDA ECONÓMICA

En lugar de verse directamente involucrados en la provisión de cuidados o de tratar con quienes los ofrecen, otra opción para los empleadores consiste en ofrecer algún tipo de ayuda económica a sus

empleados para que puedan escoger su propio proveedor. Sobre esta cuestión existe una gran variedad de sistemas de ayuda económica para las necesidades de cuidados que tienen los niños, tantos que es difícil hacer una sencilla clasificación.

La aportación económica real del empleador puede ser de prácticamente cero, como en el caso de la desgravación de los gastos en cuidados o muy elevada cuando se entregue parte de la nómina a un fondo. En algunos casos, la ayuda económica consiste una prestación adicional para aquellos que tienen gastos por cuidados, mientras que en otros casos puede formar parte del un sistema de prestaciones de «cafetería», por el que los trabajadores sin gastos por cuidados pueden escoger otras prestaciones.

La mayoría de los sistemas incluye métodos para garantizar que el apoyo se dedique, de hecho, a cuidados infantiles en lugar de conceder una ayuda a los empleados con hijos pequeños, por ejemplo, mediante vales o reembolsando un porcentaje basándose en los recibos. La ayuda económica a menudo cubre una parte de los costes no sólo de los cuidados de los niños en edad preescolar, sino también de los que ya van al colegio. En Estados Unidos, las cuentas de ahorro para personas dependientes y algunos de los fondos abiertos con las aportaciones del empleador se pueden destinar también a gastos por cuidados de personas mayores dependientes.

Desgravación de gastos por cuidados

La desgravación de los gastos por cuidados es sólo una alternativa para los empleadores de países donde el derecho les permite apartar una parte del salario a estos efectos. Francia, Reino Unido y Estados Unidos son los ejemplos de este libro (véase el apartado 3.1 para conocer detalles sobre los incentivos gubernamentales). La renta dedicada a los gastos para cuidados (hasta cierto límite) no se considera parte del salario del trabajador (que, en consecuencia, es oficialmente menor) y, por tanto, el trabajador no paga el impuesto sobre la renta ni las cotizaciones a la Seguridad Social sobre estos ingresos y siendo el empresario el que las abona.

Para que los empleados se puedan beneficiar, su empresa u organización ha de contar con el sistema adecuado: en Estados Unidos, la empresa debe crear un sistema de cuenta de gastos para cuidados de personas dependientes, de manera que el empleador pueda pagar los gastos por cuidados infantiles de los trabajadores con el

dinero de esta cuenta. En Francia y Reino Unido, la empresa debe haber instituido un sistema de vales (véase a continuación para más detalles).

En algunos casos, los empleadores pueden ofrecer fondos adicionales para gastos por cuidados de personas dependientes en lugar de utilizar simplemente la parte del salario de sus empleados que se haya apartado para gastos por cuidados. Por ejemplo, cuando Providian Financial en Estados Unidos buscaba formas de ayudar a los padres para que accediesen a los cuidados, se escogió como mejor solución ofrecer un programa de fondos equivalentes a través de una cuenta de gastos para cuidados de personas dependientes. Los empleados que aportaron parte del sueldo bruto a esta cuenta recibieron de la empresa la misma cantidad hasta 2.000 dólares (siendo 5.000 dólares la cantidad máxima exenta)²⁴. En Francia, parece más probable la aportación de un empleador, como en el caso de la Caisse d'Épargne Auvergne Limousin, quizá porque los empleadores pueden pedir un crédito fiscal del 25 por ciento sobre su aportación (véase el recuadro 4.6).

Recuadro 4.6
APORTACIONES DEL EMPLEADOR AL COSTE
DE LOS VALES POR CUIDADOS

Caisse d'Épargne Auvergne Limousin, Francia. El banco comenzó a participar en el programa de vales CESU en 2007 tras una petición presentada por los sindicatos de la empresa en la sesión anual de negociación colectiva. Los vales CESU se le dan a cualquiera de los 1.450 empleados de esta caja de ahorros que presenten una solicitud.

Por cada vale CESU de 15 euros, el empleado paga dos tercios del coste (10,50 euros), financiando el resto el empleador (4,50 euros). Cada uno de los 1.450 empleados tiene derecho a un máximo de 600 euros al año en vales CESU para compensar la compra de servicios personales. Los trabajadores con personas dependientes minusválidas o niños menores de 6 años tienen derecho a 300 euros adicionales.

Fuente: Basado en una entrevista telefónica con el departamento de recursos humanos de la Caisse, junio de 2008.

²⁴ Litchfield y otros, 2004.

Ventajas y desventajas

Los sistemas administrativos que permiten dedicar parte del salario bruto a gastos en cuidados facilitan a los empleadores una forma flexible de ofrecer cierto apoyo a sus empleados, ya que la cantidad procedente del salario y la que se añade es discrecional. Cuando toda la cantidad procede del salario, el empleador no soporta ninguna carga. De hecho, dado que su nómina se reduce oficialmente, ahorran dinero sobre cualquier carga que se aplique sobre la citada nómina. Todos los costes administrativos del programa de desgravación (como el pago de un proveedor de vales) quedan sobradamente cubiertos por estos ahorros.

Aunque los ahorros fiscales de los empleados con estos programas puedan no cubrir un gran porcentaje del coste real de los cuidados infantiles, los empleados suelen agradecer cualquier ayuda. En el caso del NHS del Reino Unido, una valoración²⁵ señaló que los padres estaban contentos en general con los programas de vales basados en un sacrificio salarial. Se cita a un padre que dijo: «Ahora dispongo de unos ingresos un poco más altos y me siento más valorado».

Sin embargo, no siempre es fácil para los empleados entender el funcionamiento el plan de reducción fiscal y sus posibles beneficios. Aun cuando exista un programa en una empresa, puede resultar infrutilizado por los empleados que tienen derecho a él. Los empleadores que utilicen el sistema han de comunicar al personal las necesarias explicaciones sobre cómo funciona y cómo pueden obtener un beneficio. En el caso de los vales, sus proveedores a menudo ayudan con la comunicación (véase a continuación).

Una gran desventaja de los sistemas basados en la desgravación de los gastos por cuidados consiste en que no ayudan a los empleados cuyos ingresos se acercan al salario mínimo y no pueden reducirse legalmente. En los tres países existen otras posibilidades para los trabajadores con rentas bajas, por ejemplo, créditos fiscales en el Reino Unido, que ofrecen mucha más ayuda que el sistema de sacrificio salarial. No obstante, esto significa que a veces hay problemas para coordinar de manera efectiva los distintos tipos de ayuda, que pueden ser confusos para los padres.

²⁵ Frew, 2004, pág. 20.

Fondos

Las formas de generar un «bote de dinero» que puede utilizarse para ayudar a los empleados a que paguen los costes de los cuidados infantiles han sido especialmente corrientes en Estados Unidos, a menudo como consecuencia de la negociación colectiva. El Capítulo 15 describe un ejemplo del fondo 1199 SEIU/Employer Child Care en la ciudad de Nueva York, que fue el resultado de un convenio colectivo entre el capítulo 1199 New York City del Service Employees International Union (SEIU) y los empleadores del sector sanitario (hospitales y residencias).

Estos fondos, creados para cuidar de personas dependientes, suelen basarse en una aportación del empleador que permite al fondo, normalmente una organización independiente, subvencionar los cuidados utilizados por los miembros del sindicato y los empleados de las empresas participantes. La cantidad de la aportación se basa en la nómina total, como en el caso del fondo 1199 SEIU/Employer Child Care, o por las horas trabajadas, como en el caso de AC Transit (véase el recuadro 4.7). Los empleados que utilicen los servicios de cuidados pagan habitualmente un porcentaje de los gastos con un subsidio del fondo. Como se puede ver en el estudio de caso del fondo 1199 SEIU/Employer Child Care, éste gestiona la provisión de los cuidados desde la búsqueda de los proveedores y la negociación de los descuentos hasta la dirección del sistema de subsidios.

En algunos países existen fondos generales destinados a prestaciones para los trabajadores que se han utilizado para financiar los cuidados infantiles. El Serviço Social da Indústria (SESI) de Brasil, citado anteriormente por sus programas extraescolares, es un sistema de prestaciones para trabajadores financiado con las nóminas de la industria y gestionado por la Confederación Nacional de la Industria, con representación sindical y del Gobierno.

En Mauricio, existe un fondo tripartito creado por el Gobierno para financiar los servicios sociales de los trabajadores de la Export Processing Zone (fondo EPZ Labour Welfare). En 1998, por ejemplo, los empleados aportaron 1 rupia, los empleadores 3 por empleado al mes y el Gobierno 2 millones de rupias al año. Uno de los programas del fondo implica la concesión de subsidios de funcionamiento a ONGs para crear y regentar centros de cuidados de día en zonas con muchos trabajadores de fábricas, así como subsi-

dios de tarifas de parvularios para los niños de los trabajadores de EPZ²⁶.

Recuadro 4.7

FONDOS DESTINADOS A CUIDADOS PARA CONDUCTORES DE AUTOBÚS Y TRABAJADORES DE HOTELES

Child and Elder Care Fund, Alameda City County (AC) Transit, California, EE.UU. En 2000, AC Transit y ATU Local 192 negociaron que AC Transit aportaría al fondo 3 centavos por cada hora trabajada, incluidas las horas extras. Eso suma una cantidad mínima de 125.000 dólares anuales por 2.000 empleados, la mayoría de ellos conductores de autobús. Se constituyó un Comité de Cuidados a Personas Dependientes para que decidiese cómo se gastaría el dinero.

Hotel Employees and Restaurant Employees (HERE) Union Local 2 y San Francisco Union Hotels, EE.UU. HERE Local 2 negoció un fondo para cuidar a niños y personas mayores con el sindicato San Francisco Union Hotels, ofreciendo así una prestación única a los trabajadores de hotel. Los empleadores aportan 15 centavos por hora trabajada/trabajador. Desde 1994, un comité de trabajadores y directivos ha cooperado para diseñar un programa que se adecue a las necesidades de los trabajadores de hoteles de Local 2.

Fuentes: Para Alameda County, véase «Family benefits for bus drivers», en *Labor Family News*, Vol. IX, n.º 2, primavera de 2001. Para HERE Local 2, véase <http://working-families.org/contractlanguage/childcare> (16 de junio de 2009).

La ayuda económica para los gastos por cuidados también puede consistir en vales de cafetería, que los empleados pueden escoger si se adecua mejor a sus necesidades. Por ejemplo, las cuentas «ventaja» (en inglés *perk*) de Microsoft Singapur pueden utilizarse para cubrir los costes relacionados con la pertenencia al club de salud, los cuidados infantiles, la contratación de una asistente y las vacaciones²⁷. En el caso de Magyar Telekom de Hungría, una forma de subvencionar los cuidados infantiles fue incluir el subsidio en los vales de cafetería ofrecidos por Dimenzió Insurance and Self-Supporting Association, al que contribuyen los empleados con el 1 por ciento de su salario y el empleador con el 2,3 por ciento.

²⁶ Información encontrada en <http://www.webofmauritius.com/epzlwf/about.htm> y <http://siteresources.worldbank.org/INTECD/Resources/mauritiuscasestudy2.htm> (11 de junio de 2009).

²⁷ Singapur, Ministerio de trabajo, 2006, pág. 45.

Ventajas y desventajas

El hecho de que la mayoría de los fondos cubra una serie de necesidades de cuidados infantiles significa que son útiles para un grupo de empleados más amplio que, por ejemplo, sólo para aquellos que tengan niños pequeños. Para los trabajadores, la flexibilidad en relación con el tipo de cuidados a los que pueden dedicar los fondos puede ser una gran ventaja para el apoyo económico si se compara con una guardería *in situ*. Los fondos pueden brindar más opciones al trabajador a la hora de escoger el tipo de cuidados que necesita para satisfacer sus necesidades específicas. Por ejemplo, una gobernanta del Marriott Hotel de San Francisco, que no tenía a nadie que cuidase de su suegra de 90 años durante el turno de mañana, recibió ayuda del fondo para los empleados del hotel (descrito en el recuadro 4.7) para pagar un cuidador²⁸.

Para los empleadores, la mayoría de los fondos tiene la ventaja de que exigen poco trabajo administrativo en relación con las prestaciones por cuidados infantiles, ya que el fondo es una entidad independiente que establece las reglas para su percepción y sobre sus prestaciones, trata con los proveedores, se comunica y mantiene cuentas relacionadas con el personal, con los proveedores y con las obligaciones fiscales. Cuando una serie de empleadores aportan dinero a un fondo, es posible que obtengan grandes ahorros por la prestación de los servicios. Por otra parte, los empleadores pueden pensar que no tienen suficiente control sobre la forma en que se utilizan estos fondos y que obtienen escaso crédito por las contribuciones que hacen.

Es importante que el uso de los fondos se considere algo justo y que el apoyo abarque a todos los trabajadores cuyos empleadores hagan una aportación, en lugar de centrarse en unas oficinas concretas o beneficiar solamente a un pequeño porcentaje de quienes tienen necesidad de que cuiden a sus hijos. El presupuesto del fondo puede que no cubra a todos los trabajadores con derecho al mismo, de modo que son importantes unas reglas claras y justas sobre quien tiene prioridad y sobre su aplicación transparente.

Vales

Los vales para cuidados infantiles son una forma que tienen los empleadores de ayudar a pagar los citados cuidados y, como los vales

²⁸ Johnson, 2008.

de comida, han sido una forma popular que tienen las empresas de subsidiar el almuerzo de sus trabajadores²⁹. En algunos casos, el empleador, o un fondo, pueden emitir sus propios vales para los trabajadores, que los utilizan para cubrir el coste de los cuidados. Para rescatar los vales, el proveedor de cuidados infantiles tendría que presentárselos a la empresa o al fondo emisor. Puesto que la emisión de vales implica una tarea considerable (imprimirlos, negociar con los proveedores que los vayan a aceptar, reembolsarlos a los proveedores), las empresas suelen recurrir a una empresa externa especializada para que administre el sistema de vales.

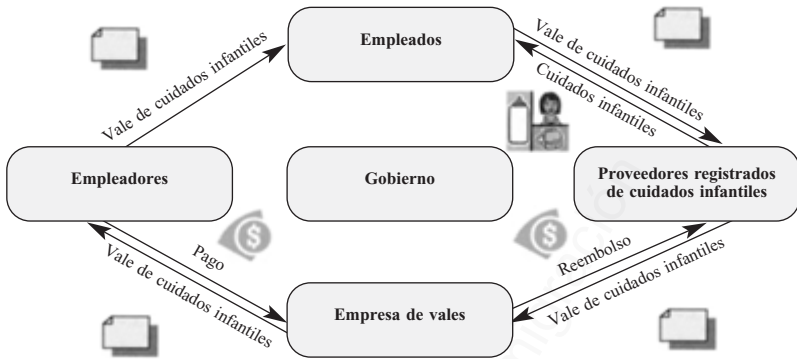
El gráfico 4.1 ilustra el funcionamiento básico de un programa de vales. El empleador paga a la empresa de vales, que se los entrega a los trabajadores con derecho a ellos y éstos los utilizan para pagar a un proveedor de cuidados infantiles, que los canjean de la empresa de vales. Puesto que los programas de vales forman parte normalmente de prestaciones sociales y conllevan desgravaciones fiscales, el gobierno fija el marco legal que especifica las exenciones fiscales, quién tiene derecho, con qué personas dependientes se pueden utilizar y qué tipos de proveedores de cuidados infantiles se pueden contratar. De este modo, el gobierno intenta asegurar que el programa de vales cumpla sus objetivos.

De los países cubiertos por este estudio, tres cuentan con alguna forma de sistema de vales para satisfacer las necesidades de cuidados infantiles: Chile, Francia y Reino Unido. En Francia y Reino Unido, los sistemas están vinculados a la legislación que desgrava por ciertos gastos de la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta (véase el apartado anterior sobre desgravaciones y el apartado 3.1). En Chile, los vales para cuidados infantiles sólo se utilizan para las empresas con 20 o más trabajadoras, pero sin una guardería que cumpla su obligación legal de cuidar a los hijos de las madres cuando éstos tengan menos de 2 años.

La cobertura más amplia de gastos probablemente se dé en Francia, donde el vale de empleo de servicios llamado Chèque Emploi Service Universel (CESU) se puede utilizar para cuidar niños dentro y fuera de casa, así como para cuidar a las personas mayores, los minusválidos y para «comprar» servicios domésticos (véase también el recuadro 4.6 sobre el uso del sistema de vales en un banco). Tanto en Francia como en el Reino Unido los vales se utilizan como medio para sacar a los proveedores de cuidados infantiles de la economía «gris» o informal, ya que los cuidadores deben estar registrados para que se les abonen los vales.

²⁹ Véase Wanjek, 2005, para información sobre los vales de comida.

Gráfico 4.1
FUNCIONAMIENTO DE UN PROGRAMA DE VALES



Fuente: Adaptado de Accor Services en <http://www.ticket-cesu.fr>

En el Reino Unido, los empleadores pueden ofrecer una prestación de hasta 55 libras esterlinas semanales, bien sobre la base del sacrificio salarial, además del sueldo, o como parte de un programa flexible de prestaciones más amplio. Los sistemas *on-line* establecidos por los proveedores de vales facilitan el proceso de pago y significan que éste puede hacerse de forma automática. Una directora financiera de Airedale NHS Trust del Reino Unido explica cómo funciona para ella:

Me he registrado para recibir vales de Accor a través de mi empleador y he solicitado el valor máximo disponible. He descubierto que es un proceso fácil de poner en marcha y que la página web de Accor es sencilla. Envío el valor total del vale automáticamente a mi proveedor de cuidados infantiles cada mes, lo que significa que no tengo que acordarme de hacerlo después de su funcionamiento inicial. El precio del vale se deduce de mi factura total pagadera a mi proveedor de cuidados infantiles. Como los vales se deducen de mi salario bruto, me ahorro en mi retención unas 80 libras esterlinas³⁰.

Ventajas y desventajas

Para los empleadores, los vales pueden ser una forma cómoda de ayudar a los empleados con sus costes por cuidados infantiles siempre

³⁰ *Childcare Summer*, 2006, pág. 3. Boletín para el personal del Childcare Support Service NHS Bradford and Airedale Trust.

que haya instalaciones en el vecindario que cuiden a los niños. En el caso de los empleadores, los vales no implican los mismos costes de inversión que unas instalaciones en la empresa ni los riesgos relacionados con la predicción de su eventual uso por parte de los empleados. El tiempo del personal necesario para administrar un sistema de vales no parece que sea muy elevado, especialmente cuando existe una organización proveedora externa. Los sistemas de vales también pueden dar a los empleadores cierta flexibilidad para decidir cuánto apoyo darán a los diversos tipos de necesidades de cuidados infantiles dentro de las normas fijadas por el gobierno.

Para los trabajadores, los vales les prestan una ayuda económica que hace más asequibles los cuidados infantiles. En Francia y Reino Unido, la capacidad de utilizar los vales para diversos tipos de cuidados, incluyendo los de niños en edad escolar, los hace más útiles para un grupo más numeroso de padres y ofrece más flexibilidad que algunos otros tipos de ayuda, como una guardería de empresa.

Los vales no son útiles si no se dispone de cuidados por los que pagar. Para algunos padres, puede ser un problema encontrar y acceder a un lugar donde cuiden de sus hijos con la calidad que ellos desean. Se ha sugerido que, si cada vez más empleadores ofrecen vales en lugar de guarderías de empresa, podría existir el peligro de que haya más padres con dificultades para encontrar quien cuide de sus hijos³¹. Sin embargo, los vales pueden estimular el suministro de cuidados infantiles y el registro de más proveedores cuando tal registro sea necesario para poder aceptar los vales.

En el caso de los proveedores de vales, una gran preocupación es la de poder canjear los vales con rapidez y con un mínimo de problemas. Los servicios *on-line* están perfeccionando los sistemas de pago en los países industrializados. Los proveedores pueden preferir tratar únicamente con unas pocas empresas de vales con el fin de simplificar este proceso. Los proveedores de cuidados infantiles han manifestado su tranquilidad si saben que los padres de los niños reciben vales porque saben que sus clientes podrán pagarles.

Programas de subsidios

Los programas de subsidios no son muy comunes, quizá porque en una serie de países los subsidios para cuidados infantiles serían

³¹ TUC, 2006.

prestaciones gravables para los empleados. El único ejemplo de nuestros estudios de casos es el de FURNAS, en Brasil, que ofrece un reembolso por los cuidados de día por un valor de 750 dólares al mes a las trabajadoras con niños de 0 a 7 años de edad. Las empleadas pueden recibir el reembolso por los centros de cuidados homologados por la empresa.

La mayoría de los sistemas que brindan ayuda económica para afrontar los gastos derivados del cuidado de los niños ofrece también un servicio de remisión que ayuda a los padres a encontrar los cuidados que necesitan. El apartado siguiente estudia la forma en que esto se lleva a cabo.

4.4. SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y REMISIÓN

A menudo, los empleados no están familiarizados con los servicios de cuidados infantiles de su zona y puede ser muy útil facilitar cierta información básica sobre las opciones y ayudarles a contactar con los servicios existentes. Asimismo, en países como Francia, Reino Unido y Estados Unidos, donde los trabajadores pueden tener derecho a diversas prestaciones del Gobierno o a desgravaciones fiscales, puede ser muy útil el asesoramiento para ayudarles a que se beneficien de estos recursos. Muchos trabajadores con derecho a estas prestaciones no las aprovechan porque no son conscientes de que existen ni saben cómo solicitarlas. Así, los servicios de remisión normalmente también pueden aconsejar sobre diversas cuestiones relacionadas con el pago de los cuidados infantiles.

En los países industrializados, los servicios de asesoramiento y remisión vinculados al lugar de trabajo se han hecho muy corrientes y a menudo son el único tipo de asistencia prestada en el lugar de trabajo, cubriendo a menudo los cuidados de las personas mayores y los niños. En Estados Unidos, una encuesta llevada a cabo entre empleadores reveló que el 34 por ciento ofrecía servicios de remisión³². Ofrecer remisiones puede ser relativamente barato, especialmente si se puede remitir a los empleados unos servicios de información fiables en el vecindario. En el Reino Unido, todas las autoridades locales han de tener un servicio de información sobre niños para facilitar a los padres detalles sobre los proveedores locales de cuidados infantiles registrados, incluyendo guarderías, cuidadores, programas de

³² Bond y otros, 2005, tabla 9.

juegos y actividades extraescolares. En Australia, existe un servicio de información del Gobierno federal sobre las opciones de cuidados infantiles y la ubicación de los servicios³³.

En los países en desarrollo, este estudio no encontró ejemplos de empleadores que ofreciesen a sus trabajadores servicios de asesoramiento y remisión ni hay ninguno en los estudios de casos. El motivo no está claro. Quizá las grandes empresas con DRH. redirijan a los empleados cuando se trate de cuidados infantiles, pero lo hacen de manera informal y sin que se sepa muy bien. O quizá sólo estén disponibles unas cuantas instalaciones para cuidar de los niños y/o la mayoría son niñeras o cuidadores del sector informal.

Algunas empresas ofrecen servicios de remisión internos, a menudo por parte de alguien del DRH. En el caso del NHS, en el Reino Unido, los coordinadores internos de cuidados infantiles están a cargo de asesorar al personal sobre las opciones existentes (véase el Capítulo 14). Tener a alguien dentro de la organización para que asesore y ayude a la plantilla tiene la ventaja de que esta persona conoce el entorno laboral y comprende las necesidades de los empleados mejor que un extraño. En el caso de los coordinadores de cuidados infantiles del NHS, un estudio señaló que los padres hacían hincapié en el valor de sus consejos sobre temas como los derechos a una baja y la capacidad del coordinador para actuar como defensor cuando el padre tenía dificultades con el jefe debido a un problema con su hijo³⁴.

Muchas empresas prefieren contratar proveedores externos de servicios de remisión y asesoramiento. En Estados Unidos, el crecimiento reciente de empresas privadas que prestan estos servicios parece indicar que los empleadores están interesados en contratarlas. Los empleados pueden llamar al servicio sin cargo alguno para que les asesoren sobre las opciones para cuidar de sus hijos en su zona (véase el caso del servicio postal de los EE.UU. y de IBM Filipinas en el recuadro 4.8). En el Reino Unido, los proveedores de vales a veces prestan servicios de asesoramiento y remisión como parte del paquete: Accor, por ejemplo, tiene una línea de asistencia sobre cuidados infantiles que presta ayuda de todo tipo, desde encontrar cuidados de emergencia hasta asesoramiento sobre la reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad³⁵.

³³ <http://www.mychild.gov.au> (20de octubre de 2009).

³⁴ Frew, 2004.

³⁵ Accor Services, sin fecha.

Recuadro 4.8**AYUDA PARA QUE LOS EMPLEADOS ENCUENTREN A QUIEN CUIDE DE SUS HIJOS**

IBM Filipinas. La empresa está suscrita a un centro global *on-line* de recursos y remisión a través de <http://www.worklifeessentials.com>, que atiende a más de 30 países. Los trabajadores de IBM en Filipinas pueden utilizar el centro de recursos *on-line* para acceder a mapas de situación de los centros locales de cuidados de día y a los centros pre-escolares.

Servicio postal de EE.UU. Según los términos de un memorando de acuerdo con la American Postal Worker Union (APWU), el servicio postal mantiene un contrato con un vendedor para ofrecer un servicio de recursos y remisión de cuidados para personas dependientes a la dirección y a los empleados representados por la APWU. El servicio permite que los empleados obtengan asistencia para localizar recursos de cuidados para personas dependientes y mayores, y ofrece una serie de opciones para equilibrar el trabajo y la vida familiar.

Fuente. Para IBM Filipinas, véase Caparas, 2008, pág. 25. Para el Servicio postal de EE.UU., véase 2006, Comprehensive Statement on Postal Operations, http://www.usps.com/strategyclanning/cs06/chp1_11.html (16 de junio de 2009).

Ventajas y desventajas

En el caso de los empleados, encontrar unos cuidados infantiles que se adecuen a sus necesidades puede constituir una gran dificultad y, si hay varias opciones en el vecindario, un servicio de remisión puede ser muy útil y ahorrarles mucho tiempo. Un ejemplo de las ventajas es el de un empleado que busca quien cuide de una persona mayor en Pfizer UK, que está suscrita al Employee Advisory Resource y ofrece ayuda personal y *on-line* a los trabajadores con una serie de necesidades, incluido el cuidado de niños y personas mayores:

Ahora tengo expedientes informativos sobre alojamiento para personas mayores y he reducido mi búsqueda considerablemente. El ahorro de tiempo ha sido incalculable, ya que nunca habría sido capaz de recopilar yo solo un paquete de información tan amplio³⁶.

³⁶ http://www.ear.co.uk/eaps_case.asp (4 de diciembre de 2008).

Para los empleadores, prestar un servicio de asesoramiento y remisión puede reducir el tiempo que necesitan sus empleados para encontrar quien cuide de sus hijos y ayudarles a encontrar opciones viables. Demuestra que el empleador reconoce que tienen problemas familiares y que intenta ayudar. El servicio debe ser utilizado para justificar el gasto, y para utilizarlo debe demostrar su utilidad para abordar los problemas de los trabajadores.

4.5. CUIDADOS DE EMERGENCIA DE REFUERZO

Incluso las mejores medidas sobre cuidados infantiles pueden fallar, y es más probable que lo hagan quienes son menos fiables. En Estados Unidos, por ejemplo, se calcula que el padre-empleado medio pierde una media de cinco a ocho días de trabajo debido a problemas relacionados con el cuidado de sus hijos³⁷. Las empresas y las organizaciones están implementando cada vez más formas de que los padres encuentren una solución rápida para evitar que falten innecesariamente al trabajo. Según un estudio hecho en EE.UU. por la Society for Human Resource Management, el 14 por ciento de 373 empleadores ofrecía servicios de cuidados de emergencia o para niños enfermos en 2006, un 6 por ciento más que el año anterior³⁸. En este libro, el principal ejemplo de una empresa que ofrece servicios de cuidados infantiles de refuerzo es el de IBM Hungría.

El servicio de remisión suele ser un componente clave de la ayuda de refuerzo, ya que uno de los grandes problemas para los padres consiste en saber dónde acudir para encontrar a alguien que cuide de sus hijos si hay un problema. Esto se puede prestar como parte de un servicio general de remisión o como uno específico de cuidados de emergencia. El servicio a veces se presta internamente. Los empleadores pueden mantener un registro de cuidadores que trabajen en la zona y que hayan ofrecido sus servicios a los empleados de la empresa. Esta práctica ayuda a asegurar la calidad del servicio prestado. El Hereford and Worcester Ambulance Service NHS Trust (Reino Unido), por ejemplo, tiene una lista de cuidadores registrados que se ocuparán de los niños aunque les avisen con poca antelación y en horas intempestivas en caso de emergencia³⁹.

³⁷ Durham-Vicht, 2000.

³⁸ Hope, 2008.

³⁹ UNISON, 2004.

Otras empresas prefieren subcontratar. El número de empresas privadas especializadas en prestar servicios para encontrar cuidados de emergencia para los hijos de los empleados ha crecido considerablemente en los países industrializados⁴⁰. Estas agencias tienen un local o a veces una red nacional de agencias de cuidadores y de proveedores de cuidados de día a través de los cuales encuentran una solución para hacerse cargo de los hijos de los empleados de sus empresas clientes. El servicio a menudo incluye un servicio telefónico las 24 h y, en el caso de IBM Hungría, la contratación del cuidador para el empleado.

Muchas empresas que ofrecen ayuda a sus empleados para encontrar quien cuide de sus hijos en caso de emergencia también cuentan con ayuda económica para el pago. Normalmente existe un tope anual a los pagos de la empresa en términos del número de días o de la cantidad abonada. Por ejemplo, el Royal Marsden (Capítulo 14) cubre el coste del uso de canguros de emergencia para su personal hasta tres veces durante un periodo de 12 meses, contando dos días consecutivos como una vez. En el caso de IBM Hungría, la empresa reembolsa el 30 por ciento del coste. El recuadro 4.9 contiene algunos otros ejemplos de políticas empresariales que proporcionan ayuda económica.

Como en otros tipos de cuidados infantiles, el de emergencia se puede prestar en casa del niño, en la del cuidador o en un centro. Que vaya un cuidador a casa puede ser una solución cómoda en caso de emergencia, como cuando el niño no se encuentra bien y, como es lógico, los padres dudan a la hora de dejar a un extraño en su casa para que cuide de su hijo. Una minuciosa comprobación de los antecedentes de los cuidadores y el control de su trabajo puede ser una función importante de la agencia que preste este servicio.

A menudo, en caso de emergencia, los padres prefieren solicitar ayuda a los parientes o amigos. En vista de esto, Citigroup de Nueva York pensó que debería ayudar en estas soluciones y solicitó de un proveedor servicios de cuidados de refuerzo que incluyese la opción de pagar a un pariente o a un amigo. Para los padres es más fácil pedir a un vecino o incluso a un familiar que les ayuden si pueden decirles que su empresa les pagará por sus servicios⁴¹.

⁴⁰ Para detalles sobre estas empresas en el Reino Unido, véase Harry, 2005.

⁴¹ Harry, 2005.

Recuadro 4.9**AYUDA ECONÓMICA PARA LOS CUIDADOS DE REFUERZO**

SEIU Locals 535, 616 y 790 y Condado de Alameda, California, EE.UU. Estos SEIU Locals negociaron un fondo con el Condado de Alameda para que reembolse los gastos a los padres cuyos hijos están enfermos o que, por alguna emergencia, no pueden recurrir a su proveedor habitual. Los empleados reciben un reembolso por el 90 por ciento o hasta 80 dólares diarios, con un máximo de 350 dólares anuales. El empleador también ofrecer servicios de asesoramiento y remisión a las familias que necesiten cuidados para alguien enfermo o por una emergencia.

Trafford Healthcare NHS Trust, R.U. El trust tiene plazas con cuidadores registrados para padres cuyas soluciones normales hayan fallado. Se puede acceder a estas plazas hasta tres días al año. El trust paga la mitad de las tarifas.

Ford Motor Company, Detroit, EE.UU. «Safe-At-Home» ofrece hasta el 80 por ciento del coste de un cuidador hasta 24 h diarias para niños dependientes de los empleados a tiempo completo cuando el niño esté demasiado enfermo para asistir al colegio, o a los cuidados de día si las soluciones normales fallan o por otros motivos inesperados relacionados con la empresa, como viajes u horas extras. El programa subsidia los costes de hasta 80 horas anuales por familia con un hijo y 120 horas por familia con más de un niño.

Fuente: Para Alameda, California, véase <http://www.working-families.org/contractlanguage/childcare.html> (16 de junio de 2009). Para Trafford NHS, véase UNISON, 2004. Para Ford, véase <http://www.mycareer.ford.com> (16 de junio de 2009).

Junto con los cuidados de refuerzo en el hogar, las plazas en centros de cuidados de día o con cuidadores algunas veces están disponibles como cuidado de refuerzo. En algunos casos, una empresa paga una tarifa anual por reservar una plaza. Algunos centros de cuidados diurnos de Estados Unidos sólo ofrecen cuidados de refuerzo a varios empleadores que hayan comprado plazas reservadas⁴². De manera similar, en Ottawa, Canadá, el Short Term Child Care Program, dirigido por Andrew Fleck Child Care Services, ofrece un ejemplo de modelo de consorcio donde una serie de empresas financia la instalación. En una ocasión, hubo un programa subsidiado por el Gobierno, pero

⁴² Durham-Vicht, 2000.

cuando se terminó el dinero, las empresas y los sindicatos de la zona, desde Canada Post hasta la Ottawa-Carleton District School Board, formaron un consorcio⁴³.

Pocos empleadores tienen necesidad de justificar que poseen su propio centro de cuidados de refuerzo. Algunas excepciones incluyen el Brigham and Women's Hospital, filial académica de la escuela médica de Harvard, y el Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC) de Toronto (véase el recuadro 4.11).

En la mayoría de los programas de cuidados de refuerzo, los padres deben haber inscrito a sus hijos con antelación para que el proveedor de cuidados disponga de toda la información sobre el niño y el empleador sepa cuántos niños son los posibles receptores de estos cuidados.

Ventajas y desventajas

En el caso de los empleadores, los cuidados de refuerzo para niños en situación de emergencia pueden ser difíciles de encontrar, y cuando se encuentran pueden ser caros y estresantes. Saber que podrá encontrar una solución rápida que no sea demasiado cara puede ser una fuente de preocupación menos para los padres. Esta prestación es tan importante para estos últimos que pueden sentirse atados a su trabajo y dudar si buscar otro empleo (véase el recuadro 4.10). De manera similar, el testimonio de un empleado de IBM Hungría reflejado en el recuadro 4.10 muestra el agradecimiento de los empleados por una ayuda rápida que les proporciona cuidados de emergencia.

Los padres a menudo se preocupan por cómo reaccionarán sus hijos a la situación de cuidados de refuerzo y necesitan confiar en que el cuidador del centro de cuidados de día utilizado haya pasado por un filtro de selección para comprobar su calidad. En el caso de IBM Hungría, un empleado observó que se sentía agradecido por el hecho de que se hubiese escogido una empresa de confianza y de que el cuidador se las apañase bien con los niños.

Comparado con otras formas regulares de ayuda para cuidar de los niños, los beneficios de los cuidados de refuerzo son más obvios para los empleadores, ya que pueden marcar la diferencia en-

⁴³ Información encontrada en la página web del Short Term Child Care Program,, en <http://afchildcare.on.ca/STCC/program.html> (20 de diciembre de 2008).

tre un empleado ausente o en su puesto de trabajo. El absentismo puede salir caro cuando el empleado es un cirujano que tiene programada una intervención que se ha de cancelar o es el operario de una máquina cara que se queda sin poder ser utilizada. Incluso con la elevada inversión realizada para un centro de cuidados infantiles *in situ*, como en el caso de CIBC, la empresa incluso calcula que la inversión está rindiendo sus frutos (véase recuadro 4.11). De manera similar, KPGM, que utiliza un servicio externo para organizar los cuidados y lo ofrece de manera gratuita, calcula que es rentable.

Recuadro 4.10

EL VALOR DE LOS CUIDADOS DE REFUERZO PARA LOS EMPLEADOS

Periodista en Nueva York, EE.UU. «Cuando me fui de mi trabajo anterior, estuve contento con el nuevo empleo, pero había una prestación que dejé atrás y me hizo recapacitar: un centro de cuidados infantiles de refuerzo *in situ* que los empleados podíamos utilizar 20 días al año. Era estupendo para cierres inesperados de la guardería y para las vacaciones escolares extraordinarias. Los compañeros citaban el centro como uno de los motivos para quedarse en la empresa».

Empleado de IBM Hungría. «En cierta ocasión tuvimos un problema serio. Lo que me gustaba de verdad era que la empresa de canguros estaba lista para responder a las necesidades urgentes. Si llamaba por la noche, la canguro estaba allí a la mañana siguiente».

Fuentes: Merritt, 2008 y capítulo 9.

Además, los cuidados de refuerzo benefician a más trabajadores que el tradicional centro *in situ*. «Puedes cubrir a muchas más personas que con los cuidados *in situ* convencionales porque no van a utilizar el centro todos los días», comenta Kathie Lingle, anterior directora de trabajo/vida de KPFG Insurance. En KPFG, la rentabilidad de estos cuidados se calcula en 5,50 dólares de ahorro en productividad por cada dólar gastado⁴⁴.

⁴⁴ Kiger, 2004.

Recuadro 4.11**LOS CUIDADOS DE REFUERZO COMPENSAN
A LOS EMPLEADORES**

Canadian Imperial Bank of Commerce, Toronto. Para ofrecer cuidados de refuerzo a los hijos de sus empleados, CIBC pagó a una conocida empresa proveedora de cuidados infantiles para que abriese un local en el centro de Toronto, en uno de los rascacielos de oficinas de CIBC. No hay centros a tiempo completo y los niños no pueden asistir cuando están enfermos. El centro puede alojar un máximo de 40 niños desde los 3 meses de edad hasta los 13 años. Existe un límite de 20 días por niño al año. La prestación es desgravable para los empleados que la utilicen. CIBC calcula que, desde que abrió, el centro le ha ahorrado a la empresa 1,5 millones de dólares canadienses en costes de productividad. Éstos son los ahorros derivados de que los padres estén en el trabajo cuando utilizan el servicio.

KPMG, EE.UU. Todo socio y empleado de KPMG tiene derecho a 20 días de cuidados de refuerzo con un subsidio del 100 por ciento por niño y personas mayores dependientes. KPMG estima que su iniciativa le ahorra a la empresa aproximadamente 3,36 millones de dólares al año. El programa se ha hecho tan popular con algunos trabajadores que KPMG comenzó a ofrecer lo que denomina «compartir refuerzo», que permite a los empleados donar sus días no utilizados de cuidados de refuerzo a quien haya rebasado su límite de 20 días.

Fuentes: Para CIBC, véase Lowe, 2007. Para KPMG, véase Hope, 2008.

Gestionar la provisión de cuidados de refuerzo para emergencias puede ser difícil, ya que la demanda es, por definición, impredecible y a menudo se solicitan los servicios con poca antelación. Las empresas que tienen un número específico de plazas reservadas para cuidados infantiles de emergencia pueden encontrarse con que a menudo están infrautilizadas mientras, que en otros momentos, la gran demanda signifique que no haya suficientes plazas para todos aquellos que las necesitan, lo cual puede ser una fuente de molestias y estrés para los que tengan que buscarlas en otro lugar.

La solicitud de los cuidados de emergencia puede ser menor de lo que se esperaba en un principio. Por ejemplo, en el caso de algunas áreas del NHS, los estudios han identificado la provisión de cuidados infantiles de emergencia como una prioridad, pero en la práctica las solicitudes han sido con frecuencia escasas. En un área se reservaron

cuatro plazas de emergencia y sólo se utilizaron dos veces en un año⁴⁵. El motivo puede ser que, en una emergencia, los padres a menudo prefirieron pedir una baja, especialmente cuando su hijo estaba enfermo. También se mostraron reacios a dejar a su hijo con un cuidador al que el niño no conocía.

En el caso de los empleados, es importante garantizar que la prestación reciba publicidad y que los padres estén bien informados sobre cómo utilizar el sistema, cómo inscribir a un niño y las garantías sobre la calidad.

4.6. CONCLUSIÓN

Este capítulo ha intentado ilustrar las diversas formas que han encontrado las empresas para ofrecer ayuda concreta dirigida a las necesidades de cuidados infantiles de los trabajadores. Cada situación exige una valoración cuidadosa de las necesidades de estos últimos y de las posibilidades locales con el fin de determinar qué tipos de soluciones serían las adecuadas. El cuadro 4.2 resume las ventajas y desventajas específicas de los diversos tipos de ayuda en el trabajo y las clases de circunstancias en que pueden ser adecuados.

Cuadro 4.2
VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE AYUDA
EN EL LUGAR DE TRABAJO

<i>Tipo de ayuda</i>	<i>Cuándo es adecuada</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
1. Instalación de empresa o <i>in situ</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Muchos trabajadores en el mismo lugar • La mayoría de ellos puede llevar a sus hijos al trabajo • Falta de cuidados de día en el vecindario • Horarios o turnos atípicos, de modo que las instalaciones del vecindario no sirven • Centradas en el periodo de lactancia de las nuevas madres 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoran tener cerca a su hijo • Horario de apertura a menudo más cómodo en relación con el horario laboral • A menudo se resuelve el problema de encontrar quien cuide de sus hijos • Puede ahorrar tiempo de desplazamiento a la guardería • Facilita la lactancia 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede ser difícil llevar al hijo hasta el trabajo • Escasas opciones en cuanto a proveedores • Puede haber listas de espera para acceder • Puede significar que el empleador presione para que trabaje más horas <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede ser cara • Puede ser difícil de gestionar

⁴⁵ Frew, 2004.

Cuadro 4.2 (Continuación)
VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE AYUDA
EN EL LUGAR DE TRABAJO

<i>Tipo de ayuda</i>	<i>Cuándo es adecuada</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
		<p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede ser útil para atraer a los trabajadores • Ayuda a conservar al personal y a que las mujeres se reincorporen tras la baja por maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de plazas fijo, de modo que puede haber demasiadas o pocas
<p>2. Enlace con las instalaciones del vecindario (reserva o compra de plazas, descuentos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando la plantilla está dispersa • Cuando es difícil llevar los niños al trabajo • Cuando el lugar de trabajo y sus alrededores no están en un buen entorno para los niños • Cuando hay instalaciones en el vecindario • A menudo son útiles para niños en edad escolar (campamentos, programas de juegos) 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede ofrecer más opciones de proveedores que <i>in situ</i> y ser más cómodo • Siempre se agradecen los descuentos <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les evita invertir en su propio centro • Da más flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de la plantilla • Asegura que toda la plantilla con derecho tenga acceso 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las opciones a menudo se limitan a proveedores concretos • La ventaja económica puede ser menor que con una instalación en la empresa <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La negociación con los distintos proveedores puede requerir tiempo • Puede ser difícil asegurar la calidad de las instalaciones de los actores
<p>3. Ayuda económica (impuesto sobre la renta, desgravaciones, fondos, vales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando una empresa sea pequeña, sin suficiente plantilla que justifique un sistema más complejo, los vales podrían ser adecuados • Por el contrario, los fondos existentes en algunas empresas de EE.UU. exigen una cifra importante de empleados de un empleador o de un grupo de empleadores • Las posibilidades y las ventajas se ven influidas por las políticas fiscales nacionales que afectan a empleado y empleador 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite escoger el tipo de cuidados • A menudo incluye a los niños en edad escolar • No está limitada por las listas de espera (disponible a todos los que tengan derecho) <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos esfuerzos administrativos • Pueden modular la cantidad de ayuda y cubrir a todos los que tengan derecho a ella • Pueden ganar cuando haya reducciones salariales 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La ganancia económica se puede limitar cuando se base en la reducción salarial • Siguen teniendo que encontrar un centro de cuidados adecuado <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tienen menos control sobre la forma en que se gasta el dinero

Cuadro 4.2 (Continuación)
VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE AYUDA
EN EL LUGAR DE TRABAJO

<i>Tipo de ayuda</i>	<i>Cuándo es adecuada</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
4. Asesoramiento y remisión	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se dispone de distintos tipos de instalaciones en el vecindario • Cuando los trabajadores pueden tener derecho a prestaciones públicas, pero no a beneficios • Cuando los trabajadores tengan dificultades para encontrar un centro de cuidados y pierdan el tiempo buscando 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede ayudar cuando sea difícil encontrar o escoger cuidados infantiles • Útil cuando necesiten asesoramiento sobre las prestaciones del Gobierno <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede costar poco • Se pierde menos tiempo de trabajo buscando soluciones 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede no ayudar con el coste de los cuidados ni asegurar la disponibilidad de los centros de cuidados <p><i>Para los empleadores</i></p> <p>Puede no ser útil y, por tanto, infrutilizarse y ser un gasto innecesario</p>
5. Cuidados de refuerzo en caso de emergencia (el porcentaje del coste pagado por el empleado varía considerablemente)	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando sea elevado el absentismo debido a los fallos de los cuidadores • Cuando se lleve a menudo a los niños a la oficina debido a problemas varios • Cuando la ausencia del empleado pueda provocar grandes gastos a la organización 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les evita grandes preocupaciones y molestias teniendo que buscar soluciones • Cuando se dispone de cuidados domésticos, también puede ayudar si el niño está enfermo <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es posible encontrar soluciones rápidas para evitar retrasos y absentismo 	<p><i>Para los trabajadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pueden preferir quedarse con su hijo en lugar de meter a un extraño en casa • Los niños pueden sentirse molestos con un cuidador desconocido <p><i>Para los empleadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Depende del coste de los cuidados en relación con el coste de la ausencia.

5. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

El acceso a unos cuidados infantiles asequibles y de calidad es un factor importante a la hora de determinar las oportunidades laborales de los padres y la productividad de una empresa. Un mal acceso al trabajo (entradas y salidas fuera del horario establecido), unas ganancias escasas, una baja productividad y un elevado absentismo son sólo algunas de las consecuencias de la falta de cuidados infantiles adecuados, todo lo cual pone en peligro la renta familiar y el éxito de la empresa. Las políticas, los programas y los servicios públicos existentes rara vez son adecuados para satisfacer las necesidades de trabajadores y empleadores en relación con los cuidados infantiles, incluso en muchos de los países industrializados; en los países en desarrollo, este problema es incluso mayor. Para ayudar a cubrir estas lagunas, empleadores, sindicatos, ONGs y trabajadores de todo el mundo han emprendido iniciativas para encontrar soluciones adecuadas para cuidar de los niños, en algunos países con el apoyo del gobierno y en otros apenas sin él.

Este libro ha repasado los marcos políticos nacionales y los estudios de casos sobre las asociaciones en el lugar de trabajo, haciendo especial hincapié en los diez países cubiertos en la Parte II, con el fin de comprender cuándo, por qué y cómo los distintos actores se han reunido para desarrollar soluciones en el lugar de trabajo sobre el cuidado de los niños y con qué efectos. Aunque cada situación nacional y de empresa tenga sus propias oportunidades y limitaciones, este capítulo resume algunos de los datos y consideraciones que pueden orientar a los encargados de diseñar políticas y a los actores de la empresa para que adopten las decisiones adecuadas a sus propios contextos.

5.1. LECCIONES PARA LOS GOBIERNOS Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Este apartado contempla cómo las políticas públicas afectan a la emergencia de iniciativas en el lugar de trabajo. Aborda los posibles beneficios que se pueden obtener con el apoyo público para las citadas iniciativas y plantea diversos problemas desde un punto de vista empresarial en relación con el papel y el diseño de estas iniciativas dentro de un marco más amplio de políticas públicas.

¿Cómo afectan las políticas públicas a las iniciativas en el lugar de trabajo?

El amplio marco de ayuda pública a los servicios de cuidados infantiles es un elemento esencial que determina las necesidades de los padres que trabajan y, de este modo, el posible papel para los programas en el lugar de trabajo. Las iniciativas empresariales destinadas a cuidar de los niños son especialmente raras en los países donde las políticas públicas aseguran que las necesidades de los padres queden bien cubiertas por los programas públicos y por los cuidados que ofrecen, como ocurre en Dinamarca y Suecia. No obstante, incluso en los países donde el gobierno proporciona cuidados infantiles, se pueden encontrar iniciativas en el lugar de trabajo en un esfuerzo por cubrir las lagunas restantes, como son las guarderías para niños menores de 3 años en Francia (donde también existen incentivos del gobierno destinados a medidas en el lugar de trabajo) o los campamentos estivales y los cuidados de refuerzo en Hungría. La misma ideología social que impulsa los programas del gobierno para que ofrezca cuidados infantiles también influye en algunos actores de la empresa.

Sin embargo, aunque unas amplias ayudas públicas a los cuidados infantiles pueden reducir la necesidad de que la empresa participe, lo contrario —que un *escaso* apoyo público conduce a *mayor* participación empresarial— no es necesariamente cierto. Cuando una baja participación del gobierno en los cuidados infantiles nace de las normas culturales y de la premisa social predominante de que la familia debería cuidar de sus propios niños, la participación del lugar de trabajo en el cuidado infantil también puede ser escasa. De hecho, los programas en el lugar de trabajo parecen raros en países donde existen pocos servicios públicos de cuidados infantiles y, al mismo tiempo, donde las normas culturales o las circunstancias económicas signifi-

can que existe poca presión sobre los empleadores o los sindicatos para que faciliten el empleo formal de las mujeres.

Las iniciativas espontáneas en el lugar de trabajo en relación con los cuidados infantiles parecen tener lugar más frecuentemente en países donde los servicios gubernamentales son irregulares y, además, los empleadores y sindicatos perciben la necesidad de una mayor participación femenina en el mercado laboral y/o están bajo presión para encontrar formas de mejorar el equilibrio entre familia y trabajo, como sucede en Tailandia, Reino Unido y Estados Unidos. El apartado 3.2 estudia los motivos por los que algunos empleadores adoptado iniciativas, así como los beneficios que les pueden aportar. Como puede verse en una serie de ejemplos de este libro, los sindicatos también han desempeñado un papel clave presionando para que existan ayudas al cuidado de los niños en algunas empresas dando voz a las necesidades de los trabajadores y haciendo que se incluyan en los convenios colectivos (véase el apartado 3.3).

Los gobiernos de algunos países han adoptado medidas para el cuidado de los niños especialmente dirigidas a los lugares de trabajo y éstas han ejercido una gran influencia sobre la frecuencia y la naturaleza de los programas, como se ve en el apartado 3.1. Las medidas del gobierno que tienen poco o ningún coste para el empleador, como las desgravaciones de los gastos por cuidados infantiles en el Reino Unido y Estados Unidos, son lógicamente el tipo de apoyo más popular al cuidado infantil en estos países y tienden a aumentar el número de empresas que prestan algún tipo de ayuda (véase el apartado 3.2). En países como Brasil, Chile e India, cuyas leyes exigen que los empleadores con un determinado número de trabajadoras ofrezcan cuidados infantiles, la legislación se cumple de manera irregular. Sin embargo, lo normal es que haya muy pocas trabajadoras en establecimientos cubiertos por estas leyes y preocupa que la propia legislación frene a los empleadores a la hora de contratar oficialmente a mujeres, sin olvidar las consecuencias para la igualdad de género.

La evidencia que se produce en los países industrializados donde se han hecho estudios (véase la sección 3.2) sugieren que las iniciativas en el lugar de trabajo son limitadas. En el Reino Unido, una encuesta sobre empresas con diez o más empleados llevada a cabo en 2004-05 puso de manifiesto que, como media, el 7 por ciento de los establecimientos ofrecía su propio centro para cuidar de los niños, lo cual supera con mucho la media del 3 por ciento de los países europeos. En Estados Unidos, también un 7 por ciento de los empleadores con 50 o más trabajadores ofrecía instalaciones para cuidar de los niños, mien-

tras que el 45 por ciento brindaba la posibilidad de apartar parte del salario bruto para gastos en cuidados infantiles. Las organizaciones que ofrecen ayuda con los cuidados infantiles a los empleados suelen tener gran dimensión, a menudo en el sector servicios (bancos, hospitales) y es más probable que sean públicas que privadas.

Algunas consideraciones generales diseñar ayudas públicas a las iniciativas en el lugar de trabajo desde un punto de vista empresarial pueden ayudar a enmarcar los debates nacionales y locales sobre el papel de estas iniciativas.

Posibles beneficios de la ayuda pública a las iniciativas en el lugar de trabajo

Si se diseñan y dirigen bien, las medidas públicas para apoyar las iniciativas en el lugar de trabajo pueden conseguir lo siguiente:

- **Aumentar los recursos disponibles para cuidados infantiles.** En un mundo perfecto, los gobiernos tendrían recursos a quienes lo necesiten servicios gratuitos para cuidar a los niños. En un mundo de las restricciones económicas y de recursos limitados, aprovechar los recursos del empleador puede ayudar a expandir la disponibilidad de los cuidados infantiles que necesitan los padres que trabajan (véase el apartado 3.1 sobre medidas administrativas).

En Francia, los empleadores contribuyen a los cuidados infantiles públicos mediante sus aportaciones a la Seguridad Social y al Fondo Nacional de Ayudas Familiares (Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF), que da a los padres ayudas para cuidados familiares y subsidios a los proveedores. De este modo, todos los empleadores contribuyen, no sólo aquellos cuyos empleados necesitan que cuiden de sus hijos o son mujeres. Un enfoque más corriente para los gobiernos es el de implementar incentivos que fomenten las iniciativas en el lugar de trabajo y una mayor inversión privada en los servicios de cuidados infantiles. Éste es el caso, por ejemplo, del Reino Unido donde todo el coste de una guardería de empresa queda exento de las aportaciones al seguro nacional (y del impuesto sobre la renta en el caso del empleado), comparado con el límite de 55 libras esterlinas semanales si se entregan vales.

Sin embargo, todos los recursos dedicados a cuidados infantiles sólo aumentarán si las medidas derivadas de las políticas ofrecen incentivos suficientes para recaudar las aportaciones: en

el Reino Unido y en Estados Unidos, por ejemplo, los sistemas de incentivos fiscales en el lugar de trabajo han reducido de algún modo la cantidad de padres que pagan por los cuidados infantiles trasladando parte de los costes al Gobierno, pero pocos empleadores han aumentado sus aportaciones. De manera similar, la solicitud de subvenciones y subsidios para servicios de cuidados infantiles ha sido escasa cuando la subvención ofrecida era pequeña en comparación con la inversión adicional necesaria.

- **Fomentar las asociaciones y la innovación.** Los programas de incentivos públicos debidamente diseñados pueden hacer mucho para animar a las organizaciones a que colaboren, aunando puntos de vista, recursos y conocimientos, o simplemente agrupando recursos económicos que sostengan la estabilidad financiera. En Francia y Reino Unido, las últimas medidas legislativas ofrecen incentivos económicos a los grupos de empleadores que colaboren con los cuidados infantiles, poniendo la creación de guarderías al alcance —en términos económicos— de pequeñas empresas que trabajen juntas. De manera similar, los centros comerciales de Chile tienen que ofrecer cuidados infantiles, lo cual se ha convertido en parte de los servicios comunes que abonan entre todas las empresas, repartiendo los costes entre todas ellas y no sólo entre aquellas cuyos empleados los utilizan en un momento determinado.
- **Ayudar a asegurar que la provisión responda a las necesidades de los padres que trabajan.** Incluso donde existen servicios públicos, las iniciativas en el lugar de trabajo pueden ayudar a cubrir lagunas para responder a las necesidades de los padres que trabajan. Los trabajadores de áreas rurales y los que tienen turnos atípicos o largos tienen necesidades que a menudo no satisfacen ni siquiera unos servicios públicos relativamente buenos. Las iniciativas en el lugar de trabajo de algunos países están ayudando a resolver estas carencias, aunque las necesidades siguen siendo más que las soluciones existentes.
- **Fomentar una mayor participación femenina en el mercado laboral.** Puesto que las mujeres son fundamentalmente las responsables de cuidar de los niños, los servicios de cuidados infantiles afectan directamente a la participación femenina en el mercado laboral y pueden ser un factor clave para promover la igualdad de género. La disponibilidad de cuidados infantiles, así como su coste, comodidad y calidad son factores bá-

sicos que influyen en si las madres pueden ser económicamente activas, aspecto que se aborda en el apartado 2.2. Varias formas de ayuda en el lugar de trabajo han afectado a la capacidad de las empresas para atraer y conservar a sus trabajadoras y a la capacidad de las mujeres de aceptar un empleo o reincorporarse a él tras dar a luz. Aun cuando sea el padre quien acceda a la ayuda para cuidar del niño en su trabajo, ésta puede liberar a la madre para que trabaje, como se indicó en el caso de SOCFINAF en Kenia.

Cuestiones sobre el diseño de políticas públicas

A pesar de los posibles beneficios de las iniciativas en el lugar de trabajo, también pueden surgir desventajas o limitaciones. Desde el punto de vista empresarial, algunas consideraciones al diseñar las citadas iniciativas y al definir su papel dentro de un marco más amplio de política pública incluyen lo siguiente:

- **No es probable que las iniciativas por sí solas contribuyan a los objetivos de la empresa de reducción de la pobreza y de equidad social.** Las iniciativas en el lugar de trabajo pueden complementar, pero no sustituir, los esfuerzos para mejorar la disponibilidad, la calidad y la asequibilidad de los servicios comunitarios para todas las familias. Como se ha visto en el apartado 3.2, la mayoría de las iniciativas para cuidar de los niños pueden encontrarse en las grandes empresas, a menudo en los servicios financieros o comerciales y, así, tienden a alcanzar a los trabajadores de los niveles medio o superior en las escalas de cualificaciones e ingresos. Este libro recoge ejemplos de lugares de trabajo donde muchos de los trabajadores tienen unos ingresos y unas cualificaciones relativamente bajas, pero tales ejemplos son menos corrientes y más difícil encontrarlos. Es menos probable que las iniciativas en el lugar de trabajo lleguen a los empleados con ingresos bajos y tampoco cubren a los numerosos hombres y mujeres que trabajan en la economía informal, a menudo como autónomos. En el caso de familias con pocos ingresos, para quienes los costes de los cuidados infantiles son por lo general elevados en comparación con su renta, es necesario acceder a alguna forma de ayuda pública para que los cuidados infantiles sean asequibles. En lugar de iniciativas en el lugar de trabajo, la ayuda pública para cuidar a los niños puede estar mejor invertida en programas dirigidos a los grupos con

rentas bajas y vulnerables para los que el acceso a los cuidados infantiles puede marcar una gran diferencia a la hora de obtener un trabajo remunerado, ingresos familiares, desarrollo y salud infantiles.

- **Las medidas públicas que obligan a los empleadores a prestar ayuda para el cuidado infantil pueden tener consecuencias negativas para trabajadores y empleadores.** Frente a una abrumadora demanda, unos presupuestos públicos limitados o la suposición de que los cuidados infantiles son una necesidad aislada que no requiere una amplia respuesta pública, puede ser fuerte la tentación de relegar enteramente las soluciones a los empleadores y a los lugares de trabajo. Dejar la responsabilidad económica sobre los cuidados infantiles, que son un bien público, en manos de los empleadores puede socavar sus objetivos clave de rentabilidad y competitividad.

En diversos países se exige a los empleadores que presten ayudas en forma de guardería basándose en el número de trabajadoras. En este libro se dan ejemplos de tres países —Brasil, Chile e India— donde las leyes obligan a determinados empleadores a ofrecer cuidados infantiles a sus empleadas cuando éstas superan un cierto número. Estas leyes reflejan una preocupación legítima de permitir que las mujeres amamenten a sus bebés, lo que supone un gran problema cuando las bajas de maternidad son breves. Sin embargo, una vez que los niños han superado esta etapa, ya no hay motivo para excluir a los hombres y preocupa que estas disposiciones puedan conducir a discriminaciones a la hora de contratar mujeres. Las políticas públicas sobre los cuidados infantiles en el lugar de trabajo basadas en las suposiciones estereotipadas de que sólo las mujeres son las responsables de cuidar a los niños tienden a perpetuar los prejuicios sexistas en la sociedad y pueden limitar las oportunidades laborales femeninas.

- **Las iniciativas en el lugar de trabajo deberían vincularse con estrategias de cuidados infantiles más amplias.** Las iniciativas citadas son más útiles cuando encajan dentro de una estrategia pública más amplia para la prestación de servicios de cuidados infantiles y siguen los estándares nacionales relacionados con las cualificaciones del personal y con el contenido de los programas. Las iniciativas que se vinculan con las medidas generales para promover la educación y el desarrollo infantil ayudan a asegurar que el cuidado de los niños en el lugar de trabajo sea

algo más que vigilar a los niños y que contribuye a su desarrollo. Varios casos de este libro destacan los beneficios en términos de calidad de los cuidados derivados de los vínculos y las asociaciones entre las iniciativas en el lugar de trabajo y las agencias administrativas nacionales y locales a cargo de los registros y los estándares de los cuidados infantiles y la provisión de educación.

- **El diseño de las iniciativas en el lugar de trabajo debería tener en cuenta las condiciones laborales de los cuidadores.** Los problemas de falta de cuidadores experimentados y cualificados en el mercado laboral, las elevadas tasas de rotación del personal y la calidad de los cuidados infantiles están interrelacionados. Varios países están experimentando sistemas para controlar y regular las cualificaciones, la formación y las condiciones laborales de los cuidadores, y esto incluye campañas para diseñar ayudas en el lugar de trabajo destinadas a cuidados infantiles, de modo que fomenten unas condiciones laborales decentes para los cuidadores. Por ejemplo, los vales que se pueden emplear solamente para comprar los servicios de cuidadores registrados pueden atraer a estos últimos a la economía formal y abrir posibilidades para la mejora de sus cualificaciones, sus oportunidades de formación, salariales y otras condiciones laborales. Los estudios de casos de este libro también sugieren que las oportunidades de participar en los programas de formación y cualificación ofertados por las correspondientes agencias nacionales son muy valoradas por los cuidadores de los centros de cuidados infantiles en las empresas.

Los incentivos económicos públicos para las iniciativas en el lugar de trabajo se encuentran fundamentalmente en algunos países industrializados. Sin embargo, se pueden encontrar otros tipos de ayuda administrativa no económica, básicamente en forma de asistencia técnica para establecer y dirigir centros de cuidados infantiles *in situ* y para ofrecer formación a los cuidadores. La supervisión y el apoyo públicos en relación con la calidad y el contenido de los centros en el lugar de trabajo pueden ayudar a que se eviten algunas de sus desventajas. En los estudios de casos de la Parte II, diversas guarderías de empresa se beneficiaban de algunos de los servicios gubernamentales para mejorar su calidad, como el registro y la inspección del centro, la formación del personal, revisiones sanitarias y vacunaciones de los niños.

5.2. LECCIONES PARA LOS ACTORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los ejemplos de iniciativas en el centro de trabajo recogidos en este libro son los que aún existen. Nos pusimos en contacto con algunas empresas por sus programas, pero descubrimos que ya no existían debido a adquisiciones, fusiones, problemas económicos, cambio de las prioridades de la dirección o retirada de los actores clave. Incluso entre los que todavía existen, algunos se enfrentan a un futuro incierto y luchan por sobrevivir.

Una serie de lecciones relativas a los pasos prácticos que pueden afectar enormemente al éxito de una iniciativa (incluyendo su estabilidad financiera y saber utilizarla adecuadamente) han surgido de las experiencias contenidas en este libro y figuran a continuación. El Capítulo 4 recoge más detalles sobre tipos concretos de medidas.

Vinculación con planes empresariales

No se puede determinar sin un estudio si la asistencia al cuidado de los hijos de los empleados puede ayudar a que una organización alcance sus objetivos. Como observó el jefe de recursos humanos del Grant Medical Center de Ohio: «A veces las personas implementan programas para obtener publicidad, sin que existe necesidad estratégica alguna. Ello podría parecerle bueno a la revista *Working Mother*, pero si no satisface las necesidades de los trabajadores, no son rentables en relación con la inversión efectuada, ni encajan en el plan estratégico, no sirven. Piénsenlo»¹. Un representante de la Irish Business and Employers Confederation advierte que los cuidados infantiles «tienen que ser una iniciativa estratégica acorde con la estrategia empresarial»².

Valoración de las necesidades

Con el fin de decidir qué solución en el puesto de trabajo será efectiva, un primer paso clave consiste en descubrir las necesidades y las preferencias de los trabajadores, las edades y el número de hijos que tienen, la distancia y los modos de transporte entre el trabajo y su casa,

¹ Friedman, sin fecha.

² Cronin, sin fecha.

cómo cuidan de sus hijos en la actualidad y la disponibilidad de alternativas, los costes y la calidad de los cuidados infantiles, etcétera. Las iniciativas pueden fracasar si no tienen en cuenta ni se adecuan a las necesidades y las limitaciones de los trabajadores, que afectarán en la medida en que utilicen cualquier servicio. Muchos de los casos reflejados de esta obra han necesitado encuestar a los trabajadores antes de decidir sobre la iniciativa de cuidados infantiles. Empresas como Wipro, en India, y el parque Rennes Atalante, en Francia, llevaron a cabo consultas y estudios preparatorios exhaustivos para diseñar soluciones que respondiesen a las necesidades de los trabajadores y se han hecho muy populares. Magyar Telekom, de Hungría, desechó sus planes originales de subcontratar un jardín de infancia durante las vacaciones estivales cuando un estudio para valorar las necesidades indicó que los trabajadores preferían actividades de verano para sus hijos en edad escolar. La voluntad de la empresa de cambiar de rumbo condujo a un programa muy exitoso de campamento de verano.

Una buena valoración y consulta estudian no sólo las necesidades y las medidas actuales, sino también las preferencias sobre varias opciones relativas a las tarifas, el lugar, los horarios de apertura, las opciones de registro y los servicios³. La consulta y la investigación no sólo pueden asegurar el uso de las soluciones, sino también sentar las bases para unas relaciones positivas y unas asociaciones productivas.

Asociarse para el éxito

Los estudios de casos de este libro presentan una serie de ejemplos innovadores sobre maximización de recursos y conocimientos mediante asociaciones, las cuales pueden lograr lo siguiente:

- **Reunir diversas capacidades y recursos.** En el ejemplo de los centros de cuidados infantiles para los temporeros (CAHMT) de Chile, los sindicatos plantearon la idea y continúan controlando el programa, los empleadores hacen aportaciones económicas voluntarias, los padres pagan tarifas, el Gobierno nacional administra el programa, los ayuntamientos ofrecen las instalaciones y gestionan el programa y las distintas agencias administrativas aportan el personal y la comida: el resultado final es un programa variado e integral que lleva funcionando 15 años.

³ Se puede encontrar un ejemplo de cuestionario para una encuesta sobre cuidados infantiles en UNISON, 2004, pág. 26.

- **Aprovechar las instalaciones y servicios existentes.** En muchos vecindarios ya existen diversas instalaciones y servicios, y las iniciativas en el lugar de trabajo han encontrado formas distintas de aprovechar lo que ya existía. Por ejemplo, FURNAS en Brasil, IBM en Hungría, el Royan Marsden en el Reino Unido y BHEL en India pudieron ofrecer las actividades de verano que necesitaban los hijos de sus empleados identificando programas ya existentes en el vecindario y llegando a acuerdos. La plantilla de algunos centros de trabajo ha podido mejorar sus cualificaciones asistiendo a cursos de formación que ofrecen diversos servicios del Gobierno y ONGs. Con el fin de enriquecer el componente didáctico del programa de cuidados infantiles de la guardería de Phra Pradaeng, Tailandia, el personal asiste con regularidad a cursos gubernamentales sobre desarrollo infantil.
- **Fondo común de recursos.** En varios casos, las empresas y los sindicatos de zonas o áreas geográficas se han reunido para alcanzar soluciones colectivas para el cuidado infantil y hacer un fondo común de recursos. El polígono industrial de Peenya, en India, y la red de sindicatos de Nawanakhon, en Tailandia, son ejemplos clave. En Francia, la guardería de Aix-la-Durance destaca cómo, en el marco de las iniciativas gubernamentales, la asociación entre pequeñas, medianas y grandes empresas de una zona aporta beneficios mutuos, permitiendo que tanto las empresas pequeñas como las grandes aprovechen las economías de escala para compartir gastos y riesgos.

Asegurar la calidad

A lo largo de los estudios de casos, un tema común en las reacciones de los padres al programa de cuidados infantiles es su preocupación sobre la calidad de los cuidados que reciben sus hijos. Su valoración se tiene que vincular con la forma en que el programa ha afectado al desarrollo de los niños (por ejemplo, en los centros de los casos tailandeses y de IBM Sudáfrica) o sobre el modo en que han reaccionado (por ejemplo, a los cuidados de emergencia en IBM Hungría o a los campamentos de verano del servicio postal húngaro). Las críticas y la falta de uso de las instalaciones a menudo se vinculan a problemas de calidad como es la formación del personal o a un espacio insuficiente. Prestar atención al aseguramiento de la calidad de las instalaciones ofrecidas a los empleados parece compensar porque les anima a que las utilicen.

Las estrategias aplicadas para asegurar la calidad varían dependiendo del tipo de programa en cuestión. En los casos de la ayuda prestada para el uso de instalaciones del vecindario, estas pueden ser objeto de una preselección, como en el caso de FURNAS, Brasil, o el uso de la ayuda económica se puede limitar solamente a aquellos proveedores que estén registrados, como sucede en Francia o en el Reino Unido, donde existe un sistema público de registro.

En el caso de los centros de cuidados infantiles *in situ*, las instituciones públicas pueden ayudar a mejorar la calidad de las instalaciones en el lugar de trabajo estableciendo unas directrices nacionales, ofreciendo programas de estudios, llevando a cabo inspecciones y brindando oportunidades de formación para el personal. El recuadro 3.14 del apartado 3.6 presenta algunos ejemplos de cómo los socios externos ayudan a formar al personal de las guarderías de empresa.

Las campañas para asegurar la calidad de las instalaciones en el lugar de trabajo han incluido:

- registrar el centro en el organismo nacional adecuado;
- cuidadosa selección del personal, especialmente del director;
- nombramiento de asesores de cuidados infantiles para ayudar en el diseño del espacio, en la contratación del personal, en el control de las operaciones y en el contacto con los organismos de registro u homologación;
- formación de la plantilla en el trabajo;
- atención a las condiciones laborales del personal, incluyendo las horas trabajadas, los salarios, la necesidad de un horario predecible y de tiempo libre para atender sus propias responsabilidades familiares; y
- establecer mecanismos para que los padres transmitir sus opiniones (*feedback*) a posteriori.

Controlar los resultados y medir los beneficios

Controlar el uso de las medidas en el lugar de trabajo por parte de los empleados con hijos es importante para poder afrontar las carencias que desincentivan su uso y anticipar su futura utilización. En el caso de los centros de cuidados infantiles cuya capacidad tiende a ser fija durante un largo periodo de tiempo, el control puede ser es-

pecialmente importante para asegurar que se utilice la capacidad disponible y para comprender los motivos de una infrautilización que pueda amenazar la sostenibilidad económica de la instalación.

Varias de las iniciativas en el lugar de trabajo documentadas en la Parte II incorporan mecanismos formalizados para controlar el uso de los programas y del *feedback*. A veces se trata de comités de bienestar o de empresa, como en Francia, que permiten a los socios tratar los problemas relacionados con los beneficios o los programas de las prestaciones, pero con más frecuencia son comités asesores, constituidos especialmente para que se les consulte sobre la dirección de un centro de cuidados infantiles *in situ* (como en la Melsetter Farm, Sudáfrica, la Fundación Oswaldo Cruz, Brasil, e Infosys, India). Las encuestas a los padres para obtener *feedback* de los usuarios o descubrir por qué no se utiliza un programa de la empresa son poco comunes.

En ocasiones, las encuestas sobre la satisfacción general del trabajador pueden ayudar a situar el papel del programa de cuidados infantiles en la gama de prestaciones propuestas por una empresa. Por ejemplo, en Natura, Brasil, donde casi dos tercios de los trabajadores son mujeres, las encuestas llevadas a cabo por auditores externos han identificado de manera regular que la guardería de la empresa es una de las mejores prestaciones ofrecidas, en parte por la calidad del centro.

Las iniciativas con soluciones de cuidados infantiles a menudo comienzan con unas cuantas personas motivadas, que suelen incluir a un jefe de recursos humanos o a un consejero delegado, como se observó en el caso de Sudáfrica. Cuando estas personas se marchan, los nuevos jefes están menos convencidos sobre los beneficios de invertir en cuidados infantiles. Así, para que un programa sea sostenible, documentar sus beneficios puede ayudar a convencer a la dirección sobre la utilidad de un programa de cuidados infantiles. Esta documentación parece rara, pero no disponer de ella deja los programas sin defensa frente a jefes escépticos.

Comunicar el programa

La participación de los representantes de los empleados en el desarrollo del programa no solamente ayuda a garantizar su utilidad, sino que también facilita su posterior comunicación a los empleados. Si éstos van a utilizar la instalación, deben saber que existe, quién tiene derecho a ella y cómo funciona. Las normas tienen que estar claras y su

aplicación ha de ser transparente. La información relacionada con las garantías sobre la calidad también es esencial para los padres a la hora de tomar una decisión. Si el programa está pensado para atraer a nuevos trabajadores, es importante que se cite en los anuncios de contratación y que se faciliten detalles al nuevo personal.

Asimismo, muchas iniciativas en el lugar de trabajo pueden tener normas y requisitos complejos que pueden no comprenderse bien y, por tanto, quedar infrutilizadas. En algunos casos, los proveedores de servicios, como los que ofrecen vales o abren guarderías de empresa, brindan apoyo facilitando información a los trabajadores de sus clientes.

Afrontar los costes

Los cuidados infantiles de calidad pueden ser caros. En los programas de empresa, existen fundamentalmente tres sujetos que abonan los costes: los padres, el empleador y el gobierno. Los numerosos ejemplos a lo largo del libro ilustran diversos tipos de medidas en distintos países para repartir el coste de los cuidados infantiles entre los tres actores.

En los países donde los padres deben pagar la mayoría del coste por los cuidados infantiles, en general agradecen cualquier ayuda económica del empleador en forma de subsidios, descuentos negociados, gastos desgravables, etcétera. En estos tipos de programas, el empleador puede decidir la cantidad de su aportación, ya sea pequeña o considerable.

En el caso de los centros de cuidados infantiles en el lugar de trabajo, los padres suelen pagar parte del coste (y a veces incluso más) y consideran que esto es normal. Incluso los trabajadores pobres de Red Lands Roses, en Kenia, por ejemplo, están en buena disposición de pagar una pequeña cantidad por la guardería de empresa, señalando que es mucho menor que el coste de una sirvienta joven, que puede no ser de confianza.

Cuando la ley exige del empleador que ofrezca cuidados infantiles, los padres con derecho a ellos (normalmente sólo las madres) no suelen pagar nada. Además, en algunos casos, los empleadores con trabajadores con salarios muy bajos no cobran nada, como en SOCFINAF, Kenia, mientras que otros prefieren cobrar al menos una cantidad simbólica.

Entre los países recogidos en este libro, cualquier ayuda pública a los centros de cuidados infantiles en el lugar de trabajo suma un pequeño porcentaje del coste (exceptuando las guarderías interempresariales en Francia). Sin embargo, se debería advertir que estas ayudas pagadas directamente a los trabajadores también pueden servir para subsidiar el uso de programas en el lugar de trabajo. Pero, básicamente, son los padres y el empleador quienes sufragan la mayor parte de los costes.

El coste de los cuidados infantiles es un gran obstáculo a las iniciativas del empleador y también para su uso por parte de los empleados. En el caso de los trabajadores con rentas bajas, que no pueden contribuir a una buena parte de los costes, los empleadores pueden ser especialmente reacios a afrontar un coste que puede constituir una parte significativa del salario del trabajador. Hacer que los cuidados infantiles sean más asequibles a menudo puede implicar sacrificios en la calidad. En los casos reflejados de la Parte II, la mayoría de las instalaciones para trabajadores con salarios bajos no reúnen las mismas condiciones que las destinadas a profesionales altamente cualificados. Aunque quizás parezcan útiles para los trabajadores, puede que no les beneficie la imposición de unos estándares públicos elevados en las instalaciones situadas en el lugar de trabajo. Simultáneamente, es necesario asegurar unas necesidades mínimas. Según se aborda en el apartado 2.6, encontrar un equilibrio razonable entre asequibilidad y calidad constituye un importante desafío, especialmente allí donde los recursos son limitados.

Ampliar las posibilidades

La búsqueda de ejemplos de programas en el lugar de trabajo que ayuden a cuidar de los hijos de los trabajadores sugiere que la gama de casos es muy limitada. No ha sido fácil encontrar programas distintos de la guardería de empresa ni tampoco ha sido sencillo encontrar ejemplos destinados a los trabajadores con rentas bajas. Los socios del lugar de trabajo podrían ser más innovadores y ampliar las posibilidades estudiadas en la búsqueda de soluciones en el lugar de trabajo para ayudar en los cuidados infantiles.

- **Más allá de los cuidados regulares para los niños en edad preescolar.** La mayoría de las iniciativas en el puesto de trabajo se centra fundamentalmente en los cuidados regulares para los niños en edad preescolar. Estos cuidados son, sin duda, un pro-

blema acuciante para los padres de prácticamente cualquier país. Sin embargo, cuidar de los niños antes y después del colegio o durante las vacaciones también puede plantear a los padres importantes problemas logísticos y económicos, al igual que los cuidados de refuerzo en caso de emergencia. Estos otros tipos de necesidades tienden a quedar obviadas pese a las dificultades que pueden plantearles a los padres que intentan centrarse en las prioridades del trabajo. IBM Hungría, por ejemplo, descubrió que los cuidados durante las vacaciones estivales eran la mayor fuente de estrés para los padres, y los cuidados extraescolares disponibles en Wipro, Bangalore, son muy populares entre los empleados con hijos.

Algunas iniciativas, como el centro de cuidados infantiles de SNPE Le Bouchet, Francia, ofrece ayuda que se puede utilizar para una amplia gama de necesidades en relación con el cuidado de los niños, incluyendo los cuidados preescolares, durante las vacaciones escolares, y las plazas reservadas para los casos de emergencia. Otras empresas se han asociado con los servicios del vecindario para ayudar a los trabajadores a encontrar cuidados extraescolares, como son los campamentos de verano. El Capítulo 4 ofrece detalles sobre los programas que ayudan a los padres con los cuidados extraescolares o los de emergencia.

- **Más allá de los centros de cuidados infantiles en el centro de trabajo.** La mayoría de las iniciativas en el lugar de trabajo se encuadra en una categoría: centros *in situ*. Los que están en el lugar de trabajo son extremadamente útiles cuando los trabajadores necesitan los servicios para los niños pequeños durante su horario laboral. Pero no son la mejor solución en todas las situaciones (véase el cuadro 4.2 al final del Capítulo 4).

Otras opciones de apoyo pueden ser mejores para abordar las necesidades de un amplio espectro de trabajadores y les brindan una mayor flexibilidad o una mayor gama de servicios de cuidados, al tiempo que son menos costosos y arriesgados para el empleador. Más allá de la provisión directa, existen muchas posibilidades para brindar ayuda con los cuidados infantiles, contactando con las instalaciones existentes en el vecindario, ofreciendo ayuda económica (incluyendo el aprovechamiento de los programas de incentivos gubernamentales) y facilitando información y recursos a los trabajadores sobre opciones para cuidar de sus hijos en el vecindario. Al valorar un abanico más amplio de soluciones y «pensar con la mente abierta», los socios del

lugar de trabajo pueden apalancar mejor las oportunidades y recursos existentes. El resultado podría ser una forma más barata de ofrecer ayuda en el lugar de trabajo para cuidar de los hijos de todos los empleados que lo necesiten.

- **Más allá de los trabajadores con rentas elevadas.** El apoyo a los cuidados infantiles en el lugar de trabajo es más corriente en organizaciones como bancos, empresas de TI o instituciones académicas preocupadas por conservar a empleados altamente cualificados que en aquellas donde los trabajadores están mayoritariamente en puestos mal pagados y que exigen pocos conocimientos. Sin embargo, los ejemplos de programas para trabajadores con salarios bajos de este libro indican que los beneficios para el empleador pueden ser considerables.

Las experiencias de los exportadores de café y rosas kenianos y del jardín botánico Nong Nooch de Tailandia sugieren una gran rentabilidad de sus inversiones en centros de cuidados infantiles para trabajadores agrícolas rurales en términos de buena voluntad, productividad y mejor absentismo; de otro modo, los trabajadores contarían con pocas alternativas deseables para cuidar de sus hijos. El servicio postal húngaro, muchos de cuyos trabajadores tienen un salario bajo, cree que éstos agradecen los programas de campamentos de verano para sus hijos (que de otro modo no se podrían permitir) y considera que los beneficios derivados del campamento son un importante medio de que los trabajadores estén más satisfechos con su trabajo. De manera similar, en BMW Sudáfrica, los Centros de Enseñanza Temprana se consideran un medio para que los hijos de los trabajadores empiecen mejor en la vida y son parte del cumplimiento de la responsabilidad social corporativa por parte de la empresa.

Para fomentar las iniciativas que beneficien a los trabajadores con rentas bajas, las políticas públicas podrían dirigir en concreto los incentivos de los empleadores (créditos o desgravaciones fiscales, subsidios) a los empleados con salarios bajos o mínimos.

Dentro de las organizaciones, a veces se presta más ayuda económica a los trabajadores con rentas más bajas, lo que implica en ocasiones escalas variables para un centro, como en el caso de las guarderías interempresariales de Francia. De manera similar, el Royal Marsden del Reino Unido ofrece más subsidios para cuidados infantiles a sus trabajadores con un

salario más bajo. Y en Chile, la Universidad de Concepción concede becas de guardería para niños cuyos padres cobren un salario bajo.

- **Más allá de las madres.** Los beneficios de los cuidados infantiles a veces se reservan para las empleadas, lo cual parece ser en concreto el caso de los países cuyas leyes exigen que los empleadores les ofrezcan estos cuidados a las trabajadoras. Sin embargo, incluso en estos países, algunas empresas también se los ofrecen a los padres; por ejemplo, en la Universidad de Concepción de Chile, en la Fundación Oswaldo Cruz de Brasil, y en India, Bharat Heavy Electricals y Gokaldas Images (legalmente obligadas), así como Wipro, Infosys y el National Centre for Biological Sciences. Estas empresas reconocen así de manera explícita que los hombres también tienen responsabilidades en el cuidado de sus hijos y los padres entrevistados para los estudios de casos expresaron su agradecimiento por percibir estas prestaciones. En el resto de los países, ninguno de los ejemplos de ayuda en la empresa con el cuidado de los hijos se limita a las trabajadoras: tanto los padres como las madres tienen derecho a esta prestación y la utilizan.

5.3. LECCIONES PARA LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

En su mayoría, los ejemplos de la Parte II de este libro giran en torno a empleadores individuales y muestran cómo han adoptado medidas para mejorar el acceso de sus empleados a los cuidados infantiles. En varios ejemplos, los sindicatos de empresa o de sector fueron clave a la hora de lograr la ayuda en el puesto de trabajo, a menudo mediante la negociación colectiva o, en ciertos casos, ofreciendo ellos mismos los cuidados. Estos ejemplos muestran que las campañas de los actores en la empresa pueden marcar una gran diferencia para los padres que trabajan, que con frecuencia tienen que batallar con la necesidad de que cuiden a sus hijos.

En el ámbito nacional, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrían hacer más para fomentar y facilitar las iniciativas en relación con los cuidados infantiles influyendo en las políticas y los programas gubernamentales. Este libro ha presentado una serie de ejemplos para mostrar las distintas formas en que estas organizaciones locales y nacionales han promovido políticas que ayudan a los

trabajadores para que afronten sus responsabilidades familiares y mejoren su acceso a los cuidados infantiles (véase el Capítulo 3). Algunas de las formas en que estas organizaciones (o a veces asociaciones o coaliciones) han promovido los cuidados infantiles en los ámbitos regional y nacional incluyen:

- participar en debates políticos nacionales;
- organizar y apoyar campañas que promuevan cambios en las políticas;
- conceder premios en la empresa;
- recopilar buenas prácticas; y
- proporcionar herramientas, servicios e información.

La impresión general es que, en muchos países, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrían desempeñar un papel mucho más importante, especialmente abogando por la mejora de las políticas públicas, incluyendo medidas que mejoren los servicios de cuidados infantiles de los vecindarios y fomentando la asistencia en el lugar de trabajo. Las campañas de defensa son infrecuentes pese al hecho de que la falta de cuidados infantiles asequibles, cómodos y de buena calidad constituye un problema que afecta negativamente tanto a trabajadores como a empleadores de todo el mundo. Los trastornos en el lugar de trabajo y el estrés del trabajador provocado por la inadecuación de los cuidados infantiles se perciben muy a menudo como el resultado de problemas personales de los trabajadores y no de la organización social y de la falta de servicios para cuidar a los niños.

Dado los servicios de cuidados infantiles producen importantes efectos sobre la buena marcha de los trabajadores y de la empresa, las organizaciones sindicales y empresariales son parte interesada a la hora de intervenir en los debates políticos y en las consultas al gobierno sobre las políticas y la provisión de cuidados infantiles, aunque esto esté lejos de ser el caso en una serie de países. Con un mayor compromiso de los agentes sociales, las políticas públicas serían más realistas y tendrían en cuenta no sólo las necesidades de los niños, sino también las de los padres y los empleadores. Al participar en los debates políticos nacionales, las organizaciones sindicales y empresariales podrían recalcar la importancia del problema de los cuidados infantiles no sólo para sus miembros, sino más en general para la economía y el bienestar de los trabajadores.

Aunque esté claro que el acceso a los cuidados infantiles es un gran problema para muchos padres, las respuestas son complejas y constituyen un gran desafío para gobiernos, empleadores y trabajadores. Como muestra este libro, las iniciativas en el lugar de trabajo han sido muy útiles para abordar los problemas de algunos trabajadores. Sin embargo, los gobiernos deben tomar las riendas integrando las necesidades de los trabajadores en las políticas y los programas de cuidados infantiles y también ofreciendo el marco que capacite para la colaboración con las iniciativas en el lugar de trabajo y el apoyo técnico. La misma existencia de soluciones en el lugar de trabajo para cuidar de los niños apunta a la urgente necesidad de que se emprendan más acciones y de que haya mejores políticas y medidas que tengan más en cuenta las necesidades de los padres que trabajan.

Parte II

Ministerio de Trabajo e Inmigración

6. BRASIL

*Suyanna Linhales Barker*¹

RESUMEN NACIONAL

Como consecuencia de los movimientos sociales a favor de los derechos de las mujeres y de los trabajadores, en Brasil se garantiza por ley desde 1988 la provisión de cuidados infantiles para las madres durante el periodo de lactancia. Muchas de las empresas legalmente obligadas prefieren la opción de conceder un subsidio para cuidar de los niños en lugar de abrir una guardería de empresa, pero la cuantía del subsidio es a menudo inferior a la necesaria para ofrecer unos cuidados de calidad. También se han lanzado importantes campañas públicas para ofrecer educación preescolar a niños de 4 a 6 años de edad, aunque solamente sea a media jornada. No obstante, apenas hay centros públicos para niños menores de 3 años o para párvulos, cuyos horarios escolares son de sólo cuatro horas diarias, situación que plantea problemas en especial a las familias pobres.

Cuidados infantiles y derechos de los trabajadores

La primera guardería de empresa de Brasil la inauguró la Spinning and Fabrics Corcovado Company, de Río de Janeiro, en 1899. Pese a

¹ Suyanna Linhales Baker es psicóloga e investigadora especializada en los efectos sanitarios del trabajo infantil y en el desarrollo de los jóvenes y la política sanitaria de los adolescentes. Tiene un doctorado en salud pública. Le gustaría agradecer su colaboración a Silvia Lacouth y a Yvone Souza de la Fundación Oswaldo Cruz, a Ricardo Furlan de Natura y a Alcenit Portela de FURNAS. También le gustaría mostrar su agradecimiento a Marianna Olinger de Promundo y a Denise Maria Cesário y a Tatiana Pardo de la Fundación de la Asociación de Fabricantes de Juguetes Abrinq por su importante cooperación.

la industrialización brasileña del siglo XX, que conllevó un importante aumento de la participación femenina en el mercado laboral, en general se descuidó el cuidado de los hijos de los trabajadores, que normalmente se dejaba en manos de entidades filantrópicas, cuya función principal consistía en paliar la pobreza de las clases trabajadoras. Hasta las décadas de 1960 y 1970 las guarderías comenzaron a considerarse un derecho para todos como consecuencia de los movimientos a favor de los derechos de la mujer y de los trabajadores. Sin embargo, dada la represión política del país, hasta finales de la década de 1980, con el regreso de la democracia, la legislación no estableció la obligatoriedad de los cuidados infantiles para las madres trabajadoras durante el periodo de lactancia como parte de los derechos laborales². Asimismo, a partir de esa misma década se produjo un aumento considerable de la participación de las mujeres entre 24 y 54 años —grupo de edad con más niños pequeños— en el mercado laboral; de un 44 por ciento en 1982 a casi un 44 por ciento en 2004³.

Los derechos de los trabajadores en Brasil están recogidos en la *Consolidación de las Leyes de Trabajo*⁴, que establece:

- 1) una baja por maternidad de 120 días para las mujeres;
- 2) cinco días de baja por paternidad para los padres tras el nacimiento del hijo;
- 3) toda empresa con 30 o más trabajadoras mayores de 16 años debe tener un lugar adecuado para que los empleados dejen a sus hijos durante el periodo de lactancia. El texto no especifica la duración de este periodo y declara que la propia empresa puede ofrecerlo a través de guarderías subcontratadas;
- 4) las guarderías disponibles para las empresas mediante este tipo de acuerdo deben estar cerca del lugar de trabajo;
- 5) hasta que un niño tenga 6 meses de edad, las trabajadoras tienen derecho a dos periodos de lactancia retribuidos de media hora cada uno durante el día laborable. Cuando la salud del niño lo requiera, el periodo puede ampliarse más allá de los seis meses; y
- 6) una empresa que no ofrezca cuidados infantiles u otras medidas puede optar por el sistema de reembolso a una institu-

² Joia, 2008.

³ De Mello y otros, 2006, cuadro 1.

⁴ Carrion, 1997.

ción elegida por ella o por el trabajador de los gastos derivados del cuidado de los niños durante el día. Los periodos y las cuantías se estipulan en los convenios colectivos.

Es importante advertir que en Brasil las iniciativas en el lugar de trabajo sólo sirven a una cifra reducida de familias relativamente privilegiadas. En 2007, sólo el 2 por ciento de las 120 empresas con plantas industriales tenía una guardería o un centro de cuidados infantiles en el lugar de trabajo⁵. El mismo estudio también concluyó que la mayoría de los empleadores prefería entregar vales de cuidados de día, que normalmente sólo cubren parte de los gastos. La solución para muchos trabajadores del mercado laboral formal es la de pagar guarderías privadas o tener empleados domésticos en sus casas para que cuiden de sus hijos mientras ellos trabajan.

El reembolso de los cuidados de día ha sido el medio más habitual empleado por las empresas brasileñas para dar cumplimiento a las leyes laborales, que exigen a toda empresa sin guardería que adopte un sistema de reembolso para pagar los cuidados de día u otro método para ofrecer cuidados destinados a los hijos de los trabajadores. La cantidad del reembolso es una prestación no tributable para los empleados, fijándose su duración y cuantía mediante un convenio colectivo entre el empleador y los sindicatos. Algunas empresas con guardería también ofrecen reembolsos si no hay sitio para el hijo de un empleado.

La legislación se concentró inicialmente en la necesidad de las madres de amamantar a sus bebés y de contar con guarderías en el lugar de trabajo, o cerca de él, a estos efectos. Sin embargo, algunas empresas van más allá de los requisitos legales incluyendo a niños que ya no necesitan lactancia, ofreciendo la prestación tanto a trabajadores como a trabajadoras, como se ve en el primer caso que se presenta a continuación. Los sindicatos han desempeñado un importante papel garantizando estos derechos adicionales.

En algunos casos, los acuerdos pueden garantizar el reembolso de los cuidados para niños de hasta 6 años de edad, mientras que en otros ofrecen cuidados de día solamente a los niños de hasta 2 años. Sin embargo, en muchos otros, esta prestación se ofrece sin un proceso de cuidadosa planificación y en muchos convenios colectivos esta prestación es una cuestión de forma; por ejemplo, los empleadores

⁵ Hewitt Associates, 2007. *Survey of worker benefits*. Véase <http://hewittassociates.com> (16 de junio de 2009).

pueden pagar sólo una cantidad mínima (en torno a 50 dólares mensuales), que no basta para asegurar cuidados de día de calidad. Un repaso de los convenios colectivos brasileños entre 1996 y 2000 concluyó que los cuidados infantiles son relativamente escasos en los convenios: sólo el 11 por ciento de las cláusulas incluía los cuidados infantiles⁶.

La institución encargada de asegurar que se apliquen los acuerdos sobre cuidados infantiles es el Ministerio de Trabajo y Empleo mediante su Sección de Inspección. En caso de incumplimiento, se le notifica a la empresa y se le concede un plazo para que lo subsane.

Muchos trabajadores no se benefician de la legislación sobre cuidados infantiles. Los cambios en la estructura de la mano de obra han provocado una reducción de las prestaciones para los trabajadores que, en sus convenios colectivos, no pueden negociar todos sus derechos, incluyendo las guarderías en el lugar de trabajo, tal como se ha visto anteriormente⁷. En la actualidad, Brasil se enfrenta a una importante pérdida de puestos de trabajo en el sector manufacturero y también asiste a un aumento de la participación femenina en el sector servicios. Las mujeres representan ahora aproximadamente el 45 por ciento de los trabajadores en el país⁸.

Dado que los trabajos en el sector manufacturero eran en su mayoría masculinos, esta pérdida de puestos de trabajo en algunos casos ha significado que los hombres tengan más probabilidades de estar parados o de ver su salario reducido. El resultado es que ha habido un aumento de hogares en los que las mujeres son la principal o la única fuente de ingresos.

Casi la mitad de los trabajadores activos del país está ocupada en trabajos informales, donde no llegan la Seguridad Social ni las prestaciones legisladas⁹. Las cifras de empleo confirman que, en años recientes, ha habido un importante aumento en el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en la economía informal como consecuencia de la reestructuración de los procesos productivos provocada por la organización económica neoliberal del país (y de todo el mundo). Así, el trabajo está adoptando formas no protegidas por

⁶ Brasil, Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconômicos.

⁷ Sorj, 2004.

⁸ Instituto da Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/boletim_mercado_de_trabalho/mt32/03_anexo_Populacao.pdf (11 de junio de 2009).

⁹ De Mello y otros, 2006.

el Derecho Laboral, y los convenios colectivos se aplican sólo a la categoría de trabajadores incluidos en ellos y excluyen a la mayoría.

En algunos países, la disposición legal de guarderías para las trabajadoras ha significado que los empleadores a veces eviten contratar al número de mujeres que les obligaría a abrir una guardería; sin embargo, en Brasil no ha sido el caso. Dado que allí el coste de los cuidados infantiles es mínimo (comparado con los de otras prestaciones), no parece que la oferta de prestaciones de este tipo haya tenido un impacto negativo sobre la contratación femenina.

Políticas públicas y provisión de cuidados infantiles

La guardería se considera, cada vez con mayor frecuencia, más que una cuestión de derechos de trabajadoras y trabajadores a que cuiden de sus hijos, una parte de los derechos del niño a recibir una educación infantil de calidad. Esta combinación de derechos laborales y de movimientos a favor de los derechos infantiles ha presionado a los políticos para que asuman la responsabilidad con la provisión en el país de espacios saludables y de una educación de calidad para todos los niños de hasta 6 años de edad. La legislación sobre derechos del niño, aprobada en 1990, declara que todos los niños menores de 6 años deben tener acceso a cuidados de día financiados públicamente (aunque no necesariamente los ofrezcan organismos públicos). La aplicación de esta ley ha sido el centro de un encendido debate en la educación primaria; es decir, tratar de asegurar que, de hecho, los niños menores de 6 años reciban estos servicios¹⁰.

En Brasil, los centros de cuidados de día atienden a niños de 0 a 3 años de edad y a los de 4 a 6 en edad preescolar (aunque en 2007, la edad para la educación primaria se redujo a los 6 años). Algunos centros privados pueden aceptar a niños más mayores. En 2006, el 15,5 por ciento de los niños de hasta 3 años asistía a guarderías o recibía cuidados de día en todo el país¹¹. Es importante recordar que la mayoría de estos centros de cuidados diarios no está en la empresa y que esta cifra incluye tanto a los niños de familias con ingresos me-

¹⁰ La educación pública en Brasil está descentralizada. Se financia con una mezcla de fondos de los Gobiernos federal, municipal y estatal, siendo los ayuntamientos los responsables de la enseñanza preescolar y primaria, y los Gobiernos estatales y federales de la enseñanza secundaria.

¹¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006*, cuadro 2.4, ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2007/Tabelas (seleccionar Educacao.zip) (9 de junio de 2009).

dios y altos, que pagan por los cuidados, como los centros de cuidados de día vecinales o públicos, que atienden fundamentalmente a las familias con rentas bajas. En total, Brasil tiene 28.055 centros de cuidados de día, siendo el 48 por ciento de ellos privados. Un informe de una visita de la UNESCO a un centro público de cuidados de día en un barrio pobre de Río de Janeiro señala que existe una larga lista de espera con niños para quienes no hay plazas libres. «En respuesta a la necesidad apremiante de los trabajadores más pobres de que cuiden a sus hijos, ha surgido una serie de pequeños centros sin ánimo de lucro cuya calidad no se puede garantizar»¹².

El acceso a los jardines de infancia y a centros preescolares es mayor y, aunque aún limitado, refleja una campaña pública considerable. En 2002/2003, los datos nacionales confirmaron que el 26 por ciento de los niños de 4 años, el 54 por ciento de los que tienen 5 años y el 67,1 por ciento de los que tienen 6 años asistían a un centro preescolar¹³. Se calcula que el 72 por ciento de estos centros son públicos¹⁴. Estos últimos son gratuitos y funcionan durante tres horas al día.

En el caso de los niños no matriculados en centros de cuidados de día o preescolares que no cubran el horario laboral de los padres, las familias cuentan con tres soluciones posibles:

- 1) **Contratar a un empleado doméstico:** Muchas familias acomodadas emplean a un trabajador doméstico cuyas tareas incluyen el cuidado de los niños. En Brasil, según los datos de 2005, existen 6 millones de personas en el trabajo doméstico, de las cuales el 93,4 por ciento son niñas o mujeres. De éstas, el 55 por ciento son de raza negra. De todas las mujeres que trabajan en el país, el 17 por ciento son empleadas domésticas¹⁵. Brasil tiene una cifra estimada de 500.000 niños y adolescentes entre 5 y 17 años que trabajan como empleados domésticos en hogares, siendo la mayoría niñas de origen afrobrasileño¹⁶.
- 2) **Confiar en la extensa familia o en los hijos más mayores:** Entre las familias con rentas bajas, como se ha confirmado en los estudios de trabajo infantil en Brasil, las hijas pueden cuidar de los hermanos además de realizar otras tareas domésticas, sustituyendo a los padres durante la jornada laboral.

¹² UNESCO y OCDE, 2007.

¹³ UNESCO, IBE, 2006a.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Bruschini, 2007, pág. 560.

¹⁶ ANDI, 2003.

- 3) **Pagar una mãe-crecheira:** Se trata de mujeres que tienen a niños en sus casas, a veces varios al mismo tiempo. No existe ningún estudio cuantitativo sobre este grupo y se desconoce su número.

Aunque los niños comiencen el colegio a los 6 años, no terminan los problemas que tienen los padres con su cuidado. La enseñanza pública y privada en Brasil sólo dura cuatro horas al día (de 8.00 a 12.00 h ó de 13.00 a 17.00 h); de este modo, los padres que trabajan tienen que pensar en alternativas para antes y después del colegio para sus hijos mayores de 6 años. Puesto que son pocos los colegios públicos que ofrecen actividades todo el día, alguien tiene que recoger a los niños a las 12.00 h o los tiene que llevar allí a las 13.00 h. La gran mayoría de los padres con rentas bajas depende de los cuidados y de las actividades informales para sus hijos en edad escolar antes o después del horario escolar.

Los trabajadores con empleos formales en el comercio y la industria pueden tener acceso a actividades extraescolares o vacacionales para sus hijos en edad escolar a través de organizaciones de servicios sociales para trabajadores y sus familias. Desde 1996, las industrias están legalmente obligadas a aportar el 1,5 por ciento de sus nóminas al SESI (Serviço Social da Indústria), que dirige una serie de programas de salud, educación, ocio, cultura y nutrición, y promueve a empresas socialmente responsables. El SESI es una agencia cuasi gubernamental dirigida por la Confederación Nacional de la Industria, pero su consejo incluye a representantes del Gobierno y sindicales. Existe una rama regional en cada Estado, de modo que los programas varían; los destinados a los hijos de los trabajadores incluyen educación infantil temprana junto con actividades artísticas, de ocio y deportivas después del colegio y durante las vacaciones escolares. En 2006, hubo aproximadamente 35.000 niños matriculados en los programas educativos infantiles del SESI¹⁷.

Otra forma en que las mujeres afrontan los problemas para cuidar de sus hijos es trabajar con horario reducido. En 2004, casi el 17,5 por ciento de las empleadas trabajaba menos de 20 horas semanales (comparado con sólo el 6,4 por ciento de los hombres), frente a un 13,5 por ciento en 1982¹⁸. Algunos Estados y ayuntamientos brasileños están intentando ofrecer programas para antes (y después) del co-

¹⁷ <http://tinyurl.com/klv6p3> (19 de junio de 2009).

¹⁸ De Mello y otros, 2006, pág. 12.

legio y se va a instituir el día escolar completo en Brasil como parte de la legislación nacional. Esta medida probablemente facilitaría a las madres con niños pequeños que trabajen o que lo hagan más horas.

Esfuerzos para aumentar la cantidad y la calidad

Con el fin de desarrollar estrategias que aumenten la cobertura de los centros preescolares y los jardines de infancia, el Gobierno federal estableció un grupo de trabajo con representantes de los Ministerios de Desarrollo Social, Educación y Planificación y de la Iniciativa Fome Zero (hambre cero), e intentaron buscar soluciones a la financiación federal para satisfacer las necesidades de los niños de hasta 6 años de edad¹⁹.

El grupo de trabajo interministerial desarrolló políticas presupuestarias a corto plazo para financiar los cuidados de niños de 0 a 6 años de edad y estableció una política nacional de educación infantil temprana. El Ministerio de Educación, que es el responsable de aplicar esta política²⁰, ofreció orientación y directrices para su aplicación y financiación mediante el Programa Nacional para la Reestructuración y la Adquisición para la Red Escolar Pública de Educación Infantil, denominado PROINFÂNCIA. Este nuevo plan de acción reúne varias iniciativas preexistentes del Ministerio de Educación, que, mediante su programa de desarrollo de la infancia, ya ha estado funcionando para mejorar las cualificaciones de los trabajadores del sector mediante el Programa de Formación Inicial para Profesores en Ejercicio en Educación Infantil, denominado PROINFANTIL.

Esta transición significó que los fondos públicos para cuidados infantiles previamente considerados una prestación social ahora se vean como parte del sector de la educación pública y de los derechos básicos de los niños a una educación gratuita y de alta calidad. Esta transición —de considerar la educación infantil como un derecho— ha recibido el apoyo de varios grupos asesores que trabajan en nombre de los derechos infantiles. Entre estos grupos, merece la pena citar el Movimiento Interforos de Educación Infantil de Brasil, MIEIB²¹, que ha ejercido presión para obtener más recursos destinados a la educación infantil y cuyos miembros han participado activamente en

¹⁹ Orden interministerial n.º 3219, 21 de septiembre de 2005.

²⁰ Resolução n.º 6, 24/4/2007, encontrada en http://fnde.gov.br/home/index.jsp?arquivo=resolucoes_2007.html (25 de mayo de 2009).

²¹ <http://www.mieib.org.br> (11 de junio de 2009).

el desarrollo de estándares de formación y cualificación para la educación infantil pública.

Merece la pena destacar que ni el Ministerio de Trabajo ni el Sindicato de Trabajadores Unidos o las Asociaciones Empresariales del país participan directamente en el proceso reestructurador de la educación infantil, aunque sean los responsables de negociar y revisar los derechos de los trabajadores con respecto a los cuidados infantiles en el lugar de trabajo. En este marco, los centros de cuidados infantiles en las grandes empresas quedan excluidos del proceso expansivo y reestructurador de la educación infantil con financiación pública (con raras excepciones, como la guardería de la Fundación Oswaldo Cruz, que sigue el programa de educación infantil del Ministerio de Educación; véase el estudio caso siguiente). Además, estos centros casi siempre quedan excluidos de los estudios sobre la calidad de los cuidados de día en Brasil²². Una mejor vinculación de la provisión de cuidados en el lugar de trabajo con las políticas sobre educación infantil y una mayor participación de los actores de la empresa en los debates políticos podría ayudar a que el cuidado de los niños sea de mayor relevancia para los padres que trabajan.

Algunas empresas han realizado un gran esfuerzo para mejorar los cuidados infantiles y las instalaciones para el desarrollo de la infancia mediante sus actividades de responsabilidad social. Por ejemplo, el C&A Institute²³, fundación afiliada a la empresa de prendas de vestir, y la Fundación de la Asociación de Fabricantes de Juguetes - Abrinq²⁴, se han asociado en un programa llamado La Infancia Primero. Esta iniciativa incluye la creación de una Red Regional de Asesores para la Educación Infantil, que promueve la educación infantil para todos los niños, centrándose en el desarrollo de las infraestructuras, la formación del personal y las asociaciones públicas y privadas para mantener y sostener los centros educativos infantiles.

Esta red ha establecido un liderazgo en 25 Estados brasileños y está en fase de organizar reuniones regionales con socios locales, incluyendo representantes de empresas, sindicatos y del sector público, así como expertos en educación infantil. La meta es la de organizar un grupo que pueda asesorar a los municipios y los Estados en la aplicación de propuestas para la inclusión de todos los niños de 0 a 6 años en el sistema educativo público.

²² Campanha Nacional pelo Direito à Educação/MIEIB, 2006.

²³ <http://www.institutoceca.org.br/instituto/site/content/hombe/default.aspx> (11 de junio de 2009)

²⁴ <http://www.fundabrinq.org.br> (11 de junio de 2009).

Ha habido algunos ejemplos de colaboración público-privada a pequeña escala. En el Estado de Rio Grande do Sul, IBM y algunas otras empresas han estado trabajando con el Gobierno estatal para poner en marcha servicios de cuidados de calidad financiados mayoritariamente con fondos públicos, con asistencia técnica y financiera de estas empresas²⁵.

Conclusión

La necesidad de cuidados infantiles lleva ya tiempo reconocida en Brasil gracias a los movimientos sociales que promueven los derechos de la mujer, del trabajador y, más recientemente, de los niños. Las autoridades públicas están haciendo sin duda un gran esfuerzo para que se disponga mejor de cuidados infantiles y para mejorar su calidad pese a las limitaciones presupuestarias públicas. Las empresas privadas, colectiva e individualmente, así como los sindicatos y los grupos de la sociedad civil, se han mostrado activos en este aspecto. Aunque todavía hay que progresar mucho, la participación activa de los sectores público y privado parece anunciar un futuro prometedor en la expansión y mejora de los cuidados infantiles.

FUNDACIÓN OSWALDO CRUZ

Tipo de actividad. Instituto público de salud.

Lugar de trabajo. Sede, campus Manguinhos en la zona norte de Río de Janeiro, incluyendo un laboratorio de vacunas, unidades en Belo Horizonte, Salvador, Recife y Manaus, así como una segunda sede en Río de Janeiro.

Trabajadores. 7.500 con diversos grados de formación profesional y educativa, que van desde los trabajadores del laboratorio hasta los investigadores clínicos.

Horario laboral. Por turnos; quienes utilizan la guardería tienen derecho a trabajar en el turno de 8.00 a 17.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería desde los 4 meses hasta los 6 años de edad para trabajadores y trabajadoras de la sede; subsidio para cuidados de día destinados a niños de 4 meses a 6 años para trabajadores y trabajadoras.

Socios. Sindicato de la Fundación Oswaldo Cruz.

²⁵ Promundo, 2007.

La Fundación Oswaldo Cruz (Fiocruz), que forma parte de Ministerio de Sanidad, es la mayor institución científica y tecnológica sanitaria de Iberoamérica. Sus principios básicos son la promoción de la salud y el desarrollo social mediante la producción y divulgación de los conocimientos científicos²⁶. La institución lleva a cabo diversas actividades, que incluyen investigación; proveer servicios sanitarios de referencia a hospitales y pacientes de ambulatorios; producir vacunas, medicamentos, reactivos y equipos de diagnóstico; educar y formar al personal; y proporcionar información y comunicación en sanidad, ciencia y tecnología.

Las prestaciones a los trabajadores de la fundación están gestionadas por el Departamento de Recursos Humanos, incluyéndose la guardería de la Fundación²⁷. Los trabajadores están representados por el sindicato de la Fundación Oswaldo Cruz²⁸, el cual se fundó en 1978 y ha servido de entidad sindical desde 1986.

La guardería se inauguró en 1989 y fue el resultado de largas negociaciones entre la administración de la Fundación y el sindicato. Este «espacio» para la negociación fue posible por el proceso de nueva democratización del país en la década de 1980, que permitió tanto el regreso de una administración más democrática para la Fundación, como la apertura de un espacio político para el sindicato en una comisión que definió el alcance y la calidad del centro de cuidados de día²⁹.

Instalaciones para el cuidado infantil

La guardería, que ofrece cuidados infantiles y educación para los hijos de los empleados de la Fundación de hasta 6 años de edad, tiene por objetivo dotar a los niños de conocimientos sobre el entorno y fomenta su interacción en el hogar, en la comunidad y como agentes activos de su propio conocimiento.

Tiene capacidad para 300 niños y está abierta de lunes a viernes, de 7.00 a 17.00 h, con un «tiempo de cortesía» de media hora sobre la llegada y la salida. Permanece cerrada los fines de semana, en vacaciones y durante un periodo vacacional en enero.

²⁶ http://www.fiocruz.br/media/velatorio_2007.pdf (11 de junio de 2009).

²⁷ <http://fiocruz.br> (11 de junio de 2009).

²⁸ <http://www.asfoc.fiocruz.br> (11 de junio de 2009).

²⁹ Fiocruz, 2008.

Ocupa un área de 5.553 m², con 734 m² construidos, y tiene tres bloques de edificios, separados por patios exteriores, para que haya un entorno despejado y abierto. El patio de recreo tiene un parque con juguetes de madera, una casa de muñecas, un foso de arena y un jardín. Toda el área está rodeada por numerosos árboles que comprenden un área verde.

Hoy, 20 años después de su fundación, la guardería es un ejemplo exitoso de cuidados para los hijos de los trabajadores y también se ha establecido como centro de investigación y formación en el área de educación infantil.

Algunos trabajadores con hijos entre 4 meses y 6 años de edad pueden no recurrir a la guardería si, por ejemplo, trabajan en otros lugares o tienen otras soluciones. Estos trabajadores pueden recibir un estipendio para el cuidado de sus hijos de aproximadamente 56,00 dólares mensuales. Este dinero se paga aun si el niño está al cuidado de un pariente y, en realidad, no suponen costes directos por los cuidados.

Derecho a la guardería y uso

Todos los trabajadores, masculinos y femeninos, a tiempo completo y los que pertenezcan a la plantilla de la Fundación Oswaldo Cruz tienen derecho a los cuidados de día para sus hijos sin pagar nada. No existe un sistema formal para valorar la satisfacción con la guardería, aunque la elevada demanda de los trabajadores de este servicio habla de su calidad. La guardería casi siempre está al 100 por ciento de su capacidad; los hijos de los investigadores clínicos y de los trabajadores del laboratorio de vacunas pueden utilizar este servicio y, de hecho, lo hacen.

Gestión y financiación

La guardería está totalmente financiada y mantenida por la Fundación Oswaldo Cruz y la inversión de la empresa en esta prestación es de aproximadamente 625 USD al mes por niño. Su gestión recae en el Departamento de Recursos Humanos y está supervisada por el Consejo Asesor de los Padres, que participa en las discusiones sobre la guardería. El Consejo no fija las normas ni las prácticas, pero se le consultan todas las decisiones y desarrolla las reglas de la guardería.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como el sindicato participan activamente en el mantenimiento de la guardería del campus Manguinhos. El sindicato —que incluye a los padres de los niños matriculados en la guardería— participa en las negociaciones y en la valoración de la calidad de los servicios prestados.

El servicio estatal de control sanitario y el ayuntamiento inspeccionan el entorno laboral y la guardería sigue los parámetros nacionales establecidos por el programa de estudios infantiles del Ministerio de Educación.

Por último, merece la pena señalar que, como parte de una fundación preocupada por la salud pública, para esta instalación de empresa es de primordial importancia la provisión de una educación infantil en un entorno seguro y saludable. El control médico de los niños también añade valor a la calidad del servicio.

Personal

El equipo técnico de la guardería consta de un coordinador, dos psicólogos, tres profesores, un médico, un nutricionista y un trabajador social. Hay 14 profesores y 23 asistentes, dos profesores de música, uno de teatro y un instructor de educación física. Otros 29 profesionales se ocupan de la cocina, la portería, las funciones de seguridad y las administrativas.

La calidad de su servicio, especialmente el elevado grado de cualificación de su personal y su inversión en infraestructuras, ha hecho de la guardería de la Fundación Oswaldo Cruz un modelo de investigación y formación profesional para la infancia. El personal forma a cuidadores y profesores para niños pequeños de otros centros. A través de su Centro de enseñanza e investigación, el personal de la guardería adelanta recursos humanos para desarrollo infantil y ha influido en la política sobre educación infantil a escala nacional. Por ejemplo, el curso de Desarrollo profesional en educación infantil tiene como objetivo desarrollar recursos humanos en educación infantil, asegurando la calidad de la formación y promoviendo la comprensión de los niños como ciudadanos que merecen respeto, cuidados y educación.

Punto de vista de la dirección

En el caso de la dirección, la inversión en cuidados infantiles es acorde con la importancia que le da a este tipo de servicio para los

empleados, asegurando que los trabajadores puedan dejar a sus hijos sabiendo que los cuidan prestándoles la mayor de las atenciones. A su vez, esto permite que los trabajadores alcancen su máximo potencial y que estén motivados en su trabajo. La Fundación ha logrado un elevado grado de excelencia precisamente porque ha invertido en sus empleados, asegurando su derecho a tener a sus hijos bien cuidados, protegidos y educados.

Conclusión

No es casualidad que la Fundación Oswaldo Cruz, que está reconocida como la mayor y una de las más famosas instituciones científicas y tecnológicas en el campo sanitario iberoamericano, también cuente con uno de los centros más reconocidos de educación infantil del país. Se le aplica a la guardería el mismo grado de competencia y participación de los trabajadores que a las actuaciones en sanidad pública.

NATURA

Tipo de actividad. Fabricación y venta de cosméticos.

Lugar de trabajo. Fábrica en Cajamar, que es un centro de investigación, producción y logística, así como un centro comercial en Itapericica da Serra, que es un centro de ventas y distribución.

Trabajadores. 63 por ciento de mujeres, que ocupan el 52 por ciento de los puestos directivos.

Horario laboral. La fábrica tiene varios turnos.

Solución para cuidar a los niños. Dos guarderías (de 5.30 a 20.00 h para cubrir los dos primeros turnos de trabajo) para los hijos de 4 meses a 4 años de edad de las trabajadoras.

Socios. Sindicato, empresa privada de cuidados infantiles.

Natura es la empresa líder en el mercado brasileño de cosméticos, fragancias e higiene personal. En la actualidad fabrica en torno a 900 productos, que incluyen maquillajes, perfumes, crema protectora solar y para el cuidado facial, corporal y del cabello. Es un negocio en expansión con presencia en Argentina, Chile, Francia, México, Perú y,

más recientemente, en Colombia y Venezuela³⁰. En Brasil, sus instalaciones de fabricación se concentran en el área de Cajamar, São Paulo, con un centro integrado de investigación, producción y logística. También tiene oficinas de ventas y centros de distribución en Itapeçerica da Serra, en el Estado de São Paulo y en Uberlândia y Mathias Barbosa, en el Estado de Minas Gerais.

Natura considera a sus trabajadores como socios. Su compromiso con el desarrollo de una cultura organizativa del bienestar de los trabajadores ha conducido a una serie de premios, incluyendo el reconocimiento como una de las 50 mejores empresas para las mujeres trabajadoras en 2006; una de las 150 mejores empresas para trabajar en 2004, 2005 y 2006; y una de las 100 mejores empresas para trabajar en Iberoamérica en 2005 y 2006.

Las prestaciones y los servicios para los empleados están diseñados para promover un equilibrio saludable y productivo entre vida y trabajo. Además de las prestaciones y servicios establecidos en la ley, Natura ofrece a todos los empleados una bonificación extraordinaria a final de año (junto con las 13 pagas que prescribe el derecho laboral brasileño), prestaciones odontológicas para sus trabajadores y las personas que dependan de ellos y un programa para promover el éxito y el progreso educativos (para los empleados y sus hijos de hasta 21 años de edad), denominado Natura Education. Existen servicios prenatales para las trabajadoras embarazadas y contratistas y para las esposas de los empleados y de los contratistas. Estas prestaciones se negocian en el convenio colectivo anual entre la empresa y el sindicato de farmacéuticos. Natura ofrece espacios y foros a través de los cuales los sindicatos pueden facilitar información a los empleados y aumentar la participación sindical.

Instalaciones

Las guarderías están en las ciudades de Cajamar e Itapeçerica da Serra, en el Estado de São Paulo. La primera está en la fábrica y la segunda en un centro comercial. Ambas existen desde hace más de 17 años y se abrieron para atender las necesidades de las madres con el fin de que pudiesen amamantar a sus bebés cuando lo solicitaran. Aún hoy, durante el periodo de lactancia se llama a las madres cuando sus hijos lloran para que los alimenten.

³⁰ http://natura.infoinvest.com.br/static/enu/perfil_organizacao.asp?language=enu (19 de junio de 2009).

La guardería de Cajamar tiene 1.300 m², cuida de 175 niños, abre todos los días de 5.30 a 20.00 h y atiende a los empleados que trabajan en los dos primeros turnos de la fábrica. Todas las mujeres que estén en otros turnos y tengan niños pueden cambiarse al primer turno para acceder al servicio de guardería. La fábrica funciona dos sábados al mes, durante los cuales la guardería abre. La guardería de Itapacerica da Serra tiene 400 m², atiende a 30 niños y abre todos los días de 8.00 a 20.00 h; puesto que se trata de una unidad de la empresa, cierra los sábados.

Ambas guarderías cuentan con espacios al aire libre, un comedor, baños adaptados a los niños y distintas salas para cada grupo de edad. Las actividades ofrecidas fomentan el desarrollo infantil y brindan un entorno seguro y acogedor.

Derecho a la guardería y uso

Las guarderías de Natura prestan servicios a los hijos de las trabajadoras desde que tienen 4 meses hasta los 3 años y 11 meses —dos más de lo que exige la ley—. Lo habitual es que las instalaciones estén llenas.

Gestión y financiación

Hace diez años, la administración y la contratación del personal se subcontrató con una empresa privada llamada CEDUC (Centro de Educación y Capacitación)³¹, que tiene una dilatada experiencia organizando servicios educativos infantiles y está a cargo de otras instituciones de cuidados, incluidas las destinadas a los empleados de Avon y Unilever.

La inversión de Natura en esta prestación es de 800 dólares por niño al mes y los trabajadores no pagan nada. Se trata de una prestación considerable, dado que los salarios de las mujeres oscilan entre los 1.600 y los 5.900 dólares mensuales.

En total, aproximadamente 50 profesionales trabajan en ambas guarderías, incluyendo a los profesores, los especialistas en lactancia, nutricionistas y enfermeras. La coordinación de la guardería se divide en unidades administrativas y educativas, y los inspectores sanitarios de los ayuntamientos las visitan regularmente.

³¹ <http://www.crechesceduc.com.br> (11 de junio de 2009).

Punto de vista de la dirección

Inicialmente, las guarderías se abrieron para satisfacer las necesidades de las trabajadoras durante el periodo de lactancia, como respuesta a la legislación y por las presiones del personal. Forman parte de la campaña de Natura para establecer una cultura organizativa que apoye a sus trabajadores, a los que consideran socios para alcanzar las metas de la empresa.

Punto de vista de los trabajadores

En las encuestas sobre satisfacción de los trabajadores llevadas a cabo por auditores externos, se identifica normalmente a las guarderías entre las mejores prestaciones ofrecidas por la empresa. Esto se debe en parte a que están en el lugar de trabajo, están bien mantenidas, tienen suficiente personal y son atractivas para los niños y sus padres.

Lecciones aprendidas

Natura es un buen ejemplo de guardería en el lugar de trabajo financiada por una empresa, pero subcontratada con una organización especializada de alta calidad: CEDUC. Las madres valoran sin ningún tipo de duda la calidad de los cuidados infantiles ofrecidos.

FURNAS

Tipo de actividad. Compañía eléctrica estatal.

Lugar de trabajo. 11 plantas hidroeléctricas, dos termoeléctricas y dos oficinas de ventas.

Trabajadores. 6.500, de los cuales el 30 por ciento son mujeres.

Horario laboral. De 8.00 a 20.00 h, en dos turnos de ocho horas.

Solución para cuidar a los niños. Reembolso de los cuidados a las trabajadoras con hijos de 0-7 años; campamento de verano; actividades extraescolares.

Socios. Sindicatos (convenios colectivos); centros de cuidados de día en el vecindario; SESI (Serviço Social da Indústria).

FURNAS es una empresa estatal propiedad del Gobierno Federal a través del Ministerio de Minas y Energía³². Se fundó en 1957 para satisfacer la demanda energética derivada de la rápida urbanización de Brasil en la década de 1950. Su actividad se desarrolla en la generación, el transporte y la comercialización de la electricidad, y garantiza el suministro energético al 51 por ciento de los hogares y empresas brasileñas que suman el 65 por ciento del PIB del país. Actualmente consta de un complejo de 11 plantas hidroeléctricas, dos termoeléctricas, 19.278 km de tendido de transporte y 46 subestaciones.

La mayoría de su personal está compuesto por técnicos y administrativos. Desde 2003, la empresa ha desarrollado el Grupo de Trabajo de Género, coordinado por el director de Responsabilidad Social, organismo vinculado a la Presidencia de FURNAS, que establece mecanismos para asegurar la igualdad de género y la capacitación de las mujeres, tanto dentro de la empresa como en los vecindarios donde opera³³.

Entre las políticas de la empresa para cuidar de los hijos de sus empleados destacan las siguientes iniciativas:

- un amplio seguro sanitario para los empleados y menores de 21 años que dependan de ellos si asisten a la universidad y hasta los 18 años si no lo hacen;
- campamento de verano en enero para los hijos de los empleados que tengan de 7 a 14 años;
- un contrato con el SESI (Serviço Social da Indústria)³⁴ para organizar actividades extraescolares para los hijos de los empleados;
- reembolso de los cuidados de día hasta 750 dólares mensuales a las trabajadoras con hijos de 0 a 7 años de edad;
- pago de una ayuda a la educación valorada en 125 dólares a los trabajadores con hijos de 0 a 14 años de edad y a las trabajadoras con hijos entre 8 y 14 años;
- pago de una ayuda extraordinaria para niños con necesidades especiales por medio del seguro sanitario, acceso a servicios de salud mental, logopedia, fisioterapia, asesoría educativa, servicios neurológicos. Estos servicios se utilizan para ayudar con los resultados académicos de los niños; y

³² <http://www.furnas.com.br> (11 de junio de 2009).

³³ <http://www.furnas.com.br/links.asp?lnk=grupogenero/grupogenero.asp> (11 de junio de 2009).

³⁴ <http://sesi.org.br> (11 de junio de 2009).

- aplicación de los acuerdos educativos ofreciendo descuentos sobre la enseñanza en colegios privados y universidades privadas. FURNAS tiene en la actualidad acuerdos con 148 instituciones educativas privadas que hacen descuentos a los hijos de sus empleados. La mayoría de estos colegios está en los vecindarios donde se halla la empresa o donde vive un número representativo de empleados. Los trabajadores pueden solicitar a FURNAS que homologue un establecimiento para esta prestación presentando una petición al respecto en nombre de un número suficiente de trabajadores.

Estas prestaciones se negocian en convenios colectivos anuales con los sindicatos. La Oficina de Relaciones Sindicales, vinculada al director de Recursos Humanos, tiene como tarea diseñar, basándose en los estudios con otras empresas, el tipo y alcance de las prestaciones para que satisfagan las demandas sindicales. La función de la oficina es encontrar la mejor relación coste-beneficio para satisfacer las necesidades de los trabajadores. FURNAS tiene aproximadamente 3.000 trabajadores sindicados y el convenio colectivo anual se aplica a toda la plantilla. La empresa negocia cada año con unos 14 sindicatos, afiliados a las dos grandes centrales sindicales del país: CUT (Central Única dos Trabalhadores) y CGT (Central Geral dos Trabalhadores).

Este estudio de caso se centra en las principales prestaciones de cuidados infantiles: el reembolso, las actividades extraescolares y el campamento de verano para niños en edad escolar.

Reembolso de los cuidados de día

Para las empresas brasileñas el pago de un reembolso ha sido la forma más corriente de cumplir las leyes laborales, que exigen a toda empresa que no tenga una guardería en sus instalaciones que adopte un sistema de reembolso para sus trabajadoras. Al ofrecer un reembolso hasta que el niño cumpla 7 años, el programa de FURNAS va más allá de lo exigido por la ley y, para obtenerlo, las mujeres deben presentar los recibos de lo gastado en cuidados.

El programa de reembolso incluye un sistema para homologar las instituciones privadas de cuidados. La homologación de las guarderías la lleva a cabo el personal de recursos humanos de FURNAS, que valora la calidad de los servicios prestados. Esta valoración incluye la ca-

pacidad del establecimiento, la adecuación de sus estándares de salud y seguridad para los niños y su programa educativo. El establecimiento se les ofrece a los empleados sólo tras haber valorado el centro. Todos los establecimientos homologados están cerca del lugar de trabajo y se pueden utilizar tras la baja por maternidad para facilitar la lactancia hasta que el niño cumpla 6 meses. En los centros de la empresa donde no se disponga de cuidados cercanos, los trabajadores pueden solicitar que les reembolsen los gastos en empleados domésticos.

El avanzado proceso de homologación ayuda a las trabajadoras a escoger el centro de cuidados de día más adecuado para sus necesidades y también establece una red entre la empresa, los centros de privados de cuidados de día y los trabajadores, lo cual asegura el control de la calidad de los servicios prestados. Se debe advertir que la cantidad reembolsada por FURNAS en concepto de cuidados cubre los costes de mercado por los servicios de cuidados. Así, los centros privados locales de cuidados muestran un gran interés por estar en la lista de instituciones homologadas, ya que les proporciona una fuente estable de ingresos.

El reembolso como forma de ayudar con las necesidades de cuidados infantiles tiene importantes ventajas tanto para los trabajadores como para la empresa. Para los primeros, el sistema significa que puedan escoger dónde y cómo cuidan de sus hijos. Es eficiente en tanto que dota de flexibilidad a los trabajadores para encontrar la mejor solución para sus necesidades. Éste es precisamente el objetivo del programa de reembolso de FURNAS. El coste de esta prestación para la empresa es de sólo el 0,01 por ciento de sus ingresos netos, mientras que los resultados positivos son obvios en los estudios sobre la situación organizativa, que hablan sobre la satisfacción de los trabajadores con esta prestación.

Actividades extraescolares y campamentos de verano

FURNAS tiene un contrato con el SESI (Serviço Social da Indústria), por el que este último ofrece actividades extraescolares a los hijos de los empleados de FURNAS. Como ya se ha indicado, el SESI forma parte del denominado Sistema S brasileño, sistema cuasi público financiado con un impuesto que pagan las industrias. Todos los trabajadores formalmente empleados por una empresa que contribuya al Sistema S (y los miembros de sus familias) pueden utilizar estos servicios, que incluyen ocio, cursos de educación continua, cursos de alfabetización y clases de arte, entre otros.

Junto con las actividades extraescolares, los campamentos de verano de enero (durante las vacaciones estivales en Brasil) están abiertos a los niños de todos los empleados de FURNAS, así como a los empleados de otras empresas que hagan aportaciones al SESI. La empresa paga todo el coste mediante su aportación tributaria al SESI, sin coste adicional para los trabajadores.

Conclusión

El ejemplo de FURNAS muestra cómo los programas de reembolso pueden tener grandes beneficios para los trabajadores y las empresas, con una mayor flexibilidad si se compara con las guarderías de empresa. En el caso de los trabajadores, el reembolso cubre el coste de mercado, tienen varias opciones y la homologación de los proveedores ayuda a garantizar unos servicios de calidad a los niños. En el caso de las empresas, no es probable que el coste supere el de una guardería *in situ*. El sistema de homologación tiene la ventaja de que ofrece un incentivo a los proveedores de cuidados para que mejoren sus servicios.

El ejemplo de FURNAS también ilustra la utilidad de los servicios del SESI para los hijos en edad escolar de los trabajadores. Esta organización, que ofrece servicios sociales a los trabajadores, es una agencia nacional sin parangón creada en Brasil 60 años atrás para elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, y ofrece una amplia gama de actividades, que incluyen instalaciones educativas y de ocio.

MEDLEY

Tipo de actividad. Elaboración y venta de productos farmacéuticos.

Lugar de trabajo. Laboratorios en las ciudades de Campinas y Sumaré en el Estado de São Paulo.

Trabajadores. 1.609, de los cuales el 42,4 por ciento son mujeres.

Horario laboral. De 6.00 a 14.00 h y de 8.30 a 17.30 h según los turnos de trabajo.

Solución para cuidar a los niños. Una guardería para los hijos de los empleados y para los niños de 0-6 años que vivan en el vecindario del laboratorio

Socios. Instituciones públicas municipales, asociaciones vecinales, ONGs, la Federación de Entidades de Servicios Sociales de Campinas, el Consejo Municipal de Derechos de Niños y Adolescentes.

Medley³⁵ es uno de los mayores laboratorios farmacéuticos de Brasil, que emplea aproximadamente 1.609 personas, con centros en Campinas y Sumaré, en el Estado de São Paulo. Desde 2002, Medley ha sido galardonada como una de las 100 mejores empresas para trabajar en Brasil y está entre las 50 mejores empresas para trabajar las mujeres.

Medley tiene una serie de programas centrados en la familia, entre los que se incluyen las visitas familiares a la empresa los domingos por la mañana con actividades especiales destinadas a los niños, un «canastillo» para recién nacidos de los empleados y una cesta mensual con alimentos. También cuenta con un centro de cuidados de día.

Instalaciones

Desde 1999, Medley ha mantenido el centro de cuidados de día de Santa Genebra, creado para atender las necesidades de los empleados de las plantas de Campinas y de Sumaré. Situada en un vecindario llamado Jardim Santa Genebra, cerca de la sede de la empresa en Campinas, la guardería también atiende a las familias con rentas bajas que viven junto a los laboratorios. En torno al 30 por ciento de las 150 plazas están reservadas a niños cuyos padres no sean empleados de Medley. La implicación de la empresa en el vecindario circundante comenzó con el establecimiento del centro de Santa Genebra.

Los niños tienen entre 0 meses y 6 años de edad. La empresa entrega uniformes, comidas y material didáctico. Además, el centro ofrece un programa de tutoría basado en un enfoque constructivista que prepara a los niños para entrar en la enseñanza primaria sin dificultades.

El centro de cuidados de día ofrece lo siguiente:

- cinco comidas diarias preparadas por nutricionistas que prestan una especial atención a los niños con exceso o falta de peso para su edad,
- actividades educativas adecuadas a cada grupo de edad desde los 3 meses en adelante;
- un cuidador por cada 3 niños, o por cada 8 para los más mayores;

³⁵ <http://medley.com.br> (11 de junio de 2009).

- atención especial a la higiene bucal. Desde su primer diente, los niños aprenden a cepillárselos y un dentista realiza una visita periódica para hacer exámenes rutinarios; y
- 1.500 m² de espacio cerrado, más jardines y patios de recreo.

Al seguir un enfoque pedagógico constructivista, el centro intenta alcanzar el rendimiento esperado para el crecimiento de los niños, brindándoles ánimo, incentivos y oportunidades para un desarrollo pleno y armonioso.

Los 32 empleados que trabajan en el centro están dedicados al objetivo de garantizar el desarrollo de los niños. Todos los instructores tienen un título de profesor. Los niños participan en actividades de pintura, arte, poesía, teatro, música, baile, deportes, paseos, fiestas, conmemoraciones, gimnasia, cocina, masajes, juegos, investigación y trabajo en grupo.

Derecho a la guardería y uso

Para los hijos de los empleados y de las familias que vivan en los vecindarios donde está situado el centro, desde que nacen hasta que cumplan 6 años.

Gestión y financiación

El centro está financiado únicamente por Medley, siendo todas las actividades gratuitas. El coste estimado por niño es de 350 dólares mensuales³⁶. En 2007, la empresa gastó el 2,03 por ciento de sus nóminas brutas —0,34 por ciento de sus ingresos— en cuidados de día y en su reembolso³⁷. La guardería no sólo se considera una prestación para los trabajadores, sino también parte de la política de responsabilidad social de la empresa y de su campaña para promover el desarrollo del vecindario. Con la aplicación de esta política, su Comité de responsabilidad social fomenta la participación de un amplio abanico de socios del vecindario —ONGs, organismos municipales y entidades de defensa de los derechos infantiles—, incluyendo a la Federación de entidades de bienestar de Campinas, el Consejo municipal

³⁶ http://www.medley.com.br/pdf/relat_resp_social_2004.pdf (11 de junio de 2009).

³⁷ http://www.medley.com.br/pdf/relat_resp_social_2007.pdf (11 de junio de 2009).

de derechos de los niños y los adolescentes y representantes de ONGs y de asociaciones vecinales.

Punto de vista de la dirección

En Medley, la inversión en personal comienza con una cuidadosa selección y continúa con políticas destinadas a hacer de la empresa un empleador favorito que atraiga talentos. Los informes anuales de la empresa describen la guardería como una de las prestaciones fundamentales para garantizar la calidad del rendimiento de los trabajadores. Todas las evaluaciones de los directivos indican que la guardería es una fuente de calidad de vida y de mejora del trabajo para sus empleados.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados consideran a Medley una de las mejores empresas para las trabajadoras, y sus puntuaciones siempre identifican la guardería como uno de los factores más importantes para su valoración positiva.

Lecciones aprendidas

Una de las lecciones aprendidas de la experiencia de Medley es el aspecto positivo de combinar responsabilidad social —abriendo su centro a los niños del vecindario— con la prestación de un servicio social para los hijos de los trabajadores. Además, la proximidad del centro al laboratorio ayuda a crear un sentido de grupo dentro de las fábricas y un vínculo positivo entre trabajo y vida familiar.

7. CHILE

*Marco Kremerman Strajilevich*¹

RESUMEN NACIONAL

Aunque continúe luchando para satisfacer sus aspiraciones, Chile sigue trabajando en la actualidad para mejorar su sistema de cuidados infantiles mediante avances y nuevos programas. Pese a los progresos de las últimas décadas, las mujeres chilenas siguen constituyendo un pequeño porcentaje de los trabajadores si se compara con los países desarrollados o con otros de Iberoamérica. Actualmente, sólo el 40 por ciento de ellas trabaja o busca empleo². Las que participan en el mercado laboral, normalmente tienen trabajos más precarios que los hombres. Tal como observó recientemente la presidenta Bachelet en un discurso:

Casi tres de cada cuatro mujeres están empleadas en el comercio o en servicios personales, sociales o comunitarios, que son dos de los sectores con menor tasa salarial, formalidad y estabilidad laboral. Entre todos los trabajadores, el salario medio de las mujeres es un 16 por ciento inferior de media al de los hombres pese a tener un nivel de formación superior. De hecho, la diferencia salarial se amplía con el aumento del nivel educativo, llegando al 31 por ciento entre los estudiantes universitarios³.

¹ Marco Kremerman Strajilevich es investigador de la Fundación Sol y consejero del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Chile. Le gustaría agradecer su valiosa colaboración a Gonzalo Durán, a Valentina Doniez y a Karina Narbona en este trabajo; todos ellos son investigadores de la Fundación Sol.

² Instituto nacional de estadística de Chile, Encuesta de empleo, marzo a mayo de 2008.

³ Bachelet, 2008.

La falta de cuidados infantiles es en parte responsable de estas disparidades, y pone importantes obstáculos a la participación de las mujeres con hijos en el mercado laboral. Según los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 2006, el aumento de la participación femenina se ha observado sobre todo entre las mujeres casadas o solteras sin hijos, lo cual sugiere que tener niños limita la participación femenina en el mercado laboral. La encuesta muestra que una de cada tres mujeres con edades entre 30 y 39 no busca un empleo porque no tienen donde dejar a sus hijos. Sólo las mujeres del 20 por ciento de los hogares más acaudalados experimentaron ciertas dificultades a la hora de encontrar una solución para cuidar de sus hijos.

Políticas nacionales

Chile ha desarrollado una serie de compromisos y políticas con los cuidados infantiles, con políticas para la infancia que datan de la década de 1920, que obligan a todos los colegios de enseñanza primaria a contar con clases para los niños más pequeños⁴. En la década de 1940, Chile desarrolló una escuela para formar a los educadores de niños pequeños, y en 1948 el Ministerio de Educación incorporó la educación infantil en sus planes⁵. En 1965, el sistema de enseñanza se modificó para que incluyese formalmente a la infancia y, en 1970, las leyes establecieron una corporación pública autónoma, JUNJI, la primera de su clase en el continente, para promover el desarrollo infantil y la participación femenina en el mercado laboral mediante programas educativos infantiles. Esto condujo a una expansión de la educación infantil para los niños de 4-6 años, especialmente entre los grupos más pobres, aunque las políticas y las campañas descuidasen en gran medida las necesidades que tienen los padres de que cuiden de sus hijos más pequeños.

El enfoque de los programas destinados a la infancia cambió a partir de la década de 1970, cuando el régimen militar (1973-1989) adoptó un rumbo ideológico conservador y unas políticas económicas neoliberales que también afectaron al sistema educativo. En 1990, el nuevo Gobierno democráticamente elegido heredó un sistema marcado por la descoordinación institucional y grandes desigualdades sociales en cuanto al acceso a la educación infantil y sus resultados.

⁴ Umayahara, 2006.

⁵ Umayahara, 2006.

En 1990, el nuevo Gobierno dio prioridad a las mejoras en la calidad y la igualdad de los sistemas educativos; ratificó el Convenio de la ONU sobre los Derechos del Niño y emprendió un programa sexenal de inversión en educación, el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación (MECE), 1990-1996, que incluía campañas para mejorar la calidad de la educación infantil y ampliar el acceso de los más pobres a estos programas⁶. También nombró una Comisión Nacional de Educación Infantil para mejorar la coordinación entre las instituciones implicadas de los distintos sectores.

Desde 2001, ha habido campañas dirigidas a la creación de un marco nacional básico para la educación infantil con el fin de:

- promover los resultados de aprendizaje multidimensionales;
- ampliar los programas a los grupos de niños vulnerables, incluyendo a los procedentes de hogares indígenas y con menos recursos;
- ampliar la cobertura de los 0 a los 6 años;
- formar un mayor número de educadores infantiles;
- mejorar la calidad de los programas; y
- reforzar los sistemas de gestión y coordinación⁷.

En 2006, las campañas para ampliar los cuidados infantiles se intensificaron como parte de la agenda de la recién elegida presidenta Michelle Bachelet, quien constituyó un Consejo Asesor Técnico que orientase las políticas infantiles. Desde entonces se ha hecho un gran hincapié en el desarrollo de los cuidados infantiles, no sólo para fomentar el desarrollo de los niños, sino también para mejorar la participación femenina en el mercado laboral, ofreciéndoles acceso a trabajos de mejor calidad, aumentando su autonomía y autorrealización y promoviendo la igualdad de género y el desarrollo nacional⁸.

El gasto en educación preescolar (para niños de 3 años y mayores) suma el 0,5 por ciento del PIB chileno⁹. Sin embargo, la dependencia de la inversión privada, fundamentalmente con el pago de las matrículas, es elevada y representa en torno a un tercio del gasto, lo cual

⁶ Umayahara, 2006.

⁷ Umayahara, 2006.

⁸ Bachelet, 2008.

⁹ OCDE, 2006a, pág. 207, cuadro B2.1c.

plantea problemas para un acceso universal¹⁰. Tanto los fondos privados como los públicos están controlados por los ayuntamientos, que gestionan y administran las finanzas de los centros públicos y privados subsidiados que ofrecen cuidados infantiles¹¹.

Prestación del servicio y utilización

El Ministerio de Educación y organizaciones como la JUNJI (Junta Nacional de Jardines Infantiles)¹² están a cargo de la organización y supervisión de la educación infantil. También controlan a los educadores infantiles, que han de tener un título universitario en educación consistente en una carrera de cinco años (*Licenciatura de educación parvularia*), y personal auxiliar, que debe haber recibido formación técnica en centros técnico-profesionales o educativos reconocidos por el Estado¹³.

Los cuidados infantiles y la educación preescolar en Chile se dividen en guarderías de día para los niños de 0-2 años y jardines de infancia para niños de 3 a 6 años. Los grupos de los jardines de infancia se dividen en clases para niños de 2 a 3 años (medio inferior), 3 a 4 años (medio superior), 4 a 5 años (transición o previo) y 5 a 6 años (transición o párvulo). Los cuidados infantiles en Chile se prestan mediante los cuatro sectores principales siguientes:

- 1) **Instituciones públicas para cuidados gratuitos**, financiadas por el Estado y delegadas en las comunas locales que forman parte de la JUNJI, establecida en 1970, y de la Fundación INTEGRA, constituida en 1990¹⁴.
- 2) **Centros y jardines de infancia privados**, constituidos por establecimientos privados y subvencionados o individuos asalariados que prestan servicios de cuidados infantiles en escuelas

¹⁰ OCDE, 2006a, pág. 219, cuadro B3.2a.

¹¹ Umayahara, 2006.

¹² Institución estatal cuya misión consiste en ofrecer educación integrada en guarderías a niños menores de 6 años que vivan en la pobreza y sean socialmente vulnerables. Asimismo crea, planifica, coordina, promueve y supervisa la organización y el funcionamiento de los jardines de infancia en Chile.

¹³ Umayahara, 2006.

¹⁴ Institución privada sin ánimo de lucro que forma parte de la Red para las Fundaciones de la Presidencia de la República, cuyo papel es «lograr el desarrollo amplio de los niños, entre tres meses y cinco años de edad, que vivan en pobreza y vulnerabilidad social»; <http://www.integra.cl> (11 de junio de 2009).

y colegios, o independientemente. Los jardines de infancia privados subvencionados son de propiedad privada y reciben del Estado un cantidad mensual por niño. Además de los subsidios, se espera que los padres y tutores también financien el lugar con una matrícula, que varía dependiendo del establecimiento. Este tipo de solución de cuidados infantiles suele beneficiar a las familias de nivel socioeconómico medio y alto.

- 3) **Guarderías de empresa.** Los empleadores que contraten 20 o más mujeres están obligados por el Código de Trabajo chileno a ofrecer cuidados a los niños menores de 2 años.
- 4) **Jardines de infancia locales,** que son iniciativas sociales que crean asociaciones públicas/privadas para trabajadoras no cubiertas adecuadamente por los medios convencionales de cuidados infantiles, como son las trabajadoras temporeras.

El porcentaje de niños entre 0 y 5 años que asiste a un establecimiento que ofrezca educación infantil ha aumentado del 15,9 por ciento en 1990 al 36,9 por ciento en 2006¹⁵. El gran déficit en acceso a los cuidados se da en los niños de 0 a 2 años, ya que sólo el 4 por ciento de ellos asiste a guarderías. Algo más del 18 por ciento de los niños de 2-3 años, el 25,9 por ciento de los que tienen 3-4 años, el 51,3 por ciento de los que tienen 4-5 años y el 92,6 por ciento de los que tienen 5-6 años reciben cuidados y educación infantil¹⁶. Persisten lagunas importantes en términos socioeconómicos. Sólo tres de cada diez niños del 20 por ciento de hogares más pobres reciben cuidados, comparado con casi la mitad de los niños pertenecientes al 20 por ciento más acaudalado.

En un discurso reciente, la presidenta Bachelet recordó las campañas del Gobierno para mejorar el acceso a los cuidados. Afirmó que, desde 2005, la Fundación INTEGRAL y la JUNJI, que ofrecen jardines de infancia y guarderías para el sector público, han aumentado enormemente el número de plazas gratuitas para niños entre 3 meses y 2 años de edad que viven en las zonas más pobres de Chile. Las cifras han aumentado de 14.000 en 2005 hasta 64.000 en 2008, esperándose que alcancen los 84.000 en 2009. Además, para los niños de 2 a 4 años, las plazas de jardines de infancia habrán aumentado de aproximadamente 84.000 en 2005 a unas 127.000 en 2009¹⁷.

¹⁵ Calculado por el autor a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2006.

¹⁶ Umayahara, 2006.

¹⁷ Bachelet, 2008.

Obligaciones de la empresa

La ley chilena ha obligado desde hace tiempo a los empleadores a que participen en la provisión de cuidados infantiles. Esto se estableció por primera vez en la Ley núm. 3186 de 1917. Esta legislación exigía a los empleadores de determinados sectores con más de 50 trabajadoras mayores de 18 años que dispusiesen de instalaciones para cuidar de los niños menores de 1 año. El principal objetivo de esta disposición era facilitar la lactancia. En 1925 se aprobó la Ley núm. 442, que reducía el número de empleadas a 20 y aumentaba la provisión obligatoria de cuidados a los niños de hasta 2 años. Esta iniciativa continúa siendo parte del sistema actual¹⁸.

Dado que sólo las madres quedan cubiertas por esta legislación, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT expresó su preocupación por el hecho de que la ley excluya expresamente a los padres del acceso a esos cuidados proporcionados por el empleador, observando que «el artículo 195(2) del Código de Trabajo dispone expresamente que los padres no disfrutan de la protección al empleo establecida en los artículos 201 y 174 del Código de Trabajo»¹⁹. Excluir a los padres del acceso a los cuidados infantiles supone que solo las mujeres sean las responsables del cuidado de los niños y también plantea la posibilidad de que los empleadores puedan intentar no contratar más que 19 trabajadoras con el fin de ahorrarse los costes de una guardería.

En 1998, el Gobierno fijó sanciones para quienes no cumplieren la ley. En 2002, las normas se ampliaron más allá de los centros comerciales para que incluyesen a las empresas de los sectores de industria y servicios²⁰. Por último, la legislación estableció que esta prestación es inalienable e intransferible.

Según el Departamento de Trabajo, la obligación de prestar servicios de guardería puede cumplirse de tres formas:

- 1) creando y manteniendo una guardería;
- 2) mediante una guardería colectiva de una serie de empleadores en el mismo lugar geográfico; es decir, establecimientos previamente construidos o establecidos siguiendo una autorización de la JUNJI; y

¹⁸ Se incorporó al artículo 118 del Código de Trabajo de agosto de 1995.

¹⁹ OIT, 2007a.

²⁰ Actualmente, estas normas forman parte del Código de Trabajo (artículos 203 y 208).

- 3) cuando las circunstancias lo permitan, pagando a una guardería designada que seleccione el empleador entre las aprobadas por la JUNJI.

Desde 1995, los centros comerciales están obligados a ofrecer una solución para sus trabajadoras con hijos menores de 2 años, que sean «centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos empleen, entre todos, a veinte o más trabajadoras».²¹ Los empleadores pueden ofrecer guarderías directamente o pueden pagar los gastos de guardería a los empleados con niños menores de 2 años. La solución más corriente ha sido que las empresas establezcan una relación con una o más guarderías ya abiertas. En algunos casos, la madre escoge un establecimiento cercano a su casa y más tarde se le reembolsa el gasto.

Aunque la ley establezca que las empresas están obligadas a ofrecer una solución cuando empleen 20 o más trabajadoras, ya sea con un jardín de infancia en la empresa o con un sistema de vales o acuerdos externos, la mayoría de las mujeres no tiene acceso a esta prestación, ya que muchas trabajan en empresas pequeñas o informales no cubiertas por la ley, y porque los empleadores tienden a mantener el número de mujeres por debajo de 20 para evitar la obligación de prestar servicios de guarderías. Dado que la mayoría de las trabajadoras tienen medios económicos para acceder solamente a establecimientos públicos o de la comuna, ha habido iniciativas públicas y privadas para mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles.

Iniciativas públicas y privadas para los trabajadores

Los trabajadores temporeros o estacionales de la agricultura, así como quienes están en áreas rurales aisladas, han sido el centro de las iniciativas públicas. En el caso de los primeros, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)²² ha ayudado a crear programas públicos que aborden las necesidades de las madres que lleven a cabo

²¹ Artículo 203 del Código de Trabajo, en el párrafo 1.

²² El SERNAM es el organismo administrativo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, creado por la ley n.º 19.023 del 3 de enero de 1991. El SERNAM diseña, propone y coordina políticas, planes, medidas y reformas legales para la igualdad de derechos y oportunidades, <http://www.sernam.cl> (11 de junio de 2009).

trabajos estacionales, especialmente en las áreas rurales. Estos programas son los siguientes.

- **Jardines de infancia temporeros de la JUNJI:** Este programa forma parte de las alternativas a los jardines de infancia ofrecidos por la JUNJI junto con el SERNAM y la JUNAEB (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas). Se centra en los hijos de las trabajadoras estacionales que trabajan en el sector frutícola, en la industria agrícola o en el turismo. Funciona durante los meses de enero y febrero.
- **Jardines de infancia temporeros de INTEGRA:** Este programa se creó junto con el SERNAM y se centra en los hijos de 2 a 5 años de los temporeros del sector frutícola, la agroindustria, la pesca y el turismo. Este programa suele funcionar de tres a cuatro meses al año, generalmente durante el verano.
- **Centro para Hijos de Mujeres Temporeras (CAHMT):** Este programa intenta promover las asociaciones y operaciones intersectoriales con diversas agencias gubernamentales, comunidades y el sector privado.

Además, la Fundación INTEGRA también tiene un programa de jardines de infancia rurales dirigido a niños que vivan en áreas rurales aisladas con una baja densidad de población. El horario laboral es flexible según las necesidades familiares. Este programa incluye ayuda alimentaria en forma de desayuno y almuerzo.

Por último, en años recientes han surgido iniciativas de algunas empresas que han ampliado su compromiso con los cuidados infantiles y han rebasado lo que exige la ley, ofreciendo las guarderías legalmente obligatorias y también soluciones como:

- cuidados de refuerzo para niños de 0-6 años de edad, ayudando a sus padres y madres durante el día cuando surja una emergencia o un problema inesperado;
- cuidados extraescolares para niños entre 6 y 12 años de edad que asistan al colegio y necesiten ayuda didáctica mediante tareas y actividades de apoyo;
- tareas extraescolares o especiales para niños de 0 a 12 años de edad que necesiten cuidados si sus padres tienen que trabajar horas extraordinarias; y

- cuidados en vacaciones, que corresponden a programas desarrollados de forma expresa para acoger y ayudar a niños durante las vacaciones escolares.

Estos tipos de soluciones se están comenzando a desarrollar en empresas como IBM, que trabaja con la empresa Chilena Vitamina²³ para ofrecer esta clase de cuidados integrados, de modo que los trabajadores estén más tranquilos y mejoren su rendimiento y su productividad en el trabajo.

Pese al hecho de que Chile tenga un sistema escolar que dura todo el día, lo que significa que los niños estén en el colegio desde las 8.00 hasta las 16.30 h, muchos padres que trabajan a tiempo completo no regresan a su casa hasta las 19.00 h. Esto significa que muchos niños entre 6 y 12 años se ven forzados a permanecer solos en casa durante dos o más horas hasta que vuelven sus padres. A este respecto, las soluciones de cuidados que ofrecen una gama más completa de apoyo son una necesidad a tener en cuenta.

Resultados de las obligaciones del lugar de trabajo

En 2006, sólo 7.805 niños asistían a los jardines de infancia o guarderías de empresa de uno de los progenitores, lo que sumaba únicamente el 6,7 por ciento de los niños en guarderías²⁴. De ellos, el 72,7 por ciento pertenecía al 40 por ciento de los hogares más acaudalados. De hecho, pocas empresas cumplen el requisito legal: sólo el 12,9 por ciento de una muestra de 1.500 que emplean a más de 20 trabajadoras y, por tanto, están obligadas a ofrecer guarderías²⁵. El escasísimo porcentaje de empresas con más de 20 trabajadoras sugiere que la ley desincentiva a los empleadores a la hora de contratar mujeres para no tener que pagar los cuidados infantiles.

De las empresas con más de 20 trabajadoras, sólo el 5,1 por ciento tiene una guardería o cogestiona una, mientras que el 69,2 por ciento contrata un servicio externo de guardería o utiliza un sistema de vales²⁶.

²³ Vitamina es una empresa chilena que ofrece soluciones educativas y de cuidados para los trabajadores de distintas empresas. Según sus proyecciones para el próximo año, se espera que haya construido más de 100 centros para cuidar niños.

²⁴ Calculado por el autor a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2006.

²⁵ Chile, Dirección de Trabajo, 2007a.

²⁶ Chile, Dirección de Trabajo, 2007a.

Por último, el 14,5 por ciento de las empresas que están obligadas a ofrecer la prestación directamente paga a la madre los cuidados de su hijo —una práctica que es generalmente ilegal, pero que cumple algunos requisitos fundamentales y se ha popularizado en los últimos años—²⁷. Se calcula que el porcentaje de empresas que infringen la ley y no cumplen las reglas es del 11,1 por ciento. Uno de los motivos de la infracción (o de que no contraten mujeres) es el elevado coste de abrir una guardería y dirigirla o contratar a un tercero, especialmente en ciertos sectores como el agrícola.

Según la encuesta de población activa de 2006, el 8,4 por ciento de las trabajadoras tiene hijos menores de 2 años, de los cuales sólo el 5,4 por ciento tenía acceso a guarderías de empresa (es decir, trabajaban en empresas con 20 o más trabajadoras)²⁸. Aun cuando tengan derecho a ello, no todos los trabajadores hacen uso de la prestación porque algunos reciben el apoyo de la familia o disfrutan de ingresos suficientes para que cuiden de sus hijos en casa y se muestran reacios a enviarlos a una guardería con más niños.

Conclusión

Hace ya mucho tiempo que Chile está comprometido con la educación infantil, aunque hasta hace poco el gran problema del desarrollo de los niños y de sus derechos es que haya pecado de falta de atención a las necesidades de los padres de unos servicios de cuidados para sus hijos de 0 a 4 años y, en especial, los menores de 2 años. Las leyes que obligan a las empresas a ofrecer cuidados infantiles a las trabajadoras con hijos menores de 2 años tienen un efecto limitado porque relativamente pocas mujeres trabajan en empresas cubiertas por estas leyes. Asimismo, las obligaciones legales de los empleadores para que ofrezcan esos cuidados se vinculan al número de trabajadoras empleadas, no al número total de trabajadores, con lo que se pasan por alto las necesidades de los padres en relación con estas instalaciones y se perpetúa la idea de que las mujeres, y no los hombres, son las responsables de los hijos y su cuidado. Además, introducen

²⁷ Excepcionalmente, pagar por los cuidados puede sustituir legalmente a una guardería en los siguientes casos: a) para mujeres que trabajen en un área donde no haya un establecimiento adecuado homologado por la JUNJI; b) cuando las mujeres trabajen en puestos fuera de áreas urbanas como campamentos, separadas de sus hijos; c) cuando las mujeres trabajen de noche o los problemas de salud les impidan enviar a sus hijos a una guardería. (Véase Chile, Dirección de Trabajo, 2007b):

²⁸ Chile, Dirección de Trabajo, 2007a.

la posibilidad de que las empresas puedan discriminar la contratación de más mujeres con el fin de evitar las obligaciones legales derivadas de tener 20 o más empleadas. Sin embargo, desde 2006, han aumentado los esfuerzos para ampliar los cuidados y la educación infantiles para los niños de 0 a 6 años de edad, con una mayor atención a los problemas para la participación femenina en el mercado laboral y para el desarrollo infantil.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Tipo de actividad. Enseñanza superior.

Lugar de trabajo. Campus universitario.

Trabajadores. 3.257, de los cuales el 41,8 por ciento está compuesto por mujeres.

Horario laboral. Semana a tiempo completo: 45 horas; semana a tiempo parcial: 33 ó 32 horas.

Solución para cuidar a los niños. Guardería y jardín de infancia *in situ*, más un acuerdo con tres jardines de infancia externos. Becas para jardines de infancia destinadas a empleados y empleadas.

Socios. Empresa privada de cuidados que forma parte de la universidad, tres jardines de infancia externos.

La Universidad de Concepción es una institución de enseñanza superior establecida en 1919 y gestionada por una organización privada sin ánimo de lucro. Con 20.929 estudiantes matriculados en diciembre de 2007, la universidad era la quinta por número de alumnos en Chile y está situada en tres ciudades del país: Concepción, Chillán y Los Ángeles. Concepción es la sede principal y emplea a 3.257 personas, de las cuales el 41,8 por ciento lo componen mujeres.

En 1969, una iniciativa conjunta de los trabajadores y la universidad desembocó en el establecimiento de una guardería en el lugar de trabajo, que también servía como lugar de formación para los estudiantes de la Facultad de Educación. En 1990, la gestión de la guardería se transfirió a una empresa privada, el Centro de Desarrollo Integral del Niño Limitada (CEDIN), que forma parte de la Universidad de Concepción. CEDIN funciona como unidad de la empresa independiente, ofreciendo programas de guardería y jardín de infancia a los niños, tanto si sus padres son empleados de la universidad como en caso contrario.

Actualmente, la Universidad de Concepción ofrece cuidados infantiles con la guardería y el jardín de infancia de CEDIN y también tiene acuerdos con tres jardines de infancia externos (Montessori, Babylandia y High Scope), de manera que los padres puedan contar con opciones alternativas.

Programa de cuidados infantiles

La guardería de CEDIN y el centro de cuidados infantiles están situados en la sede central de la universidad y tiene 650 m². Tiene capacidad para 58 bebés y 155 niños, con 47 bebés y 98 niños matriculados en su guardería y su jardín de infancia cuando se escribió este estudio de caso. Todos los bebés menos uno son hijos del personal de la universidad, que no paga nada. El jardín de infancia incluye a hijos del personal (con o sin becas universitarias) y también de trabajadores de otras empresas. No hay listas de espera para los hijos de los empleados de la universidad. CEDIN funciona de lunes a viernes de 7.45 a 19.00 h, desde finales de febrero hasta finales de enero.

CEDIN, pionera en metodologías infantiles innovadoras, ha aplicado un sistema de cinco niveles o puestos de trabajo, con un educador y dos asistentes en cada nivel. La metodología se aplica tanto a la guardería como al jardín de infancia y tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades de los niños.

Recientemente, CEDIN se ha reestructurado y se ha construido un patio cubierto para actividades físicas. Otra innovación es la introducción de las reglas internas del centro y de un calendario de actividades, en algunas de las cuales pueden participar los padres.

Como establece la ley, el servicio de cuidados infantiles es gratuito para todas las madres empleadas por la universidad. Esta prestación no termina cuando el niño cumple 2 años, como establece la ley, sino al final del semestre, lo cual supera los requisitos legales. En casos especiales, se pueden aprobar las propuestas de los padres sobre soluciones de cuidados alternativas con financiación de la universidad. Asimismo, las prestaciones se mantienen mientras las madres estén de baja por enfermedad o incluso cuando opten, con motivos justificados, por que cuiden de sus hijos en casa.

La universidad concede becas de jardín de infancia a los niños de 2 a 4 años, lo cual también supera los requisitos legales. Asimismo, es innovadora por cuanto que se extiende a los padres con rentas bajas

y no discrimina entre hombres y mujeres. Los padres tienen libertad de utilizar estas becas en el centro de CEDIN o en otro.

Derecho a la guardería y uso

En mayo de 2008, 46 empleadas utilizaban las instalaciones de CEDIN, incluyendo profesoras, secretarías, contables y trabajadoras de los laboratorios y otras oficinas. Otras 20 empleadas utilizan alguna de las tres instalaciones externas que tienen acuerdos con la universidad.

De las 100 becas para jardín de infancia ofrecidas por la universidad, 74 se utilizan en el centro de CEDIN y el resto en centros externos; el 46 por ciento de las becas son para empleados masculinos.

Las becas cubren total o parcialmente los costos del jardín de infancia. En la actualidad, el 31 por ciento de las becas son completas y el 69 por ciento son parciales, cubriendo entre el 25 y el 95 por ciento del costo total de los cuidados. La universidad suele conceder becas completas a los funcionarios con rentas bajas basándose en base sus medios de vida, mientras que los padres más acaudalados reciben una beca parcial. La universidad planea ofrecer más becas completas en los años venideros. En la actualidad, un 50 por ciento de las becas parciales para las instalaciones de CEDIN requiere la aportación de 50.000 pesos chilenos (en torno a 105 dólares) por parte de los padres, lo cual equivale a aproximadamente del 10 al 15 por ciento del salario medio.

El nueve por ciento de las empleadas de la universidad aprovecha esta prestación que cubre a todas las trabajadoras con rentas bajas que tengan hijos. Quienes no utilizan la prestación es que no tienen hijos con derecho a ella o no cumplen los criterios socioeconómicos para recibir la beca.

Organización, gestión y mecanismo de financiación

La Unidad de Desarrollo Social del Departamento de Recursos Humanos gestiona el programa y está a cargo de informar a los posibles beneficiarios sobre el servicio, de seleccionar a los trabajadores con derecho a las becas de jardín de infancia, de establecer acuerdos y de valorar, controlar y pagar a CEDIN y a los proveedores externos de cuidados.

Desde que CEDIN funciona como empresa individual, la universidad paga por los hijos de su personal. El centro se financia con fondos universitarios, junto con las matrículas pagadas por los empleados de otras empresas.

Cuidadores

Según las normas internas, los objetivos globales del centro de CEDIN son: i) promover el desarrollo integral del niño; ii) fomentar la participación familiar en la educación infantil; iii) fomentar y desarrollar las relaciones de los niños con los padres, la familia, el personal y la comunidad; y iv) promocionar al personal que favorezca el desarrollo de los niños.

Los entrevistados de CEDIN observaron que el centro funciona conforme a estos objetivos y destacaron la calidad del servicio, su trabajo en equipo y su organización. También señalaron la importancia del modelo educativo, atribuido a un proceso innovador que dio comienzo hace ya 25 años.

El personal consta de 47 personas: un director, un jefe, un secretario, 14 educadores, 21 asistentes, un nutricionista (diez horas semanales), un audiólogo (diez horas semanales), cuatro cocineros/pinches y tres limpiadoras. La semana laboral es de 45 horas a tiempo completo y de 33 horas a tiempo parcial, con un sistema de turnos. Los salarios varían según las funciones, las horas trabajadas, la antigüedad y las evaluaciones de la plantilla, y oscilan entre 0,75 y 2,2 veces el salario mínimo. CEDIN es una empresa autofinanciada, y se espera que una mayor estabilidad financiera pueda contribuir a unos salarios mejores.

Además de sus sueldos, los empleados de CEDIN están cubiertos por un seguro de vida y reciben subvenciones para el transporte, bonificaciones especiales en Navidad, por las celebraciones nacionales y los aniversarios del centro, y una paga anual como parte del plan de reparto de beneficios de la empresa.

Punto de vista del empleador

La dirección valora el apoyo a los padres que trabajan y ofrece opciones que les permitan escoger entre una serie de soluciones para cuidar de sus hijos. El objetivo es adaptarse a las preferencias de los

padres en relación con los horarios y los lugares. Así, no sólo hay instalaciones disponibles en la universidad, sino que esta última también tiene acuerdos con centros externos y ha apoyado a los padres cuando han pedido soluciones alternativas.

Además, la universidad ha ampliado las becas de jardín de infancia a los padres como reconocimiento de sus responsabilidades con el cuidado de los hijos. También ha introducido la baja por paternidad antes incluso de que lo contemplase la ley²⁹.

Por último, la Universidad de Concepción comprueba los beneficios organizativos para la instalación, ya que los trabajadores pueden visitar a sus hijos en cualquier momento, y pueden trabajar mejor y más tranquilos sabiendo que están bien cuidados. La dirección reconoce los vínculos entre la disponibilidad de unos cuidados de calidad y la productividad del personal, así como unas relaciones internas más armoniosas.

Para concluir, la dirección considera que las inversiones en desarrollo infantil son clave tanto para los niños como para los padres que trabajan, con beneficios directos y globales para la organización.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados han destacado el excelente servicio prestado por el centro. En especial, su ubicación, las infraestructuras, la calidad del personal y la política de puertas abiertas han hecho que CEDIN sea especialmente atractivo para ellos. Agradecen en especial la compatibilidad de sus horas de apertura con el horario laboral. Todas estas características del servicio les permiten trabajar con más tranquilidad, mejorando su rendimiento y reduciendo su absentismo laboral.

Además, los padres valoran mucho la metodología desarrollada por CEDIN y las excelentes relaciones que mantienen con los educadores. La mayoría espera recibir becas para que sus hijos entren en el jardín de infancia de CEDIN cuando dejen la guardería. Según ellos, si CEDIN no existiese, la mayoría de los trabajadores tendría que pedir a la familia o a sus amigos que cuidasen de sus hijos, una solución que no les parece deseable.

²⁹ En 2007, la Universidad de Concepción obtuvo el sexto lugar entre las «10 mejores empresas para madres y padres que trabajan», emitido por la *Revista Ya* y la Fundación Chile Unido, <http://www.chileunido.cl> (11 de junio de 2009).

Lecciones aprendidas

En general, todos los participantes valoran positivamente el servicio. La calidad es buena y se presta un cuidado especial al proceso de aprendizaje de los niños y a una participación activa de los padres. Parece que la única preocupación se relaciona con los deseos de los trabajadores de que se amplíe la prestación de guardería a los padres que trabajan, como ya es el caso de las becas para el jardín de infancia.

Este estudio de caso destaca la importancia de ofrecer distintas opciones de cuidados para que los padres puedan escoger la más adecuada para sus hijos. Las becas de jardín de infancia aumentan mucho las opciones de los padres, dado que muchos de ellos no se podrían permitir este servicio solamente con sus propios medios. La ayuda de la universidad para los niños mayores de 2 años y su ampliación de las becas de jardín de infancia a los padres, así como a las madres, es progresiva en Chile, yendo más allá de los requisitos legales y reconociendo que tanto hombres como mujeres necesitan que cuiden a sus hijos. Esto puede servir de ejemplo a otras empresas chilenas.

AGUAS ANDINAS S.A.

Tipo de actividad. Suministro de agua.

Lugar de trabajo. De la producción a la distribución.

Trabajadores. 884 hombres y 244 mujeres.

Horario laboral. 45 horas semanales.

Solución para cuidar a los niños. Programa para el pago de los cuidados destinado a las trabajadoras con hijos menores de 5 años.

Socios. Tres sindicatos y Aguas Andinas S.A.

Aguas Andinas S.A. es una empresa suministradora de agua con más de 60 locales en diversas partes del área metropolitana de Santiago, con centros colectores, plantas potabilizadoras, depuradoras, agencias y oficinas. El trabajo en Aguas Andinas incluye fundamentalmente tareas físicas que exigen conocimientos y experiencia técnica, estando compuesta la mayor parte de su plantilla por hombres. Las mujeres que trabajan para la empresa están principalmente en puestos administrativos y en atención al cliente, que se agrupan en un solo edificio.

En la actualidad, la empresa ha heredado una serie de prestaciones, muchas de las cuales fueron iniciativas sindicales de las administraciones previas. Los cuidados infantiles ofrecidos por Aguas Andinas a sus trabajadores en la actualidad forman parte de este legado. Las empleadas tienen derecho a esta prestación para sus hijos hasta que cumplen 5 años, y supera el requisito legal de que la empresa ofrezca cuidados infantiles a los niños de hasta 2 años. Esto se estableció porque la empresa y los trabajadores consideraron que las disposiciones legales eran inadecuadas y porque existía una fuerte demanda de más apoyo por parte de los trabajadores. Hoy en día, la empresa observa que las soluciones para el cuidado de los niños tienen beneficios sobre el lugar de trabajo y que mejoran la productividad.

Antes de 1999, Aguas Andinas era la propietaria y gestionaba sus propias instalaciones para el cuidado de los niños, con un servicio de recogida que los trasladaba hasta y desde la guardería. Este sistema se transformó en un programa de vales en 1999 debido a la ampliación de la empresa en distintas áreas de la ciudad y debido a que empleaba mujeres, lo que supuso desafíos prácticos y financieros para ofrecer cuidados infantiles *in situ*. El sistema de vales les brindó más oportunidades a las madres y una mayor comodidad para buscar soluciones destinadas a cuidar de sus hijos, al tiempo que también aumentaba la tasa de uso de las prestaciones.

Programa de cuidados infantiles

Aguas Andinas les ofrece a sus empleadas tres tipos de prestaciones para escoger:

- 1) **Un acuerdo directo entre la empresa y los centros/jardines de infancia seleccionados.** Con esta solución, la empresa paga directamente a la institución que presta el servicio. La empleada escoge la guardería o el jardín de infancia y Aguas Andinas paga cada mes. En la actualidad, seis empleadas utilizan este sistema para la guardería y ocho para el jardín de infancia.
- 2) **Reembolso de los pagos.** La empresa hace un reembolso completo a los empleados que decidan pagar individualmente los servicios de guardería o jardín de infancia que no formen parte del acuerdo directo de la empresa, siempre que se aporte la documentación adecuada. En la actualidad ocho empleadas utilizan este sistema.

- 3) **Subvención de cuidados en casa.** Esta prestación sólo está disponible para los servicios de cuidados destinados a niños pequeños cuando no haya una guardería disponible o conveniente por un motivo justificado. La empresa les paga a las empleadas 92.126 pesos chilenos (en torno a 145 dólares) por hijo y mes para compensar los costes de la ayuda doméstica. Actualmente 11 empleadas reciben la subvención.

En los planes 1 y 2, la empresa también paga una ayuda para el transporte de los niños.

Sin incluir las matrículas anuales, el máximo mensual que abona la empresa por la guardería o el jardín de infancia, tanto si es directamente como si lo hace mediante un reembolso, es de 189.102 pesos chilenos (aproximadamente 300 dólares), el equivalente a 1,3 veces el salario mínimo mensual de 144.000 pesos chilenos. La bonificación de transporte no se concede en el caso de la subvención para cuidados domésticos, siendo la cantidad máxima concedida de 92.126 pesos chilenos mensuales, el equivalente al 0,64 por ciento del salario mínimo mensual.

Derecho a la guardería y uso

El programa de Aguas Andinas de cuidados infantiles es un acuerdo negociado entre la empresa y el sindicato. Las prestaciones que superan los requisitos legales no son universales, sino que se limitan a los trabajadores sindicados de las empresas. El 70 por ciento de las trabajadoras están afiliadas. El 30 por ciento restante no tiene derecho a esta prestación, aunque la mayoría de las mujeres no afiliadas son mayores y tienen menos necesidad de que cuiden de sus hijos.

La unidad de compensación a cargo del sistema de prestaciones informó en mayo de 2008 de que 35 hijos de empleadas estaban cubiertos, y de ellos 9 estaban en guarderías y 26 en jardines de infancia. En conjunto, el 20 por ciento de todas las mujeres afiliadas utilizaba la prestación en el momento en que se elaboró el informe. El 80 por ciento restante no tenía hijos con derecho a usar la guardería.

Guarderías utilizadas por los empleados de Aguas Andinas

Play House es un ejemplo de instalación utilizada por los empleados. Hay un total de nueve empleados: dos educadores, cuatro técnicos (dos por cada guardería/jardín de infancia), un nutricionista, un jefe de comidas

y una limpiadora. La JUNJI inspecciona y autoriza al personal y las instalaciones. Los sueldos varían entre 230.000 pesos chilenos (489 dólares, 1,59 veces el salario mínimo) para los educadores y 130.000 pesos chilenos (277 dólares, 0,9 el salario mínimo) en el caso de las limpiadoras.

El horario laboral es de 7.30 a 19.30 h, en cuatro turnos, los cinco días de la semana, lo que suma 45 horas semanales. Esta instalación tiene algo más de 200 m², con capacidad para 22 bebés y 31 niños. En la actualidad hay matriculados 10 bebés y 31 niños. La instalación ofrece cuatro aulas para los niños (separados los bebés de los más mayores), una secretaría, dos patios, una cocina, una sala especial para manipular la leche, una sala de lactancia, dos baños para bebés, uno para niños con lavabos e instalaciones para cambiar pañales.

Play House también presta los servicios educativos que exige el programa de estudios de la JUNJI, cuidados sanitarios básicos y clases de inglés. Los padres pueden participar en las reuniones de la comisión, en reuniones personales, en actividades institucionales y en las jornadas de puertas abiertas.

Otras instalaciones para cuidar de los niños como son el Little Bee College ofrecen servicios similares, pero a mayor escala, con clases de informática y más espacio para los niños. Tiene 24 empleados y sus 178 plazas están todas ocupadas en la actualidad.

Punto de vista de la dirección

Aguas Andinas S.A. reconoce el papel de los sindicatos en el establecimiento de unas buenas relaciones laborales. Según la empresa, «es más cómodo y útil tener un portavoz sindical que hablar con todos los trabajadores al mismo tiempo». La empresa cree que la prestación (más allá de lo que se exige legalmente) se debería limitar a los empleados sindicados, ya que afecta a su afiliación y a los incentivos para que se sindiquen. La empresa también reconoce la importancia de los servicios de cuidados infantiles y de otras políticas que ayudan a conciliar trabajo y familia, y observó que «las madres que están tranquilas son más productivas».

Punto de vista de los trabajadores

Las madres tienden a informar de que prefieren el programa de prestaciones de la empresa frente a una guardería en el lugar de tra-

bajo. Agradecen la flexibilidad para escoger la instalación de cuidados más adecuada (en términos de proximidad al hogar y calidad de los cuidados) para ellas y sus hijos. Según una de las empleadas entrevistadas, «esto es mucho más manejable, ya que sería mucho más complicado para mí llevar a mi hijo a un jardín de infancia concreto que tener la opción de elegir el que más me convenga, especialmente si estás en el centro de Santiago, donde hay mucha contaminación».

Ampliar la prestación de la obligación legal de los 2 años de edad hasta los 5 también ha sido positivo para los presupuestos familiares, así como para la rotación y productividad del personal. Como indicaba una trabajadora: «Esta prestación es muy importante, ya que no sería capaz de pagarla yo sola, y también debería decirse que la educación infantil es esencial para el desarrollo de los niños. Si no fuese por la prestación que recibo, me habría visto obligada a ayudar y cuidar de mi familia». Algunas empleadas han citado expresamente que la prestación desempeñaba un papel crucial a la hora de determinar su permanencia en Aguas Andinas tras recibir otras ofertas de trabajo. Algunas hablaron de la tranquilidad que les han aportado unos cuidados infantiles de calidad, en especial dada la elevada tasa de accidentes domésticos que se producen entre los niños. «Esto tiene consecuencias obvias sobre la productividad laboral, reduciendo así el estrés que causa esta situación. Uno sabe que los niños están sanos y salvos en el jardín de infancia, de modo que no tengo que preocuparme de mi hijo todo el día»:

Lecciones aprendidas

El programa de prestaciones de cuidados infantiles en Aguas Andinas ayuda sin duda a las madres con los costes por el cuidado de sus hijos cuando están en el trabajo, y ofrece unas prestaciones más generosas de lo que exige la ley. Las madres agradecen la flexibilidad del sistema, que les permite escoger la solución y el lugar más adecuados para que cuiden de sus hijos. Sin embargo, aunque el programa se inspire en los requisitos legales y en las negociaciones y los acuerdos entre la empresa y el sindicato, muchos padres también querían recibir estas prestaciones.

Este estudio de caso también destaca el potencial de los sindicatos para participar en la demanda y el desarrollo de soluciones para cuidar de los niños. Al hacer esto, también es importante que todos los trabajadores queden cubiertos. Esto sólo es posible con sindicatos representativos. En el caso de Aguas Andinas, siete de cada diez empleadas están afiliadas.

CUIDADO A HIJOS DE MUJERES TEMPORERAS (CAHMT), MELIPILLA

Tipo de actividad. Industria agrícola de exportación.

Lugar de trabajo. Campos frutícolas y embaladora.

Trabajadores. Madres que son trabajadoras temporeras.

Horario laboral. Entre octubre y marzo.

Solución para cuidar a los niños. Cinco centros de cuidados estacionales dirigidos por el ayuntamiento de Melipilla para niños entre 2 y 12 años.

Socios. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). También, a partir de 2007, el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), el Instituto Nacional de Deportes (IND), empleadores (dos familias de empresarios agrícolas, los González y los Fernández), sindicato, la Asociación de Temporeras de la Provincia de Melipilla.¹

¹ Este sindicato organiza talleres sobre salud, cocina, dirección y autogestión económica para sus miembros (excepto en verano).

El Cuidado a Hijos de Mujeres Temporeras (CAHMT) ofrece cuidados infantiles temporales a los hijos de las temporeras en la agricultura. Conforme a los objetivos políticos del Gobierno chileno, el programa promueve los servicios de cuidados infantiles mediante la cooperación intersectorial entre un amplio abanico de socios, que incluyen diversas instituciones públicas cooperantes, autoridades locales, sindicatos, organizaciones comunitarias y entidades privadas.

El programa del CAHMT dio comienzo en 1991, tras una solicitud de servicios de cuidados infantiles durante el horario laboral por parte del sindicato interempresarial de los trabajadores permanentes y los temporeros de Talagante, llamado Cinco de Octubre, que se dirigió al Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). El programa se organizó e institucionalizó entre 2000 y 2006 en nueve regiones chilenas. El ejemplo del CAHMT analizado en este estudio de caso se sitúa en la provincia de Melipilla.

La iniciativa para cuidar de los niños se dirige específicamente a las temporeras, que constituyen en torno al 52 por ciento de la mano de obra temporal. La participación femenina en los trabajos agrícolas continúa siendo escasa y está limitada por sus responsabilidades domésticas, especialmente en las áreas rurales, donde los hogares tien-

den a tener más personas dependientes que en las áreas urbanas. La responsabilidad con los cuidados infantiles, unida al hecho de que las empresas agrícolas destaquen por incumplir las normas sobre estos cuidados, ayudan a explicar la importancia de un programa dirigido a las madres que trabajan en la agricultura³⁰.

El programa Melipilla se inició en 1993, con una petición de la Agrupación de Mujeres Temporeras de la Provincia de Melipilla al SERNAM, tras ver el éxito del programa de Talagante. Se abrieron dos centros para 50 niños ese mismo año. El fundador y antiguo director del sindicato estableció contactos con el sector privado para movilizar el apoyo de los empleadores.

Aproximadamente diez empleadores participaron en las etapas iniciales del programa. A partir de 2006, sólo permanecieron dos: las familias González y Fernández. La empresa de la familia González, el objeto de este estudio, regenta tres empresas agrícolas y una embaladora (Sociedad Empacadora Royal Limitada). Las tres empresas (Sociedad de los Huertos de Chocalán Limitada, Sociedad Agrícola el Pabellón Limitada y Agrícola La Vega) producen frutas para la exportación (uvas y otros frutos de semilla), emplean a 38 trabajadores permanentes y 103 temporeros. Estos últimos los contratan fundamentalmente a través de empresas externas (subcontratas).

Programa de cuidados infantiles

En 2008 hubo cinco centros de CAHMT funcionando en Melipilla: tres centros principales en las áreas urbanas con un número fijo de plazas (Carol Urzúa, Los Jazmines, Jaime Larraín) y dos centros en las áreas rurales con un número variable de plazas (Bollenar y Pabellón). Los centros del CAHMT los pone el ayuntamiento de Melipilla y normalmente se instalan en colegios públicos durante las vacaciones estivales en enero y febrero. Aunque la estructura y la organización de las instalaciones varíen según los centros, lo normal es que estén abiertos de 7.30 a 19.30 h, de lunes a viernes. Los espacios y las actividades se organizan para que se adecuen a las distintas necesidades según las edades de los niños de 2 a 12 años. Todos los centros están homologados por la JUNJI. Los Jazmines tiene una capacidad para 90 niños, mientras que los otros cuatro centros pueden albergar hasta 60 niños cada uno. La matriculación es muy elevada y todos los centros están casi llenos.

³⁰ SERNAM/FAO, 2005.

Derecho a la guardería y uso

De acuerdo con la definición de «trabajadores agrícolas de temporada» (artículo 93 del Código de Trabajo de 1993)³¹, el grupo al que se dirige la iniciativa se ha identificado como «las madres contratadas durante el periodo que media entre octubre y marzo de cada año para que trabajen en la industria agrícola para la exportación», en concreto las mujeres «que trabajan en la recolección de frutas para los mercados exteriores»³². Los temporeros que recurren al CAHMT son fundamentalmente quienes trabajan en los campos locales para distintas empresas agrícolas que, a su vez, envían sus productos a grandes corporaciones como Dole, Seminis, Andifrut y otras. Con el fin de entrar en el programa de cuidados infantiles, las madres deben mostrar la partida de nacimiento de su hijo y el contrato laboral o el número telefónico de contacto de su empleador.

Organización y gestión

Abrir un centro de cuidados infantiles para las temporeras (CAHMT) exige una petición conjunta de las empleadas, al menos 50 niños menores de 12 años que necesiten que los cuiden y unas instalaciones adecuadas. Cuando se cumplen estos requisitos, el MI-DEPLAN, que ocupó el puesto del SERNAM en enero de 2007, se hace cargo de la administración total del programa. Desde 1994 hay un coordinador general en el Departamento de Desarrollo Comunitario en el ámbito del ayuntamiento para dirigir el centro. En el caso del municipio de Melipilla, el coordinador general es un profesor que trabaja en Los Jazmines. El director del centro se ocupa de toda la supervisión de los servicios.

Costes y mecanismos de financiación

La financiación y el funcionamiento del programa son el resultado de la participación de diversos socios:

³¹ El artículo 93 del Código de Trabajo de 1993 se refiere a los «trabajadores agrícolas de temporada» definiéndolos como «todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines».

³² Hernández y Montero, 2004.

- **Ayuntamiento** - Contrata al director, al personal de limpieza, a dos instructores deportivos y, exceptuando las grandes instalaciones del área, a dos educadores infantiles. También facilita las infraestructuras escolares durante las vacaciones estivales.
- **JUNJI** - Contrata a los cuidadores (dos educadores infantiles) y suministra la comida para los mayores centros de cuidados infantiles de la zona.
- **JUNAEB** - Suministra la comida para los niños entre 6 y 12 años en el mayor centro de la zona y para todos los niños de los otros centros. También emplea a dos cocineros.
- **IND** - Proporciona recursos para la contratación de profesores de deporte (un profesor y un instructor deportivos).
- **Empleadores** - Las familias González y Fernández realizan una aportación conjunta voluntaria de 2.200.000 pesos chilenos por temporada (4.680 dólares).
- **Empleados** - Aportan cada temporada las matrículas voluntarias por valor de 3.000 pesos chilenos (6,40 dólares) cada una, que se aplican a actividades extracurriculares.

Cuidadores

Los miembros del personal que trabajan en los centros del CAHMT son quienes lo hacen en las instalaciones que funcionan el resto del año, pero que se amplían durante la temporada de la recolección. Estas personas valoran su entorno laboral y la relación que mantienen con los padres. Además, parecen estar muy motivados con su labor pedagógica, especialmente con los niños más vulnerables, como aquellos que tienen un déficit educativo grave. Junto con las actividades recreativas, el programa de estudios incluye la enseñanza de aptitudes sociales con el fin de concienciar a los niños sobre los riesgos a los que están expuestos en su entorno social. Los niños se pueden convertir así en agentes del cambio social en sus hogares y comunidades.

En cuanto a las condiciones laborales, los cuidadores del mismo centro son contratados por distintas instituciones, según sus propias normas salariales, lo cual genera un sentimiento de trato injusto entre los cuidadores. Éste es el caso en especial con los profesores contratados por el IND, cuyos sueldos son incluso más bajos que los pagados por el ayuntamiento a sus instructores. Con posterioridad, se ha introducido un subsidio para eliminar esta diferencia.

Punto de vista del empleador

Los empresarios ven dos problemas principales relacionados con el acceso a los servicios de cuidados infantiles. En primer lugar, los contratistas agrícolas externos emplean un número cada vez mayor de trabajadores, mientras que las grandes empresas han reducido su contratación interna, a menudo a menos de 20 mujeres (cifra mínima marcada por la ley para que se ofrezcan servicios de cuidados infantiles). En segundo lugar, observaron que, debido a los elevados costes laborales, es muy difícil prestar estos servicios. Así, muchos empleadores con 20 mujeres prefieren pagar las multas en lugar de cumplir la ley.

Sin embargo, no todos los empleadores agrícolas de la provincia opinan así. En especial, la familia González declaró que el programa CAHMT es muy importante para las necesidades que tienen los temporeros de que cuiden a sus hijos y, con su aportación, cumplen sus responsabilidades sociales según sus capacidades económicas.

Las familias González y Fernández³³ han contribuido de manera sistemática al programa desde sus inicios; sin embargo, sus trabajadores no utilizan en la actualidad este servicio. Esto se podría relacionar con la distancia entre su lugar de trabajo y/o sus hogares (normalmente áreas rurales cerca de Melipilla) y los centros del CAHMT. Los empleadores también informaron de que la mayoría de sus empleadas tienen más de 40 años y sus hijos no suelen necesitar que los cuiden. No obstante, aunque sus trabajadoras no lo utilicen, destacaron el valor del programa, que les ayuda a llevar mejor a cabo sus tareas. En especial, consideran que el sistema público-privado, como el CAHMT, se adecua bien a los mecanismos de la industria agrícola.

Punto de vista de los trabajadores y los sindicatos

Sindicato

La Asociación de Mujeres Temporeras considera que el programa es indispensable tanto para las ellas como para sus hijos, lo cual fue el motivo por el que el sindicato promovió esta iniciativa. En palabras de un miembro: «A los niños les encanta y, al mismo tiempo, les quita una carga a las madres, lo cual las hace más productivas en el trabajo.»

³³ El autor no pudo obtener una declaración directa de la familia Fernández. No obstante, una fuente no directa habló de la satisfacción de este empleador y de su apoyo al proyecto.

Originariamente, los sindicatos estaban a cargo de supervisar y organizar el programa. Recientemente, esta responsabilidad pasó al ayuntamiento de Melipilla. Los miembros del sindicato informaron de que este cambio ha reducido la calidad del programa y su capacidad para movilizar recursos del sector privado. También creen que la participación en el proyecto se ha perdido. Por otra parte, el representante municipal estimó que la retirada gradual de las empresas del programa está causada por la incapacidad de los organizadores de mantener el compromiso de los empleadores con el programa.

Además, los sindicatos mostraron su preocupación por la falta de control sobre los usuarios del servicio. Según se informa, todas las mujeres tienen acceso a las instalaciones, no sólo las temporeras. Hasta ahora, los centros han sido capaces de satisfacer las necesidades locales, pero los sindicatos temen que el mal uso pueda poner finalmente en peligro la calidad del servicio para sus destinatarios originales. Por último, el proceso de contratación de los cuidadores ha elevado protestas porque los vínculos familiares o personales pueden desempeñar un papel esencial en la selección del personal, dejando al margen a las personas mejor formadas.

Madres beneficiarias

Las mujeres que utilizan estos servicios estaban muy satisfechas y no informaron de ninguna carencia. «Los niños están bien cuidados, juegan y disfrutan. Los cuidadores son muy jóvenes, lo cual es muy importante, ya que son más activos y capaces de estimular a los niños». La existencia de estas instalaciones es un gran beneficio para las trabajadoras quienes, de otro modo, no podrían cuidar bien de sus hijos y probablemente tendrían que depender de parientes o vecinos que no siempre están disponibles. La falta de acceso a los cuidados infantiles plantearía problemas a las madres a la hora de encontrar un trabajo, lo cual afectaría directamente al bienestar socioeconómico familiar.

En la zona no existen instalaciones para cuidar de los niños dirigidas a los más pequeños. Esto es un gran problema para una serie de madres, que no se pueden concentrar completamente en su trabajo dada la extraordinaria atención que requieren los niños muy pequeños. Además, las trabajadoras informaron de que no podrían amamantar a sus hijos, lo cual es una gran fuente de inquietud.

Lecciones aprendidas

Pese a la participación cada vez menor de los empleadores, este programa lleva 15 años funcionando y continúa dependiendo del apoyo del sector privado. Este programa puede ser excepcional, ya que no fue posible identificar iniciativas similares en ningún otro lugar de Chile donde existe el programa con la ayuda de empresas privadas. Puede parecer que el dinamismo inicial del líder sindical fue un factor esencial para movilizar el apoyo de los empleadores de la región.

Uno de los principales problemas del programa se relaciona con su sostenibilidad y la falta de una política local que regule las instalaciones de cuidados temporales según la política nacional. Su funcionamiento continuo depende de un voto anual del consejo municipal, que ha de aprobar y asignar recursos para su marcha. Esto hace que la financiación sea discrecional e incierta.

Este caso muestra algunas de las dificultades para lograr un criterio común sobre los objetivos de un centro y cómo debería funcionar cuando los socios proceden de distintas organizaciones, como son los municipios y los sindicatos. Estos últimos expresaron su preocupación de que su objetivo inicial de prestar un servicio a las temporeras se pueda perder a manos del ayuntamiento. No parece que haya un comité al que puedan acudir los padres para tratar sus preocupaciones y perspectivas.

Entre las principales lecciones aprendidas, los sindicatos hablan de la importancia de crear un clima de diálogo entre ellos y los empleadores como herramienta para abordar los problemas de los empleados. Sin embargo, esta tarea parece muy complicada, dado el número de obstáculos a los que se enfrentan las organizaciones de trabajadores cuando se sindicán.

Por último, pese a los desafíos, la participación de diversos actores ha demostrado que es sostenible y ha funcionado bien durante 15 años. Parece que ofrece una metodología de trabajo relativamente sólida para el desarrollo de unos servicios de cuidados infantiles de calidad, creando en general un sentido compartido de la responsabilidad y de pertenencia a los proveedores y a los beneficiarios.

PLAZA VESPUCIO MALL S.A.

Tipo de actividad. Ventas minoristas.

Lugar de trabajo. Centro comercial.

Trabajadores. 11.210 dependientes, personal de seguridad y limpieza (en torno a dos tercios son mujeres).

Horario laboral. 7 días a la semana, de 7.30 a 21.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Centro contratado cercano para los hijos menores de 2 años de las empleadas.

Socios. Operadores del centro, centros de cuidados cercanos.

Plaza Vespucio Mall S.A. consta de nueve establecimientos y es la mayor cadena de centros comerciales urbanos de Chile. La empresa se ocupa de inmuebles y también mantiene centros comerciales. Plaza Mall obtiene sus ingresos cobrando a las empresas (operadores) un alquiler por sus negocios situados en los centros comerciales. Como todos los demás centros, Plaza Mall abre siete días a la semana, de 10.00 a 21.00 h. Cierra sólo los cinco días correspondientes a fiestas nacionales.

Plaza Mall comenzó financiando los servicios de cuidados infantiles para las trabajadoras en 1995, incluyendo a las madres que trabajaban en las tiendas y los sectores de seguridad y servicios. Antes de esa fecha, sólo las trabajadoras de los grandes almacenes u otras empresas grandes tenían acceso a esta prestación. Desde entonces, el Parlamento amplió lo establecido en el artículo 203 del Código de Trabajo para que los servicios de cuidados infantiles fuesen obligatorios para los centros o complejos comerciales gestionados bajo el mismo nombre corporativo o entidad legal. En consecuencia, los centros comerciales como el Plaza Mall, que tiene 20 o más empleadas bajo una misma entidad legal y edificio, están obligados ahora a prestar servicios de cuidados a las empleadas, incluidas las de empresas pequeñas del centro, ya que forman parte de una entidad y espacio comerciales y comparten gastos comunes.

Este estudio de caso se centra en las opciones de cuidados infantiles que ofrece la administración de la empresa a las empleadas de los pequeños negocios (tiendas, seguridad y servicios). Otras soluciones, que se ofrecen al personal de las tiendas y a los empleados directos de Plaza Mall, funcionan de una forma más tradicional, siendo el empleador directamente responsable de ofrecer estos servicios de

cuidados para cumplir con la ley. El estudio de caso utiliza el ejemplo del Plaza Mall, situado en La Florida (Región Metropolitana), que es uno de los primeros centros comerciales chilenos.

Programa de cuidados infantiles

Plaza Vespucio Mall tiene acuerdos con dos guarderías: Las Florcitas, situada a una manzana del centro comercial, y Chip y Dale, situada a varias manzanas, con un servicio de transporte. Ambos establecimientos cumplen las normas de la JUNJI en cuanto a infraestructuras, personal, programa, etcétera.

A partir de marzo de 2008, 42 trabajadoras de 1.250 se beneficiaban de uno de estos servicios de cuidados infantiles. En concreto, la guardería Chip y Dale tiene a 13 hijos de dependientas, de personal de seguridad y de servicios del Plaza Vespucio Mall. Este centro se abrió para satisfacer las demandas de cuidados infantiles de los trabajadores del lugar mientras se construía. Después, cuando se garantizó la demanda regular de cuidados infantiles, se ampliaron las instalaciones para que aceptasen más niños.

La guardería Chip y Dale ofrece plazas para 40 bebés y 60 niños. En marzo de 2008 había 40 bebés y 45 niños matriculados. La institución funciona los siete días de la semana, de 7.30 a 21.00 h, tiene 200 m² e incluye dos patios, una sala de vídeo, dos cocinas, una sala de lactancia, baños y una sala para cambiar pañales. El servicio también incluye alimentación, actividades recreativas, cuidados sanitarios básicos y un servicio de transporte desde el centro comercial.

Derecho a la guardería y uso

Todas las trabajadoras con un niño menor de 2 años tienen derecho a utilizar la guardería y no hay restricciones de cuota, ya que la empresa tiene la obligación legal de prestar este servicio a todas las madres que lo soliciten. Si la demanda superase las plazas disponibles, la empresa tendría que alcanzar nuevos acuerdos con otros centros de cuidados infantiles.

Organización, gestión y mecanismo de financiación

La administración del centro comercial es la responsable de tratar las solicitudes y de seleccionar las instalaciones de cuidados infantili-

les. El secretario del centro, y más recientemente el jefe de comunicación, se ocupan de todas las operaciones administrativas, en especial de ponerse en contacto con las madres solicitantes, estableciendo enlaces con las guarderías y coordinando los procedimientos.

Con el fin de acceder a los cuidados infantiles, las madres deben demostrar que tienen derecho a ellos presentando su contrato laboral, la partida de nacimiento del niño y una carta del inquilino del centro comercial que indique el nombre de la guardería y la duración del servicio. La madre escoge la guardería que se adecue a sus necesidades y la sede de Plaza Mall procesa el pago directamente a cada guardería.

Los costes se financian con el dinero para gastos comunes de los inquilinos del centro comercial, que cubren limpieza, mantenimiento, servicios de cuidados infantiles, etcétera. Así, los costes se dividen equitativamente entre todos los inquilinos y no dependen de si las empleadas de uno de ellos utilizan o no la guardería. Las aportaciones varían dependiendo de las instalaciones para cuidados infantiles con las que tenga acuerdos el centro comercial y, como promedio, el pago conjunto suma 110.000 pesos chilenos mensuales (en torno a 234 dólares).

Cuidadores

Los cuidadores valoran la institución y creen que tiene un buen entorno laboral, en el cual disfrutan de la oportunidad de participar activamente. Esto, en cierta medida, compensa los bajos salarios que perciben y el trabajo agotador con los niños. También reconocen la importancia de su servicio, ya que les permite a las madres trabajar tranquilas.

La plantilla está compuesta por 18 empleados: tres educadores infantiles, 11 asistentes técnicos, dos cocineros, un nutricionista y una limpiadora. La institución funciona siete días a la semana de 7.30 a 21.00 h, con cuatro tipos de turnos (45 horas semanales). Durante el fin de semana se contrata a trabajadores temporales.

En el caso de la guardería Chip y Dale, un educador gana 230.000 pesos chilenos (1,59 veces el salario mínimo); un asistente técnico gana 160.000 pesos chilenos (1,1 veces el salario mínimo); los cocineros y la limpiadora ganan 130.000 pesos chilenos (0,9 veces el salario mínimo).

Punto de vista del empleador

Plaza Mall reconoce la importancia de las políticas sobre cuidados infantiles para apoyar las condiciones laborales de las madres trabajadoras y facilitar su integración en el mercado laboral, especialmente en el sector minorista, donde son un elevado porcentaje de los trabajadores.

La empresa está promoviendo la importancia de la responsabilidad social corporativa (RSC) y sus diversas modalidades de implantación. El jefe de Recursos Humanos del Plaza Mall señaló que la empresa está orientada a las personas (tanto empleados como clientes), abordando así las necesidades de los trabajadores como parte de la política de RSC de la empresa. Las buenas políticas de cuidados infantiles ayudan a que Plaza Mall refuerce aún más su imagen corporativa y compita en las clasificaciones nacionales de RSC. La dirección reconoce que el programa de cuidados infantiles es como un valioso «regalo» a sus empleadas, ya que no tienen que pagar por él y, al mismo tiempo, les proporciona un gran beneficio.

Punto de vista de los trabajadores

Las trabajadoras valoran los cuidados infantiles, ya que la mayoría de ellas no dispondría de los medios para pagar una guardería de calidad con los salarios que recibe. También valoran la proximidad de las instalaciones a su trabajo, aunque preferirían que estuviesen en el centro comercial. De hecho, la proximidad es tan importante para las madres que la guardería más cercana es la que tiene el mayor número de niños matriculados y, en algunos momentos del año, hay lista de espera.

Los empleados están contentos con las instalaciones para el cuidado de los niños contratadas por el centro comercial. Valoran las infraestructuras adecuadas y la amabilidad del personal, que refuerza su confianza. Las trabajadoras reconocen que pueden trabajar mejor sabiendo que sus hijos están bien cuidados.

Lecciones aprendidas

Uno de los problemas que se han encontrado es la continuidad de la educación preescolar para los niños una vez terminada la prestación. Muchas madres carecen de recursos financieros para ayudar con

la educación preescolar de sus hijos después de que éstos cumplan 2 años. El desarrollo educativo de los niños se interrumpe porque no pueden asistir a un jardín de infancia de calidad. Los niños quedan al cuidado de la familia o tienen que asistir a otros jardines de infancia más asequibles sin homologación institucional.

Otro problema es la incompatibilidad del horario del centro de cuidados Las Florcitas con el horario laboral de las madres. Parece que tampoco hay una gran vinculación entre la dirección del centro comercial y las guarderías. Asimismo, no parece que exista un sistema formal de valoración o control, ni una base de datos centralizada con información sobre el programa de cuidados infantiles. Plaza Mall atribuye esta carencia al proceso reestructurador y espera que el programa funcione mejor en breve.

No obstante, los cuidados infantiles son de gran ayuda para las trabajadoras de los centros comerciales, que no podrían permitirse el coste de unos cuidados de calidad. Las madres valoran la calidad y la proximidad del servicio prestado, en especial por las malas condiciones de las guarderías de sus propios vecindarios.

El sistema de financiación es interesante porque reparte el coste de los cuidados entre todos los empleadores del centro comercial como parte de sus gastos por los servicios comunes y aquellos cuyos empleados los utilicen no pagan más. Así, el coste de la obligación legal de ofrecer cuidados infantiles no recae directamente sobre el empleador de la mujer, situación que podría frenar la contratación de mujeres jóvenes.

8. FRANCIA

*Laura Addati*¹

RESUMEN NACIONAL

Las políticas de cuidados infantiles en Francia forman parte de un amplio conjunto de políticas familiares inspiradas en objetivos socioeconómicos vinculados a la promoción de la fertilidad, la creación de empleo y la inclusión social. Desde la década de 1970, las medidas francesas para conciliar el trabajo y la familia se han inspirado en el principio de «libertad de elección» de los padres, combinando las disposiciones sobre unas bajas de maternidad y paternidad prolongadas y bien remuneradas con una serie de ayudas para los costes de los cuidados infantiles, así como la provisión de educación preescolar a partir de los 3 años de edad y unos servicios extraescolares de bajo coste. En 2003, la creciente demanda de cuidados infantiles para niños menores de 3 años impulsó la adopción de medidas para aumentar la participación del sector privado en la provisión de cuidados infantiles en un entorno presupuestario limitado, mediante modalidades de asociación con instituciones de la seguridad social y las autoridades locales.

¹ Laura Addati es funcionaria técnica del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, OIT, Ginebra. Agradece sinceramente a las siguientes personas su valiosa colaboración en los tres estudios de casos de este capítulo: Jocelyn Cabanal, presidenta, y Emmanuel Rousset, director de la asociación ParenBouge (Rennes); Jean Pierre Viganego, secretario del comité de empresa, y Serge Rohmer, director del centro de investigación SNPE Le Bouchet (Vert-le-Petit); Claude Audraing, secretario de CFDT (Île-de-France); Bénédicte Ranchon, jefa de comunicación, y Jean-Emmanuel Rodocanachi, director de Les Petits Chaperons Rouges. También expresa su agradecimiento a los padres, a los cuidadores de las guarderías «Charlie Chaplin» y «Calais», las CAF de Essonne e Ille-et-Vilaine, los ayuntamientos de Echarcon y Vert-le-Petit y a todos los representantes de empresas y sindicales entrevistados durante sus visitas a Ver-le-Petit y Rennes.

Orientaciones políticas

Francia ratificó el Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981 (n.º 156) en 1989, y es uno de los países líderes de la Unión Europea en provisión de cuidados infantiles y en prestaciones destinadas a reducir los costes de cuidados infantiles para las familias. En 2003, Francia gastó en torno al 3,7 por ciento de su PIB en políticas familiares, un 1,3 por ciento más que el promedio de la OCDE-24². Desde la década de 1970, las políticas familiares en Francia han cambiado gradualmente de un modelo de «sostén familiar masculino» a un sistema más mixto y pragmático, dirigido a apoyar el principio de la «libertad de elección» de los padres para trabajar o salir del mercado laboral, así como la libertad para escoger entre distintos tipos de opciones de cuidados infantiles³.

Las políticas sobre cuidados de la década de 1980 y principios de 1990 estuvieron fundamentalmente marcadas por los incentivos a la natalidad, con el efecto secundario de que fomentaron la salida del mercado laboral de las madres que tenían dos o más hijos y un salario bajo⁴. Las reformas más recientes de la década de 2000 han adoptado una nueva orientación, haciendo hincapié en el equilibrio entre trabajo y vida familiar, así como el objetivo de la igualdad de género⁵. Además, junto con la ley de 2006 sobre igualdad salarial, se ha establecido un entorno legal más favorable para la introducción de políticas laborales y familiares en la empresa.

Prestación y uso del servicio

Francia tiene un sistema subvencionado por el Estado de servicios de cuidados infantiles y preescolares que viene de largo. La intervención estatal en los cuidados infantiles está vinculada al concepto tradicional de que la familia es una institución social que desempeña un papel protagonista en el mantenimiento de la cohesión social y se considera que los niños son un «bien colectivo» merecedor del dinero público. Por tanto, se considera que los cuidados infantiles son responsabilidad del Estado y un asunto público⁶.

² OCDE, 2007a.

³ Morel, 2007; Morgan y Zippel, 2003.

⁴ Fagnani, 2007.

⁵ Klammer y Letablier, 2007; Gregory y Milner, 2008.

⁶ Letablier, 2002.

Niños menores de 6 años

Aunque no sea obligatorio, prácticamente el 100 por ciento de los niños de 3 a 6 años de edad y el 20,9 por ciento de los que tienen 2 años están matriculados en las escuelas maternas públicas gratuitas. Estas últimas forman parte integrante del sistema nacional de educación y abren de 8.30 a 16.30 h cuatro días a la semana (cierran los miércoles).

La organización de los servicios fuera del horario escolar corre a cargo de los ayuntamientos en cuanto a su financiación y el coste es relativamente bajo para los padres⁷. Los municipios se ocupan de los niños durante la hora del almuerzo y con frecuencia regentan servicios de cuidados extraescolares antes y después del horario escolar para ayudar a los padres que trabajan a tiempo completo. En 2002, el 21 por ciento de los niños de 3 a 6 años recibía estos servicios extraescolares⁸. Otras formas de cuidados no paternos se destinan fundamentalmente a niños demasiado pequeños para que asistan a las escuelas maternas o fuera del horario escolar. Las principales opciones para los padres son los cuidados en un centro o domiciliarios.

Servicios prestados en un centro: Para los niños entre 4 meses y 3 años existen guarderías colectivas, normalmente regentadas por las autoridades locales o por asociaciones sin ánimo de lucro. Entre ellas, la más corriente es la tradicional guardería del vecindario, que tiene plazas para 60 niños. Abre unas 11 horas al día, cierra los domingos y las fiestas públicas. Debido a la gran demanda, se da prioridad a los niños de hogares con rentas bajas y a los que tienen necesidades especiales. Las guarderías en el lugar de trabajo o de empresa son más raras, con sólo 11.359 plazas en 2006⁹. Ese año, las guarderías colectivas representaban al 56 por ciento de las soluciones de cuidados infantiles ofrecidos en un centro y totalizaban 265.000 plazas¹⁰.

En el caso de los cuidados temporales u ocasionales para niños menores de 6 años existen guarderías de refuerzo (*haltes-garderies*). Se trata de una medida especialmente adecuada para las necesidades de los padres que trabajan a tiempo parcial o en horas atípicas, así como para los párvulos durante las horas no escolares (miércoles y vacaciones). Es muy frecuente que haya listas de espera para estos servicios.

⁷ OCDE, 2007a.

⁸ Ruault y Daniel, 2003.

⁹ Bailleau, 2007.

¹⁰ *Ibidem*.

Las últimas reformas han promovido el desarrollo de centros multicuidados, una medida más flexible para cuidar de los niños que combina los cuidados regulares, ocasionales, de emergencia y a tiempo parcial dentro de la misma estructura con la posibilidad de utilizar la misma guardería para diversas soluciones. En los últimos cinco años ha habido un crecimiento continuo de plazas para cuidar de los niños en estos centros, que aumentaron un 13 por ciento de 2002 a 2006.

Servicios prestados en el domicilio: Suelen ser una solución complementaria a los servicios prestados en un centro, incluyendo las escuelas maternas, cuando no respondan a las necesidades de los padres. En general, los cuidados en los centros terminan entre las 16.30 y las 19.30 h, mientras que los cuidadores en su domicilio pueden trabajar hasta más tarde.

Los servicios domiciliarios incluyen fundamentalmente cuidadores titulados (*assistantes maternelles*) que cuidan de los niños en su propia casa. Deben estar titulados por la Agencia de Protección Maternal e Infantil y se les permite cuidar de dos o tres niños al mismo tiempo, dependiendo de su edad. Los cuidadores registrados pueden pertenecer a un programa o red municipal, a una agencia (guardería de familia) o ser trabajadores autónomos. En 2005, había 288.000 cuidadores homologados que cuidaban aproximadamente a 752.000 niños¹¹. Aunque los padres puedan recibir subsidios de la Seguridad Social para contratar a un cuidador de este tipo, en 2004 menos del 2 por ciento de niños menores de 6 años tenía uno¹².

El Plan para la Infancia de 2006 introdujo las *micro-crèches* (microguarderías), una nueva medida flexible a medio camino entre los cuidados colectivos y los domiciliarios. Este programa permite que tres cuidadores homologados se unan en una casa o local privado y cuiden de hasta nueve niños menores de 6 años. Debe quedar reservada una plaza para los cuidados de emergencia. Las microguarderías pueden estar gestionadas por las autoridades locales o por los propios cuidadores mediante una asociación o empresa privada. La ley dispone los detalles sobre su formación y cualificación, así como sobre las normas de salud y seguridad¹³. Los resultados preliminares de las pruebas piloto muestran que esta fórmula flexible tiene la posibilidad

¹¹ Blanpain y Momic, 2007.

¹² Tabarot y Lépine, 2008.

¹³ Art. 13 Decreto n.º 2007-230, de 20 de febrero, relativo a los establecimientos y servicios de acogida de niños menores de seis años y que modifica el código de salud pública.

de satisfacer las necesidades que tienen las familias de que cuiden de sus hijos cuando viven en áreas rurales o urbanas deprimidas. Por otra parte, se han planteado algunos problemas con el sistema de homologación y control y sus efectos sobre la calidad del servicio¹⁴.

Por último, otro componente de la reforma intenta desarrollar los servicios de remisión e información para los padres, como son los Puntos de información familiar y las Redes de Asistentes Maternales (RAM), que se crearon en 1989 para ayudar a reducir el aislamiento de las asistentes maternas¹⁵. Estos servicios, algunos de los cuales se ofrecen de manera móvil para que lleguen a las comunidades rurales pequeñas, se dirigen tanto a los padres como a los cuidadores registrados para ayudar a ajustar la oferta y la demanda. Aunque algunas iniciativas aún se encuentran en fase piloto, las RAM han experimentado recientemente un fuerte crecimiento, con el 61 por ciento de todos los cuidadores registrados dentro de esta red en 2006¹⁶.

En el caso de niños menores de 3 años, las estimaciones muestran que en 2005 los cuidados paternos seguían siendo la medida más corriente en Francia (57 por ciento). En el caso de los cuidados no paternos, los cuidadores titulados eran la solución más frecuente (18,5 por ciento), seguidos por las guarderías colectivas (8,7 por ciento), escuelas maternas (5,5 por ciento), abuelos/familia (5,1 por ciento), guarderías familiares (1,9 por ciento), cuidadores domésticos (1,9 por ciento) y cuidados no declarados (1,4 por ciento)¹⁷. Aunque en Francia alrededor del 32 por ciento de los niños menores de 3 años tenga acceso a alguna forma de cuidados infantiles¹⁸, esto es aún insuficiente para satisfacer las demandas actuales de los padres franceses.

Niños en edad escolar

A partir de septiembre de 2008 se redujo la duración del colegio (incluidas las escuelas maternas) de 26 a 24 horas semanales en cuatro días en lugar de cinco. Para satisfacer la demanda de cuidados extraescolares, el país ha creado una red de servicios de apoyo homologados denominados Centres de Loisirs Sans Hébergement (CLSH: Centros de Ocio sin Alojamiento) para actividades recrea-

¹⁴ Centre d'Analyse Stratégique, 2007.

¹⁵ Hetzel y Cayere, 2007.

¹⁶ Tabarot y Lépine, 2008.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*, anejo 7.

tivas y tareas escolares con orientación. Estos servicios están regentados por asociaciones sin ánimo de lucro, ayuntamientos, empresas o sus comités de empresa (véase el estudio de caso del de SNPE como ejemplo). Estos servicios funcionan los miércoles, después del colegio y durante las vacaciones. Los CLSH están financiados por las autoridades locales (45 por ciento), las familias (25 por ciento) y las CAF (Caisses d'Allocations Familiales, agencias locales de la Seguridad Social: 14,5 por ciento) a un coste de 25 euros diarios por niño¹⁹.

Junto con los CLSH, los niños pueden asistir a las *garderies périscolaires* (guarderías extraescolares) dirigidas por los ayuntamientos y las asociaciones de padres, que funcionan inmediatamente antes (de 7.00 a 8.00 h) y después (de 16.30 a 18.00 h) del colegio, generalmente en el mismo edificio. Además, se dispone de instalaciones para el cuidado de los niños y de comidas durante la hora del almuerzo, utilizándolas más de la mitad de los niños en edad escolar. Normalmente se cobra una matrícula acorde con los medios. Aunque su objetivo declarado sea el de asegurar la igualdad de oportunidades para los niños, en la práctica estos servicios también ayudan a la conciliación del trabajo y la familia. De hecho, en 2005 una media del 15 por ciento de los niños en edad escolar asistió a uno de estos servicios extraescolares, mientras que más de la mitad lo hicieron entre las 16.00 y 18.00 h, cuando su madre terminaba su jornada laboral²⁰.

Financiación y coste para los padres

El mayor aporte financiero para los servicios de cuidados infantiles destinados a niños menores de 3 años procede de la CNAF, el Fondo Nacional de Ayuda Familiar, que, mediante sus oficinas de la CAF, cubre aproximadamente el 60 por ciento del gasto anual de Francia (7.700 millones de euros en 2005). En cuanto al resto, las autoridades locales cubren el 27 por ciento y el Estado el otro 13 por ciento. Las autoridades locales son los principales proveedores de cuidados infantiles, con más de un 60 por ciento de los servicios prestados en un centro y gestionados por los ayuntamientos y las instituciones intermunicipales, aunque la cuota de guarderías regentadas por asociacio-

¹⁹ OCDE, 2004a. El informe de la OCDE no aclara nada sobre el 15,5 por ciento restante, pero entendemos que lo aporta la Administración central.

²⁰ Ananian y Bauer, 2007.

nes ha aumentado hasta el 30 por ciento en los últimos 20 años²¹. El coste de los cuidados varía según el tipo de familia y su renta.

Las matrículas por los cuidados ofrecidos en un centro dependen de los medios de la familia y varían según la composición familiar de conformidad con la escala de la Seguridad Social. De media, los costes, tras impuestos y prestaciones en metálico, representan el 11,3 por ciento de la renta media neta de una familia media francesa, lo cual es inferior a la media de los países de la OCDE (12,6 por ciento)²². Sin embargo, aunque las familias francesas disfruten de una ayuda pública considerable para afrontar los costes por cuidados infantiles, las familias con rentas bajas se enfrentan a grandes desafíos para cubrir su parte. Los cuidados domiciliarios son la solución menos igualitaria, mientras que los prestados en un centro constituyen la más igualitaria, en gran medida debido a la escala móvil aplicada a las matrículas con ayuda pública para las familias con rentas bajas.

Reforzar la «solvencia» de los padres

Con el fin de mejorar la capacidad de las familias para afrontar el gasto de los cuidados tanto paternos como no paternos («solvencia» de los padres), desde 2004 se ha simplificado el sistema de subsidio familiar en metálico mediante la introducción de una prestación unificada de cuidados infantiles, la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, PAJE (Prestación de acogida del niño). La PAJE es un mecanismo con dos componentes:

- 1) Una **prestación única básica por nacimiento** (863 euros) que se recibe en el séptimo mes de embarazo más un subsidio mensual básico (172 euros) desde que nace el niño hasta que cumple 3 años. Aunque la prestación básica dependa de la renta, aproximadamente el 80 por ciento de las familias con recién nacidos se benefició en 2007²³.
- 2) Una **prestación complementaria por cuidados**, en la que los padres pueden escoger entre:
 - a) Una **prestación a tanto alzado por cuidados paternos (Complemento de Libre Elección de Actividad - CLCA)**, que ayuda a hombres y mujeres con dos o más niños que

²¹ OCDE, 2004a.

²² OCDE, 2007a.

²³ Conseil de l'Emploi des Revenus et de la Cohésion Sociale, 2008.

escojan reducir o abandonar su trabajo retribuido durante tres años, como parte de sus derechos a la baja por paternidad²⁴. Desde enero de 2004, los padres con un solo hijo también tienen derecho al CLCA durante seis meses tras finalizar la baja por maternidad²⁵. Esta prestación fija, que se suma a la prestación mensual por nacimiento, representa en torno a la mitad del salario mínimo francés, con una prestación mensual total aproximada de 530 euros. A partir de julio de 2006, para promover la reinserción laboral, se introdujo en el momento del nacimiento del tercer hijo una prestación optativa por cuidados paternos (COLCA) más elevada (750 euros).

- b) **Una prestación por cuidados no paternos según la renta (Complemento de Libre Elección del Modo de Guardia - CMG)**, que está destinada a apoyar a los padres con rentas bajas y medias de niños de hasta 6 años, y les ayuda con los costes por los servicios de cuidados domiciliarios seleccionados. La cantidad de la prestación varía entre unos 160 y 370 euros según la renta familiar. En concreto, la prestación hace que los cuidados domiciliarios sean más asequibles eliminando o reduciendo de forma parcial las contribuciones sociales de los padres que contraten a una asistente maternal o a un cuidador a domicilio y ofreciendo un subsidio según la renta para cubrir el salario del cuidador.

A finales de 2006, 2.255.000 hogares se beneficiaban de un subsidio infantil, incluyendo el nuevo programa de PAJE (en torno a 1,3 millones de familias). Ese año, se multiplicó por cinco en relación con 2004 el número de familias que se benefició del CMG para compensar el coste de un cuidador titulado. Aunque esté diseñado para ayudar a los padres con rentas medias y bajas, el CMG continúa siendo un subsidio accesible en su mayor parte a los padres con rentas altas, porque, incluso con la prestación, el coste de los cuidados in-

²⁴ Los padres que tienen derecho a esto incluyen a quienes tengan dos hijos, que hayan trabajado ambos durante los cuatro años anteriores y a quienes tengan tres o más hijos y hayan trabajado ambos durante los últimos cinco años, OCDE, 2004a.

²⁵ La baja por maternidad dura 16 semanas (26 a partir del tercer hijo) y se paga el salario completo. Base de datos sobre condiciones de empleo y Derecho Laboral de la OIT. Disponible en <http://ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm> (11 de junio de 2009).

fantiles supone un porcentaje muy elevado de los ingresos familiares para los trabajadores con rentas bajas. No obstante, el 70 por ciento de los subsidios para cuidadores titulados y el 96 por ciento para cuidadores domiciliarios se destinaron a familias del cuarto y el quinto quintil de renta²⁶.

Por último, desde 2007, los padres activos, empleados o en busca de empleo, se pueden beneficiar de un crédito fiscal del 50 por ciento sobre el coste tanto de los cuidados en un centro como los domiciliarios hasta un tope de 12.000 euros anuales. Este incentivo fiscal está destinado a beneficiar a más de 3 millones de hogares con un crédito fiscal medio de aproximadamente 750 euros. Además de la PAJE, esta medida intenta reducir aún más la cuantía final del coste por cuidados infantiles para las familias, incluyendo a las exentas del impuesto sobre la renta. Sin embargo, los hogares con los dos progenitores en los cuales uno de ellos no esté activo continúan excluidos de este beneficio fiscal²⁷.

Diversificación de los proveedores de cuidados mediante asociaciones público-privadas

Con el fin de alcanzar el objetivo de la Conferencia sobre la Familia de 2003 de crear 72.000 nuevas plazas en guarderías para 2008, se ha dado prioridad a un aumento superior al 30 por ciento a la creación de medidas innovadoras y flexibles para cuidar de los niños²⁸, como son los centros multicuidados o las microguarderías, así como las guarderías de empresa o interempresariales.

Incentivos para los empleadores

Desde 2004, se han constituido tres Fondos para la Inversión en Cuidados Infantiles con el fin de ampliar la oferta de plazas en guarderías colectivas. El 10 por ciento del presupuesto de uno de los fondos, el PAIPPE (Plan de Ayuda a la Inversión para la Infancia), se reserva a la creación de guarderías de empresa²⁹. Al mismo tiempo, el

²⁶ Tabarot y Lépine, 2008.

²⁷ Conseil de l'Emploi des Revenus et de la Cohésion Sociale, 2008.

²⁸ Informe relativo al Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981, presentado por el Gobierno de la República Francesa conforme a las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la OIT (2007).

²⁹ Caizzi y otros, 2008.

Fondo de acción social de la CNAF ha asignado más fondos para promover una política de cuidados infantiles más activa, con el objetivo de equilibrar el trabajo y la familia entre sus prioridades³⁰. Además, la nueva reforma de los cuidados infantiles ha aumentado el número de personas con derecho a los fondos de acción social de la CNAF para que se incluya a las empresas privadas. El sistema de acción social de la CNAF para cuidados infantiles funciona con dos mecanismos:

- 1) La **prestación de servicio único (PSU)**, que ofrece la CAF a los proveedores locales de cuidados infantiles (autoridades locales, asociaciones sin ánimo de lucro y, recientemente, empresas) para ayudar con los costes operativos de las guarderías colectivas, tomando como base las horas reales de uso del servicio³¹. Uno de sus principales objetivos es el de mejorar la utilización de las guarderías y la gestión con fondos vinculados al rendimiento de estas instalaciones. Los padres abonan las horas reales de uso, mientras que una misma plaza puede cubrir las necesidades de varios niños mediante el desarrollo de centros multicuidados.
- 2) Los **Contratos infancia-juventud**, que fomentan las asociaciones locales entre la CAF y las autoridades locales, las instituciones públicas y/o las empresas para compartir los costes de las plazas de guardería. La CAF subsidia el 55 por ciento de los costes de funcionamiento de una nueva plaza bajo un contrato renovable de 3 a 5 años. Estos contratos tienen como objetivo fomentar el desarrollo de los cuidados infantiles en zonas geográficas mal atendidas, como son las rurales y las urbanas desfavorecidas³².

Hasta hace poco, eran escasas las empresas francesas que ofrecían guarderías (224 en 2004, la mayoría hospitales y grandes empresas)³³, sin embargo, los subsidios de la CNAF han animado a más empresas a participar en la provisión de cuidados infantiles. Éstas pueden tener derecho a fondos de inversión en cuidados infantiles o a la prestación de servicio único (PSU) para inversiones iniciales de reparto de gastos

³⁰ Caisse Nationale des Allocations Familiales, 2008.

³¹ La PSU se dirige a los servicios de cuidados infantiles para los menores de seis años y cubre hasta el 66 por ciento de los costes corrientes, equipamientos y otros servicios relacionados con los cuidados. La PSU se presta según el coste real que sufragan las familias por una hora de servicio, en lugar del subsidio fijo diario anterior. Tabarot y Lépine, 2008.

³² Caisse Nationale des Allocations Familiales, 2006.

³³ Silvera, 2005.

destinadas a guarderías colectivas (incluyendo las de empresa e interempresariales, sobre las cuales trata el siguiente apartado) y para compensar los costes de funcionamiento.

Asimismo, desde 2006, las empresas pueden convertirse en parte de los contratos infancia-juventud (entonces denominados contratos de infancia-empresa) para ayudar a las guarderías colectivas interempresariales o intermunicipales (véase el estudio de caso sobre el parque científico y tecnológico Rennes Atalante). En 2007, se firmaron 27 contratos infancia-empresa; se espera que este número aumente a 40 anuales³⁴.

Para facilitar la participación de las empresas privadas en los servicios de cuidados infantiles, la CNAF ha establecido un departamento nacional, así como unidades de empresas locales en cada CAF, cuya tarea consiste en aconsejar y apoyar los proyectos de las empresas para cuidar de los niños. Cuando se accede a la financiación de la CNAF, las empresas u otros proveedores de cuidados están sometidos a las normas y regulaciones nacionales y a la escala nacional de tarifas de la CNAF, que tiene en cuenta la renta y la composición familiar.

Por último, el *crédito fiscal familiar*, establecido en 2004, ha permitido que las empresas soliciten un crédito fiscal del 25 por ciento, que aumentó al 50 por ciento a partir de enero de 2009, sobre los gastos producidos para ayudar a los empleados a armonizar el trabajo y la vida familiar, hasta un tope anual de 500.000 euros³⁵. Las conclusiones preliminares muestran que, en 2005, sólo el 2,2 por ciento de las empresas que solicitaron un crédito fiscal había tenido gastos en concepto de cuidados infantiles, mientras que más del 90 por ciento declaró gastos relacionados con la retribución de los trabajadores de baja por maternidad, paternidad o para cuidar de los hijos³⁶.

Surgimiento de empresas que ofrecen cuidados infantiles

Como parte del seguimiento de las recomendaciones de la Conferencia sobre la Familia de 2003, el Gobierno asignó fondos para el desarrollo de empresas de guarderías³⁷. Este subsidio, así como los

³⁴ Tabarot y Lépine, 2008.

³⁵ Loi de Finance 2004 (n.º 2003-1311 del 30 de diciembre de 2003) y Loi de Finance 2009 (n.º 2008-1443 del 30 de diciembre de 2008).

³⁶ Tabarot y Lépine, 2008.

³⁷ Ortiz, 2008.

incentivos para las empresas citados con anterioridad, han favorecido la subcontratación³⁸ de la gestión de la guardería con entidades privadas, como La Ronde de Crèches o Les Petits Chaperons Rouges (véase el estudio de caso sobre la página de empleo de Aix-la-Durance). Las empresas de guarderías se especializan en planificar, establecer y regentar guarderías colectivas para empresas privadas o públicas aisladas o grupos de ellas que deciden ofrecer guardería a sus empleados, bien mediante una nueva guardería de empresa o interempresarial o con la reserva previa de un número fijo de plazas en una municipal. Además, puesto que la prestación directa de servicios de cuidados infantiles puede resultar menos asequible y más complicada para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), el Plan para la Infancia de 2006 ayuda a las empresas de guarderías para que ofrezcan apoyo especial a las PYMES cuando preparen proyectos de cuidados infantiles y se los presenten a la CNAF.

Desde 2005, las 15 empresas de guarderías que funcionan en la Federación francesa de empresas de guarderías han ayudado al establecimiento y gestión de más de 6.000 nuevas plazas de guardería (1.500 entre enero y julio de 2008), la mayoría en centros de multicultados, lo cual ha creado más de 2.000 nuevos puestos de trabajo en Francia³⁹. Los estudios sobre los efectos preliminares mencionan dos ventajas clave para la prestación de este nuevo servicio: el mecanismo asociativo, que reduce los costes y la duración de abrir una nueva guardería⁴⁰; y la capacidad de las empresas de guarderías de obtener economías de escala optimizando las plazas y los recursos de la guardería y ajustándose a las necesidades de trabajadores y empleadores de flexibilidad, con adecuación de las horas y asequibilidad de costes⁴¹.

No obstante, han surgido algunos problemas cuya consecuencia es una progresiva relegación de un servicio de interés público a instituciones privadas con ánimo de lucro. También se han planteado preguntas sobre la capacidad de estos nuevos mecanismos para prestar servicios de calidad al tiempo que también responden a las necesidades de los padres con rentas bajas⁴².

³⁸ Daune-Richard y otros, 2008.

³⁹ Fédération Française des Entreprises de Crèches, http://www.ff-entreprises-creches.com/la_federation_en_chiffres.html (11 de junio de 2009).

⁴⁰ Las empresas de guarderías tardan de media 5 meses en establecer una guardería, comparado con los 26 de otros proveedores de cuidados infantiles, dado que utilizan y adaptan las infraestructuras existentes que pone a su disposición el empleador.

⁴¹ Tabarot y Lépine, 2008.

⁴² Daune-Richard y otros, 2007.

Apoyo financiero de la empresa de servicios personales

En la última década, los políticos franceses han considerado que los cuidados son un yacimiento de empleo, en especial para los trabajadores menos cualificados. Con el fin de desarrollar empleo oficial en los servicios de cuidados domésticos y fomentar la contratación de personal doméstico por parte de las familias, un plan de julio de 2005 para el desarrollo de trabajos en el sector de los servicios personales dispuso el establecimiento de un vale llamado «cheque de empleo de servicio universal» (CESU). Estos cheques se pueden comprar en el banco o recibirse con financiación previa de un empleador.

- 1) **CESU bancario.** Se utiliza por los individuos como forma simplificada de contratar y retribuir formalmente a los proveedores de cuidados personales, incluyendo sus contribuciones a la Seguridad Social, que se compensan parcialmente mediante reducciones fiscales, y/o pagos por cuidados infantiles en centros. En 2006, el 70 por ciento de los individuos que contrataron servicios personales utilizó cheques CESU para pagar a sus proveedores⁴³.
- 2) **CESU prefinanciado.** Lo paga el empleador como complemento salarial del empleado y es comparable a un vale de comida. El empleado puede utilizar el CESU prefinanciado para pagar los servicios personales prestados por una organización o un individuo y no se considera parte del salario, de modo que los empleadores no pagan Seguridad Social (hasta un tope de 1.830 euros por empleado) ni impuesto de sociedades (33 por ciento). Además, el empleador puede solicitar un crédito fiscal del 25 por ciento —que se elevó al 50 por ciento en enero de 2009 (el *crédito fiscal familiar* antes citado)—. Por ejemplo, dar un cheque CESU de 100 euros a un trabajador le cuesta al empleador solamente 42 euros, tras descontar los beneficios fiscales, haciendo que estos cheques sean mucho menos caros que un aumento salarial directo⁴⁴. Aunque continúe habiendo algunas complejidades administrativas, el sistema de cheques está ganando aceptación como herramienta eficaz para animar a las empresas para que apoyen a la familia y también creen puestos de tra-

⁴³ Conseil de l'Emploi des Revenus et de la Cohésion Sociale, 2008.

⁴⁴ ACCOR Services, Ticket CESU. Disponible en http://www.ticket-cesu.fr/cesu.asp?CatId=Entreprise_cesu&PageId=Entreprise_cesu_Avantages (22 de octubre de 2008).

bajo en el sector de los cuidados⁴⁵. Se calcula que 635.000 trabajadores de unas 12.300 empresas se beneficiaron de este sistema en 2008⁴⁶.

En 2008, Francia dedicó 8 millones de euros a apoyar el desarrollo de trabajos en los servicios personales, incluyendo subsidios directos, deducciones fiscales y contribuciones sociales reducidas relacionadas con la contratación de un cuidador domiciliario o una *assistante maternelle*.⁴⁷ Sin embargo, esto ha planteado problemas sobre la sostenibilidad y la calidad, así como sobre la categoría y las cualificaciones de las profesiones relacionadas con los cuidados, que pueden afectar negativamente a la calidad de los cuidados infantiles proporcionados. En la práctica, la mayoría de los trabajos son a corto plazo y a tiempo parcial, la mayoría de los trabajadores tiene poca o ninguna cualificación y los salarios son, por tanto, muy bajos. Se ha calculado que entre 2005 y 2006 se crearon 116.000 trabajos en los servicios personales, pero que representan el equivalente a sólo 30.000 empleos a tiempo completo⁴⁸. Otra crítica está relacionada con el hecho de que la ayuda para contratar servicios personales no ayuda a muchos trabajadores autónomos, desempleados y personas en el empleo informal que también necesitan que cuiden de sus hijos⁴⁹.

Medidas de la empresa

Los empleadores han apoyado tradicionalmente las políticas familiares mediante sus contribuciones al sistema de la Seguridad Social (CNAF - rama familiar), las cuales, a su vez, subsidian los costes por cuidados infantiles en el ámbito local en un 25 por ciento de media⁵⁰. Además, los empleadores, junto con los sindicatos, ofrecen beneficios en metálico a través de los comités de empresa⁵¹. En Francia, el De-

⁴⁵ Klammer y Letablier, 2007.

⁴⁶ Conseil Économique, Social et Environnemental, 2008.

⁴⁷ Conseil de l'Emploi des Revenus et de la Cohésion Sociale, 2008.

⁴⁸ Jany-Catrice, 2008.

⁴⁹ J. Gadrey, citado en Haddad, 2007.

⁵⁰ OCDE, 2006b.

⁵¹ Creados en 1945, los Comités de Empresa están constituidos por: 1) el director de la empresa, que actúa como presidente del comité de empresa; 2) los delegados del comité, elegidos por los trabajadores por un periodo de 2 años; 3) un delegado de cada sindicato representado en la empresa. El comité de empresa es una entidad legal por derecho propio y se le tiene que informar y consultar sobre casi cada aspecto de la gestión empresarial. El *Code de Travail* (artículo L431-4) declara que el comité de empresa «elabora, por iniciativa propia, y examina a petición del jefe de la em-

recho Laboral establece que, en las empresas con al menos 50 trabajadores, los comités de empresa recibirán subvenciones de la compañía de al menos el 0,2 por ciento de la masa salarial bruta para los costes de funcionamiento del comité, más cualquier aportación adicional voluntaria para aplicar las políticas sociales en el lugar de trabajo.

Mediante estos comités, algunas grandes empresas tienen su propia guardería, centros de cuidados recreativos o residencias de vacaciones, y un gran número de ellas ofrecen ayuda económica a sus empleados, como vales de vacaciones o, de manera más excepcional, vales para cuidados infantiles (véase la el estudio de caso del SNPE) o subsidios. Algunas ofrecen días libres adicionales si los hijos están enfermos (en lugar de los tres días que marca la ley) o complementan el sueldo de la mujer durante la baja por maternidad cuando supere el tope de prestaciones de la Seguridad Social. El comité de empresa también puede mostrarse activo organizando, por ejemplo, actividades para niños durante las vacaciones escolares o los miércoles⁵². Según una encuesta de la CNAF, casi una cuarta parte de los empleados que trabajan en empresas con un comité dice recibir ayuda para cuidar de sus hijos de la empresa. Esto es más probable para quienes trabajen en los servicios públicos (35 por ciento) que en el sector privado (17 por ciento)⁵³.

La Ley de igualdad salarial para hombres y mujeres (ley n.º 2006-340) —que estimula la negociación colectiva sobre las causas estructurales de la desigualdad de género en el trabajo centrándose en las medidas para equilibrar vida y trabajo— intenta que para finales de 2010 se haya eliminado la diferencia de sueldos entre géneros. Se exige a las empresas que establezcan e informen sobre indicadores y objetivos para promover el equilibrio entre trabajo y vida familiar. También se les exige que negocien las condiciones laborales y de empleo de los empleados a tiempo parcial⁵⁴. La ley también dispone la asistencia o ayuda económica para las empresas que adopten medidas a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares y consolida los derechos a la baja por paternidad y a la formación⁵⁵.

presa, todas las propuestas que podrían mejorar las condiciones laborales, mejorar la formación y el empleo de los trabajadores y su vida en la empresa.»

⁵² Silvera, 2005.

⁵³ Fagnani y Letablier.

⁵⁴ OIT, 2007b.

⁵⁵ En concreto, la ley amplía el alcance del gasto que las empresas pueden dedicar a crédito fiscal familiar destinado a la formación de empleados contratados tras su renuncia desde que terminó el servicio durante la baja por paternidad. También establece que los periodos de ausencia en concepto de baja por educación para padres se contarán cuando se calculen los derechos con respecto a la formación del individuo.

Empleo femenino y cuidados infantiles

Las prestaciones de cuidados infantiles, generosas y largamente establecidas, ayudan a las mujeres a combinar maternidad y empleo, y se han utilizado para explicar la denominada «paradoja de la fertilidad»⁵⁶. La tasa de fertilidad francesa fue la segunda de Europa (2,00 niños por mujer) en 2006⁵⁷, mientras que la tasa de empleo femenino también ha continuado siendo elevada. De las mujeres de 25-49 años con hijos, el 65,9 por ciento trabaja, 3,5 puntos por encima de la media de la UE-27⁵⁸.

No obstante, las responsabilidades familiares -aún consideradas en su mayoría como una tarea femenina⁵⁹- continúan afectando a la participación de la mujer en el mercado laboral y a la calidad de los trabajos que aceptan. La tasa de empleo entre las madres es 7,7 puntos inferior a la de las mujeres sin hijos de la misma edad (73,7 por ciento)⁶⁰ y se reduce según el número de hijos⁶¹. Las mujeres también tienden a ser más numerosas entre los trabajadores temporales, los atípicos y a tiempo parcial —categorías de empleo que se expandieron considerablemente en la década de 1990—. En 2007, el 36 por ciento de las mujeres casadas o que vivían en pareja y tenían hijos trabajaba a tiempo parcial frente a un 3 por ciento de los padres⁶². Aunque el trabajo a tiempo parcial pueda brindar a las madres más oportunidades de equilibrar su empleo remunerado y no remunerado, a menudo se asocia con puestos que no requieren cualificación, inestables o con salarios bajos. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria: el 42 por ciento de estas trabajadoras declara que preferiría trabajar más horas si dispusiera de trabajos y de soluciones para cuidar de sus hijos⁶³.

Una cifra elevada de madres con rentas bajas no se reincorporan al mercado laboral tras la baja por maternidad, especialmente si su empleo anterior era precario, estaba mal pagado y tenía un horario atípico -características que dificultan encontrar unos cuidados infantiles de calidad⁶⁴-. De media, el 47 por ciento de las madres con al

⁵⁶ Letablier, 2002.

⁵⁷ EUROSTAT, 2008.

⁵⁸ Comisión Europea, 2008.

⁵⁹ Le Feuve y Lemarchant, 2007; Bauer, 2007.

⁶⁰ Comisión Europea, 2008.

⁶¹ Chardon y Daguet, 2008.

⁶² INSEE, 2007.

⁶³ Letablier, 2002.

⁶⁴ Marical y otros, 2007.

menos un hijo menor de 6 años tiene trabajo, pero la cifra es de sólo el 20 por ciento entre las que están en el quintil salarial inferior, en comparación con el 70 por ciento del quintil más acaudalado⁶⁵. Una de cada dos mujeres inactivas declaró que habría continuado trabajando si su puesto hubiese sido más compatible con la familia o si hubiese dispuesto de medidas adecuadas y asequibles para cuidar de sus hijos⁶⁶.

Los horarios de trabajo atípicos, que hacen más difícil encontrar quien cuide de los niños, han aumentado en Francia en la última década y son especialmente comunes en los sectores minorista, del transporte y la sanidad⁶⁷. En concreto, el trabajo nocturno aumentó del 4,6 al 7,1 por ciento y el dominical del 9,2 al 14 por ciento entre 2001 y 2005⁶⁸. Muchos padres de niños pequeños trabajan a horas atípicas. De todos los niños menores de 7,5 años que viven con familias en las que ambos progenitores trabajan, el 80 por ciento tiene al menos uno de los progenitores trabajando a horas atípicas o irregulares. De ellos, el 29 por ciento recibe cuidados no paternos al menos una vez temprano por la mañana (6.00 a 8.00 h), el 17 por ciento por la tarde (19.00 a 22.00 h), el 7 por ciento por la noche (22.00 a 6.00 h) y el 17 por ciento durante los fines de semana⁶⁹. Aunque esta tendencia haya generado presiones para que se aporten soluciones a los cuidados infantiles que respondan mejor a las necesidades de los trabajadores con horarios atípicos (véase el caso de Rennes Atalante), pocas familias se benefician aún, desempañando las redes familiares el principal papel en el aseguramiento de cuidados no paternos durante las horas atípicas⁷⁰.

Condiciones laborales de los cuidadores

Profesores preescolares

Las *escuelas maternas* tienen profesores preescolares, quienes, como los de enseñanza primaria, han de haber completado cinco años de educación universitaria —el requisito máximo para los profesores preescolares de los países de la OCDE⁷¹—. Los profesores preesco-

⁶⁵ Bressé y Galtier, 2006.

⁶⁶ Méda y otros, 2003.

⁶⁷ Le Bihan y Martin, 2005.

⁶⁸ Bressé y otros, 2007.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Kaga, 2007.

lares son funcionarios y se les paga según una escala salarial nacional; también tienen derecho a 36 semanas de formación en el puesto de trabajo durante su carrera profesional.

Cuidadores

Como en otros países de la UE, la mayoría de los cuidadores en Francia está constituida por mujeres (95 por ciento). El sector de cuidadores infantiles tiene dos categorías: profesionales situados en un centro y cuidadores domiciliarios.

Los primeros, como son las enfermeras, los educadores infantiles y los asistentes, tienen un diploma estatal y han recibido formación práctica. Al trabajar para las autoridades locales o para asociaciones privadas sin ánimo de lucro, tienen derecho por lo general a un desarrollo profesional regular, a una semana laborable de 35 horas por ley y a salarios por encima del mínimo, según las cualificaciones⁷². Aunque sus condiciones laborales sean habitualmente buenas, se han planteado algunos problemas por la falta de coherencia y de continuidad entre la formación del personal de las guarderías y los profesores preescolares, así como sobre su categoría y su salario⁷³, que se han relacionado con la carencia creciente de cuidadores en Francia.

Los cuidadores domiciliarios incluyen fundamentalmente a los cuidadores titulados y a los domiciliarios que no necesitan ningún certificado y tienen una formación limitada⁷⁴. Casi todos los cuidadores titulados son trabajadores autónomos que están en su propia casa, con un promedio de 2,6 empleadores. En general, estos trabajadores están mal pagados, eran mujeres con pocas cualificaciones y mayores de 40 años que escogieron esta profesión por falta de alternativas⁷⁵: en 2005, el 49 por ciento sólo tenía la educación básica obligatoria (normalmente hasta los 16 años: Brevet d'Études du Premier Cycle o BEPC), aunque la tendencia ahora es a un aumento del grado de cualificaciones. La mitad de los cuidadores titulados informó que trabaja más de 45 horas semanales: dos tercios informan sobre horas de trabajo regulares cada día. En 2005, su salario neto era de 700 euros de media y 815 euros para quienes trabajaban a tiempo completo. Incluso con 815 euros mensuales, los cuidadores ganan

⁷² OCDE, 2006b.

⁷³ Kaga, 2007.

⁷⁴ OCDE, 2004a.

⁷⁵ David-Alberola y Momic, 2008.

sólo el 80 por ciento del salario neto mínimo mensual⁷⁶. La categoría, las condiciones de trabajo y las perspectivas profesionales de los cuidadores titulados son cada vez menos atractivas para las nuevas generaciones de trabajadores, cuyas tasas de reposición se están reduciendo progresivamente en los últimos años, previéndose un déficit de personal de hasta el 18 por ciento para 2015⁷⁷.

De manera similar, los cuidadores domiciliarios son fundamentalmente mujeres (98 por ciento), contratadas directamente por los padres, sin título, formación ni requisitos de control público. Suelen ser más jóvenes que los cuidadores titulados (37 años de media). Un tercio trabaja en el sector por falta de alternativas. Los cuidadores domiciliarios suelen tener un solo empleador y ganan menos que los otros cuidadores (2.322 euros anuales de media, comparados con los 6.554 euros de uno titulado). Aunque su sueldo neto por hora supere el salario mínimo, las horas anuales trabajadas son muy pocas y ascienden a una media de 349⁷⁸, lo cual explica las disparidades salariales y la elevada rotación en estos trabajos. Los cuidadores domiciliarios son aproximadamente el 5 por ciento de todos los trabajadores de servicios personales, mientras que los titulados suman en torno al 16 por ciento⁷⁹.

El problema de las condiciones laborales y de la profesionalización de los trabajos de servicios personales, como forma de atraer y mantener a más trabajadores en el sector, está en la agenda de los principales agentes nacionales. En concreto, las instituciones educativas, la patronal y las asociaciones de empleadores han adoptado medidas para establecer y promover cursos de especialización y oportunidades de formación en las profesiones de servicios personales⁸⁰.

Conclusiones

Las políticas familiares en Francia, respaldadas por una fuerte financiación, han facilitado la conciliación de trabajo y vida fami-

⁷⁶ Blanpain y Momic, 2007.

⁷⁷ Tabarot y Lépine, 2008.

⁷⁸ Un puesto a tiempo completo en Francia suma una duración anual de 1.600 horas por ley.

⁷⁹ Debido a la elevada tasa de rotación del sector, los cálculos dependen de si el periodo de referencia es una semana, un mes o un año. Se calcula que hay entre 51.325 y 96.535 cuidadores domiciliarios contratados para que cuiden de niños menores de 6 años. Marbot y otros, 2008.

⁸⁰ Conseil Économique, Social y Environnemental, 2008.

liar y han brindado oportunidades para cuidar de los niños. Esto ha sido posible por la legitimidad dada al Estado, junto con los agentes sociales y a las principales partes interesadas, para que intervenga en los asuntos familiares, haciendo así de los cuidados infantiles un asunto de política pública. En consecuencia, las familias francesas tienen un acceso relativamente bueno a unos cuidados de calidad. Sin embargo, en el caso de los niños menores de 3 años, los padres todavía tienen dificultades para encontrar cuidados asequibles y la ampliación de las plazas de guardería ha sido una prioridad política.

Los incentivos para que los empleadores ayuden con los costes de los cuidados a los hijos de los trabajadores y el desarrollo de asociaciones público-privadas promovidas por las reformas de la década de 2000, tienen el potencial de aumentar la oferta y el uso de las guarderías. No obstante, es fácil valorar los efectos de las nuevas políticas; sin embargo, las instituciones públicas son actores clave en el sistema francés de cuidados infantiles y tendrán que conservar su liderazgo y su papel de control para garantizar la sostenibilidad, para asegurar los estándares de alta calidad de los servicios y los trabajos en el sector de los cuidados infantiles y para responder a las necesidades de los padres con rentas bajas.

En abril de 2008, el nuevo Gobierno proclamó que los cuidados infantiles serían un derecho legalmente exigible en 2010⁸¹. Este compromiso requiere la creación de 300.000-400.000 nuevas plazas para cuidar de niños menores de 3 años (tanto en centros como en domicilios)⁸². Los desafíos para alcanzar esta meta son muchos: desde la definición de la autoridad en última instancia responsable de proporcionar a los padres los cuidados infantiles, hasta la satisfacción de la demanda no cubierta de cuidados infantiles de cara a la presión política para contener el gasto público —sin poner en peligro la calidad de los servicios ni las condiciones laborales de los cuidadores⁸³.

⁸¹ Chemin, 2008.

⁸² Caisse Nationale des Allocations Familiales, 2007.

⁸³ La Documentation Française, 2008.

PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO RENNES ATALANTE (BEAULIEU)

Tipo de actividad. El parque Rennes Atalante (270 ha.) de Beaulieu alberga 111 empresas de los sectores de la electrónica y la tecnología de la información y las comunicaciones, que emplean a más de 7.000 personas. Sévigné, una policlínica privada, y Kéolis, la empresa de transporte de Rennes Metropolis, están situadas en el parque.

Lugar de trabajo. Beaulieu es una de las cinco sedes de la empresa del parque Rennes Atalante y está al oeste de Francia, en el corazón de Rennes (población de 380.500 personas), la capital de Bretaña.

Trabajadores. El 80 por ciento de los trabajadores de la policlínica Sévigné está compuesto por mujeres, en su mayoría médicos y enfermeras. Kéolis emplea en torno a 800 personas, de las cuales 550 son conductores. El 20 por ciento de ellos son mujeres.

Horario laboral. La mayoría de los trabajadores de transporte y sanitarios tiene horarios atípicos e irregulares: temprano por la mañana, por la noche y fines de semana.

- Turnos de trabajo de la policlínica Sévigné son de 6.30 a 14.30 h, de 14.30 a 22.30 h y de 22.30 a 6.30 h.
- Turnos de Kéolis: los conductores matutinos empiezan a las 5.30 h; el turno de noche termina a la 1.00 h. Existe un equipo de mantenimiento con 50 empleados que trabajan de 1.00 a 5.30 h. En ambas empresas el trabajo a tiempo parcial es voluntario.

Solución para cuidar a los niños. Centro multicultidados interempresarial e intermunicipal para los trabajadores con horarios atípicos. Cuidados regulares, ocasionales y a tiempo parcial para niños de 2,5 meses a 4 años de edad.

Socios. Instituciones nacionales: Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales, Familia y Solidaridad a través de la Delegación Regional para los Derechos de la Mujer - Bretaña. **Instituciones locales:** CAF de Ille-et-Vilaine y Rennes Metropolis; Consejo General del Departamento de Ille-et-Vilaine; municipio de Thorigné Fouillard. **Empresas:** policlínica Sévigné; empresa subsidiaria de Générale de Santé (servicios hospitalarios privados y cuidados a pacientes); Kéolis, empresa de transporte urbano de Rennes; Equant-Orange (telefonía), France Telecom Transpac (telefonía) y otros comités de empresa. **Sindicatos:** CFDT, CGT. **ONG:** ParenBouge Association; OIS, Asociación Intercomités de Empresa de Rennes; PRESOL, asociación sin ánimo de lucro que apoya la creación de microempresas locales; CDIF; centro de información regional sobre derechos de la mujer y la Fundación Francesa.

El proyecto de Calais Crèche comenzó en 2001, cuando un grupo de trabajadoras y sus comités de empresa lanzaron una iniciativa de participación que incluía a una serie de socios privados y públicos. El proyecto tenía por objeto responder a la fuerte necesidad de cuidados infantiles de los padres que trabajaban y de quienes buscaban trabajo tras la baja por maternidad. En general, el área tenía una elevada tasa de empleo entre los padres, pero pocos servicios de cuidados infantiles que se ocuparan de las necesidades concretas de los trabajadores con horarios irregulares y atípicos.

A finales de 2002, el proyecto obtuvo apoyo de un grupo de empresas (Equant, Transpac, policlínica Sévigné, Thomson multimedia) y de sus comités de empresa. La CAF de Ille-et-Vilaine y la Asociación Intercomités de Empresa de Rennes, que agrupa a 13.000 trabajadores en 110 comités de empresa en Bretaña, ofreció ayuda técnica para la formulación del proyecto. La organización sin ánimo de lucro ParenBouge llevó a cabo consultas locales y una valoración de las necesidades y, finalmente, dirigió Calais Crèche.

Los trabajos preparatorios se centraron en la determinación de la mejor forma de combinar cuidados infantiles de calidad con las necesidades de los padres, especialmente en el marco de horarios no estándar, la flexibilidad laboral del lugar de trabajo y el reparto desigual de la carga de los cuidados entre hombres y mujeres. Desde el comienzo, se hizo hincapié en la necesidad de apoyo de las instituciones públicas locales con el fin de garantizar la sostenibilidad y la coherencia con los servicios de cuidados infantiles existentes. El resultado de este proceso en el que participan muchas partes interesadas es unos cuidados infantiles de calidad que equilibran trabajo y familia, proporcionan inclusión social y tienen en cuenta las necesidades de los socios entre sus principales prioridades.

Programa de cuidados infantiles

El centro abrió en 2004, en Rennes Atalante Beaulieu, en la planta baja del edificio Equant-Orange, frente a la policlínica Sévigné y cerca del comedor del parque. Las instalaciones pertenecen a Rennes Metropolis, tienen 285 m² e incluyen un jardín. Se renovaron a partir de un espacio de oficinas para adecuarse a las necesidades de un centro multicuidados con horario no estándar y salas de actividades, dormitorios, una sala de lactancia y espacios de transición.

Calais Crèche abre de 6.00 a 21.30 h, de lunes a viernes. Cierra durante las fiestas públicas francesas (11 días al año), pero funciona

durante las vacaciones escolares. Es un centro multicuidados y tiene 25 plazas para cuidados infantiles, con 24 de ellas «asignadas» para atender hasta 28 niños matriculados al día, tanto de manera regular como ocasional. Existe una plaza «abierta» reservada para cuidados de emergencia a niños no matriculados.

Los cuidados infantiles regulares se pueden ofrecer a tiempo completo (cinco días a la semana) o a tiempo parcial (de uno a cuatro días a la semana o medias jornadas toda la semana). La planificación puede cambiar según los horarios laborales de los padres, tal como se define en el contrato de matriculación. Las plazas regulares se asignan a las empresas e instituciones socias (en torno a cinco plazas cada una) según las condiciones del contrato infancia-empresa de la CAF. Las medidas a tiempo parcial, junto con el programa de horario ampliado, permiten que haya un número variable de plazas para cuidados de apoyo ocasionales, los cuales están gestionados directamente por ParenBouge. La plaza de emergencia también se puede asignar a tiempo parcial o completo hasta un máximo de tres semanas, dependiendo de la situación específica de los padres.

Derecho a la guardería y uso

Todas las categorías de trabajadores de las empresas e instituciones socias tienen derecho a la guardería. Las plazas se asignan por una comisión constituida por un trabajador social, un representante del comité de empresa de la compañía y un miembro de ParenBouge. Tienen prioridad las familias monoparentales y aquellas en las que ambos progenitores trabajan con horarios atípicos. La comisión presta especial atención a las solicitudes de las familias con rentas bajas y a los padres con problemas difíciles para conciliar trabajo y familia.

El servicio acepta niños de 2,5 meses (fin de la baja por maternidad) a 4 años de edad. Los niños con minusvalías pueden entrar a partir de los 2 meses hasta los 6 años. La guardería tuvo 92 niños durante 2007 y ofreció 62.457 horas de cuidados infantiles anuales, incluidos los cuidados a tiempo completo, parcial y de apoyo. Los trabajadores de Kéolis son los principales beneficiarios, seguidos por los de la policlínica Sévigné, France Telecom y el municipio de Thorigné Fouillard. En 2007, el 31 por ciento de los niños de Calais fueron cuidados a horas irregulares o no estándar. El 10 por ciento de los niños vivía en familias monoparentales⁸⁴.

⁸⁴ ParenBouge. Informe de actividad. Asamblea general del 2 de abril de 2007, pág. 13.

Organización y gestión

Calaïs Crèche está gestionada por la asociación sin ánimo de lucro ParenBouge, que se ocupa del personal, el presupuesto, la homologación y los informes a la CAF. La asociación es responsable de garantizar que la guardería esté llena al 70 por ciento de su capacidad durante el año, lo cual es una condición para el subsidio de PSU de la CAF. Este nuevo objetivo exige un sistema de gestión de plazas muy laborioso con el fin de optimizar las horas de uso de cada plaza.

Los padres de los niños matriculados se convierten en miembros de la asociación y participan en la organización de las actividades, como el programa pedagógico, las regulaciones internas y las actividades externas. También pueden ayudar al personal con tareas voluntarias según su disponibilidad y sus conocimientos, y pueden participar en talleres de desarrollo infantil. Los representantes de los socios se sientan en el órgano rector de ParenBouge y participan en las decisiones sobre la guardería y la asociación. ParenBouge informa de que tiene 250 padres como miembros.

Cuidadores

Calaïs Crèche tiene un equipo multidisciplinar de 13 profesionales: tres hombres y diez mujeres. De acuerdo con los requisitos legales sobre cualificaciones del personal en centros de cuidados infantiles, la guardería emplea:

- tres educadores infantiles a tiempo completo con un posgrado especializado de 27 meses. Se incluyen el director, que tiene cinco años de experiencia en cuidados infantiles y también administra la guardería;
- una enfermera pediátrica a tiempo parcial, a cargo del seguimiento y los cuidados diarios de los niños;
- dos enfermeras pediátricas asistentes, con un diploma y un año de formación;
- cinco cuidadores a tiempo parcial que tienen un CAP Petite Enfance, un certificado profesional en infancia. Trabajan de 20 a 30 horas en Calaïs y también ofrecen cuidados domiciliarios para en otros programas de ParenBouge⁸⁵; y
- una cocinera y una limpiadora.

⁸⁵ Se puede encontrar información sobre este programa (ParenDom) en <http://parenbouge.free.fr/experiences/parenDom.html> (11 de junio de 2009).

ParenBouge tiene un psicólogo que ofrece apoyo a los niños y a los padres de Calais, así como a la plantilla. Además, hay un doctor externo que atiende al centro y está a cargo de las visitas médicas de admisión y de los calendarios de vacunación.

Los cuidadores son empleados de ParenBouge. Toda la plantilla tiene un contrato permanente, nueve a tiempo completo (35 horas semanales), de lunes a viernes. El personal comparte las tareas de limpieza y cada persona tiene un turno de apertura y de cierre a la semana. Con el fin de responder a las propias necesidades de equilibrio entre vida y trabajo de los empleados, el horario laboral de todo el año se fija en septiembre. La ratio profesor/niño es de 6:1 de media, estableciendo las regulaciones nacionales 5:1 para los bebés y 8:1 para los niños.

Los trabajadores de la guardería ganan del 105 al 170 por ciento del salario mínimo (8,50 euros por hora) según sus cualificaciones y responsabilidades. Entre otros derechos, ParenBouge ofrece diez días de baja retribuidos por enfermedad de un familiar dependiente (siendo lo obligatorio tres días de baja sin sueldo) y también complementos salariales a la mujer durante la baja por maternidad cuando supere el tope o la duración de las prestaciones de la Seguridad Social. Por último, ParenBouge ofrece cursillos periódicos para todos los miembros del personal y hay una serie de empleados con derecho a cursos de formación más largos.

Costes y mecanismos de financiación

El fondo inicial de inversión de 245.000 euros lo aportaron los fondos de inversión para cuidados infantiles de la CNAF (80 por ciento), la Fundación Francesa y los comités de empresa (20 por ciento). Los costes corrientes se reparten entre la CAF del departamento Ille-et-Vilaine (con un solo subsidio por servicio - PSU), las familias, las empresas socias y las autoridades locales en el marco de un contrato infancia-juventud. El primer contrato se firmó por los socios de Calais en 2004 y se renovó en 2006 por cuatro años.

Calais Crèche es una de las cuatro guarderías interempresariales, intermunicipales que apoya la CAF en el departamento de Ille-et-Vilaine. 94 de las 125 plazas creadas por estas guarderías las han reservado empresas privadas. Los estudios de la CAF muestran que, en 2007, el coste real medio de una plaza para cuidados infantiles en una guardería interempresarial de Ille-et-Vilaine era de casi 16.000

euros anuales, que se reparten entre las empresas socias y las instituciones departamentales. Las aportaciones de los socios se pagan directamente a la institución gestora de la guardería, ParenBouge, para «Calaïs Crèche». Aunque las familias aporten de media el 18,9 por ciento de los costes globales, las matrículas son acordes a la renta y varían según la composición familiar, conforme a las escalas nacionales de la CNAF. El coste medio para los padres de una hora de cuidados en «Calaïs Crèche» fue de 1,70 euros en 2007.

La CAF, las autoridades locales y el ayuntamiento aportan casi el 48 por ciento del coste, mientras que las empresas socias de Calaïs pagan una contribución neta de 5.000 euros anuales por una plaza reservada o en torno al 31 por ciento de los costes globales. Sin embargo, mediante los créditos fiscales y un subsidio directo de la CAF, el gasto final para la empresa socia de Calaïs es de aproximadamente 2.200 euros anuales por plaza, lo cual suma en torno al 14 por ciento de los costes globales reales (unos 16.000 euros).

Punto de vista del empleador

La valoración de 2004 indicó una clara necesidad de cuidados infantiles fuera del horario laboral normal, especialmente entre los trabajadores sanitarios y de transporte, que a menudo hacen turnos. Las direcciones de Sévigné y Kéolis en concreto apoyaron la iniciativa desde el principio como una solución para sus trabajadores con hijos pequeños.

Las direcciones de Sévigné y Kéolis valoran mucho la ubicación, las horas y el mecanismo de asociación de la guardería. Los empleadores observaron que las reformas de los cuidados infantiles que introdujeron exenciones fiscales y subsidios directos a las empresas han sido un factor determinante para que participasen en el proyecto. Estos puntos de vista coinciden con los resultados de una encuesta de 2007 de la CAF de Ille-et-Vilaine, en la que los empleadores socios de sus cuatro contratos infancia-empresa mostraron su satisfacción con la creación y el funcionamiento de las guarderías interempresariales. En concreto, los empleadores reconocieron que «desarrollar asociaciones con otras empresas y autoridades locales es una buena solución para reducir costes y hacer que el servicio sea sostenible»⁸⁶.

⁸⁶ Kervella, 2008.

Las empresas consideran la provisión de cuidados infantiles muy beneficiosa para la imagen pública, mejora el compromiso y la moral de los empleados (un punto clave para los trabajadores con horarios atípicos), y que atrae y conserva a los trabajadores cualificados, especialmente en el sector sanitario, donde hay un déficit de enfermeras:

Aunque las plazas para cuidados infantiles reservadas para la policlínica Sévigné sean limitadas, este servicio es un elemento importante que destacamos durante el proceso de contratación. Forma parte del «plus» que puede fijar un empleador para atraer y conservar a su personal. Así, aunque los costes por plaza aumentasen en 2006, renovamos el «contrato de infancia» sin dudar. (Departamento de RR.HH., policlínica Sévigné).

Punto de vista de los trabajadores/sindicatos

Los padres que trabajan también expresaron su agradecimiento por el servicio, especialmente su ubicación cerca del lugar de trabajo, así como su flexibilidad y adecuación para los trabajadores con horarios atípicos, lo cual es único en la zona. De hecho, un elevado porcentaje de trabajadores del sector sanitario y del transporte no se puede permitir los cuidados domiciliarios y el horario laboral de los cuidadores titulados no se adecua a sus horarios atípicos.

Algunas familias con dos fuentes de ingresos se las arreglan con los cuidados durante las horas inusuales haciendo turnos para cuidar de los niños o recurriendo a familiares o amigos. Los problemas surgen fundamentalmente cuando ambos progenitores trabajan en horas atípicas y no disponen de ayuda formal. En el caso de las familias monoparentales cuyos progenitores trabajan en horas atípicas es difícil encontrar a alguien que cuide de los niños. Los trabajadores entrevistados y sus representantes destacaron la importancia de la Calais Crèche para estos padres:

Fue la dificultad que tienen los padres que trabajan para encontrar quien cuide de sus hijos lo que impulsó al sindicato a apoyar este proyecto. Nadie quiere cuidar del hijo de un trabajador que entra a las 5.00 h o termina a las 22.00 h, de manera que muchas mujeres tenían problemas y, a menudo, la única solución para ellas era una baja por enfermedad, lo cual tiene consecuencias sobre el absentismo (delegado CFDT en Kéolis).

No obstante, dado que el servicio solamente cubre a los niños de hasta 4 años, los padres continúan teniendo dificultades para encontrar quien los cuide durante las horas atípicas.

Aunque las medidas sobre el tiempo de trabajo no se incorporen expresamente a los convenios colectivos en el ámbito de las empresas, los empleadores y los trabajadores de Sévigné y de Kéolis suelen llegar a acuerdos sobre horarios, como son los turnos reducidos de fin de semana o nocturnos, que se pueden adaptar a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Lecciones aprendidas

Este proyecto se basa en un mecanismo de asociación en el cual los sistemas de Seguridad Social desempeñan un papel único y protagonista. El contrato cuatrienal dirigido por la CAF, la participación de un abanico diverso de partes públicas y privadas y el reparto de los costes y los riesgos entre diversos participantes ofrece estabilidad a medio plazo para todos, de manera que si uno de los socios se debe retirar (por ejemplo, por un cambio en las prioridades de la gestión, el envejecimiento de los empleados u otros motivos), la iniciativa en su conjunto continuará siendo estable.

La iniciativa aprovecha el sistema multicentros para optimizar el uso de las plazas, ofreciendo cuidados infantiles a tiempo parcial, de emergencia y ocasionales además de los regulares. ParenBouge desempeña un papel clave en la programación de los distintos servicios de cuidados que gestiona para que se adecuen a los proveedores, con horas de trabajo predecibles, oportunidades de formación, salarios por encima de la media y trabajo a tiempo parcial involuntario reducido.

Una gran dificultad estriba en que los requisitos de ocupación del PSU requieren mucho tiempo y energía para coordinar los horarios de todos los clientes de la guardería, y los proveedores consideran que este tiempo se podría utilizar mejor. No obstante, los miembros de la plantilla de la CAF y de las instituciones públicas muestran su apoyo a la gestión administrativa del programa.

Un posible riesgo que plantean las partes interesadas es que los cuidados infantiles flexibles y no estándar en el lugar de trabajo podrían derivar en presiones sobre los empleados para que trabajen más horas. Estos últimos han expresado su incomodidad por el hecho de que los cuidados infantiles *in situ* puedan significar que el empleador utilice sus conocimientos sobre las medidas para cuidar de los niños para programar el trabajo como le vaya bien a la dirección. Estas preocupaciones parecen minimizadas en Calais, ya que la guardería está dirigida por un tercero y las plazas se asignan por un sistema inde-

pendiente, que no permite a los empleadores saber quiénes son los trabajadores que utilizan la guardería.

Por último, el caso de Calais demuestra el poder de la voluntad política (respaldada por los incentivos financieros), ya que las regulaciones nacionales no exigen a las autoridades locales ni a las empresas que presten apoyo a las guarderías colectivas. Cuando se dispone de un sistema de Seguridad Social generoso, el establecimiento y la sostenibilidad de unas instalaciones de cuidados infantiles sólo requieren la visión y el compromiso de los trabajadores, las autoridades locales y los empleados reunidos en un proyecto.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN SNPE LE BOUCHET

Tipo de actividad. Investigación, desarrollo y aplicación de materiales energéticos para las industrias de defensa, aeroespacial y automoción.

Lugar de trabajo. Centro de investigación Le Bouchet del Grupo SNPE, situado en el área rural de Vert-le-Petit (aproximadamente 2.550 habitantes) en la región de la Isla de Francia (a unos 40 km al sur de París).

Trabajadores. 225 trabajadores, aproximadamente un tercio de ellos mujeres. Dos tercios son directivos, ingenieros e investigadores.

Horario laboral. 35 horas. La mayoría de los trabajadores está a tiempo completo, excepto un grupo pequeño de empleados a tiempo parcial voluntario (cuatro quintas partes).

Solución para cuidar a los niños.

- Centro de cuidados de apoyo (*halte garderie*), cuidados temporales y ocasionales para niños entre 3 meses y 3 años.
- Centro de ocio sin alojamiento (CLSH) para niños entre 3 y 5 años.
- CLSH para niños de 6 a 14 años.

Socios. Comité de empresa de CRB (sindicatos CFDT, CGT y CFE-CGD, FO y dirección SNPE-CRB), municipios de Vert-le-Petit, Vert-le-Grand, Echarcon e Itteville, CAF del departamento de Essonne (fondo de subsidio familiar local), Eurest-Services (restauración) y laboratorio Quad-Lab (análisis y control del aire).

La SNPE (Société Nationale des Poudres et Explosifs) es una empresa estatal de naturaleza privada que emplea a casi 4.300 trabajadores en 34 centros de todo el mundo: dos en América, cinco en Asia y 27 en Europa (18 en Francia). El grupo SNPE está dividido en tres

subsidiarias especializadas: 1) SNPE Matériaux Énergétiques, que diseña y fabrica productos químicos para materiales energéticos; 2) ISOCHEM, que fabrica productos farmacéuticos y agroquímicos; 3) Bergerac NC, que fabrica y vende nitrocelulosa industrial. Esta monografía se centra en el programa de cuidados infantiles del Centro de investigación Le Bouchet (CRB) de la subsidiaria de SNPE Matériaux Énergétiques.

En 1981, los delegados del sindicato CFDT y el consejo de empresa de CRB comenzaron a preocuparse por la falta de soluciones para cuidar de los niños en el área rural de Essonne y la carencia de plazas en las guarderías municipales de los pueblos vecinos. El sindicato abrió las negociaciones y obtuvo el apoyo de la dirección a través del comité de empresa para ayudar a los trabajadores de SNPE con hijos para que lograsen un mejor equilibrio entre familia y responsabilidades profesionales ofreciéndoles cuidados infantiles en el lugar de trabajo.

En 1985, se inauguró un centro de ocio en el lugar de trabajo, que acogió a niños entre 6 y 14 años, aunque sólo funcionase los miércoles. Estaba abierto para los trabajadores de SNPE y los padres de Vert-le-Petit. Se creó una asociación sin ánimo de lucro, la Charlie Chaplin, para gestionar las instalaciones. No obstante, se necesitaba un mayor esfuerzo para responder a las demandas de cuidados infantiles de los padres, especialmente durante las vacaciones escolares.

En 1991, el comité de empresa de CRB, dirigido por el sindicato CFDT con el apoyo de la CGT, comenzó a investigar con la CAF del departamento de Essonne la posibilidad de un programa de cuidados infantiles a mayor escala. En diciembre de 1994 se firmó un contrato de infancia que estableció un programa asociativo para cofinanciar los cuidados; para ello reunió al comité de empresa de CRB, a la CAF de Essonne e inicialmente a tres municipios rurales. El contrato estableció las modalidades de reparto de costes para las inversiones iniciales y los costes de funcionamiento, así como la asignación de plazas entre los socios.

SNPE-CRB ofreció sus propias instalaciones para el centro de ocio con un contrato de arrendamiento por 99 años con la Asociación Charlie Chaplin y cubrió el coste de reparar el tejado. Las instalaciones y su adaptación cumplieron los criterios de homologación y aptitud para obtener los subsidios de la CAF para cuidados infantiles.

Programa de cuidados infantiles

El programa de cuidados infantiles, que se inició en 1995, se sitúa en una casa con jardín propiedad de SNPE a pocos metros del Centro de investigación Le Bouchet. El edificio se remozó de conformidad con los estándares nacionales de cuidados infantiles. En tres años, se abrieron las siguientes instalaciones:

- Un centro de refuerzo (*halte garderie*) para cuidados temporales y ocasionales, con 15 plazas para atender a un total de 35 niños entre 3 meses y 3 años de edad. El centro abre lunes, martes y jueves de 8.45 a 16.45 h y los viernes de 8.45 a 12.15 h. Cierra durante las vacaciones públicas y escolares.
- Un Centro de ocio sin alojamiento (CLSH) preescolar con 25 plazas para niños entre 3 y 5 años.
- Un Centro de ocio sin alojamiento (CLSH) primario con 30 plazas para niños entre 6 y 14 años.

Los CLSH se abren los miércoles y durante las vacaciones escolares, de 7.30 a 19.00 h y cierran una semana en agosto y diciembre.

Los centros de ocio ofrecen actividades de recreo, deportivas y artísticas, además de excursiones. Asimismo, los servicios de cuidados infantiles incluyen dos tentempiés y un almuerzo que se sirven en el comedor de SNPE, donde los niños pueden estar con sus padres durante la hora de la comida. También hay una cuidadora titulada (*assistante maternelle*) y una red de cuidadores titulados (*relais assistantes maternelles*) en Itteville (aproximadamente 5.500 habitantes) disponibles para los socios de la guardería. Más de 300 niños se benefician todos los años de los componentes del programa de cuidados infantiles, que suman un total de más de 8.000 días de servicio⁸⁷. El comité de empresa de CRB trabaja en la actualidad para elaborar un programa de ocio destinado a adolescentes de 14 a 17 años.

Derecho a la guardería y uso

Según las condiciones del contrato de infancia, las instalaciones están abiertas, con matrículas subvencionadas de la CAF, para todos los padres de SNPE y los habitantes de Vert-le-Petit, Vert-le-Grand,

⁸⁷ Viganego, 2008.

Écharcon e Itteville, y para los trabajadores de tres empresas socias de los alrededores (CEB, Eurest y Quab-Lab), que contribuyen al presupuesto del comité de empresa de CRB. Las instalaciones están abiertas a todos los padres que no pertenezcan al grupo si pagan toda la matrícula.

Organización, gestión y mecanismo de financiación

El programa de cuidados infantiles está gestionado por una asociación sin ánimo de lucro llamada Charlie Chaplin, cuya junta directiva está constituida por cinco representantes del comité de empresa de CRB, cuatro de cada municipio asociado y un padre. La asociación cuenta con unas 150 familias. El programa está homologado por el Ministerio de la Juventud y Deportes y la Agencia de protección materna e infantil bajo los auspicios del Consejo General del Departamento de Essonne y la Comisión Departamental sobre Higiene y Seguridad.

Cuidadores

La plantilla incluye a ocho cuidadores experimentados, todos ellos mujeres: una directora, tres cuidadoras (centro de cuidados de apoyo) y cuatro educadoras (centro de ocio). Durante las vacaciones, el periodo de máxima demanda, se contrata a educadores adicionales.

- **La directora** está cualificada como directora para actividades extraescolares (*BAFD*) y tiene un Certificado Nacional de Líder-Técnico de Actividades en Educación Popular y Juvenil (*BEATEP*), que es un diploma oficial de bachillerato para la planificación, dirección y asistencia a actividades sociales y culturales. Ha sido la directora de la Asociación Charlie Chaplin durante seis años.
- **Centro de cuidados de apoyo:** tres trabajadoras: una educadora de niños (*éducatrice de jeunes enfants*) y dos cuidadoras con un certificado de infancia (*CAP petite enfance*).
- **Centros de ocio:** cuatro trabajadoras: una educadora del centro de ocio tiene un *BEATEP*, mientras que las otras tres poseen una cualificación no profesional relacionada con actividades extraescolares, conocida como *BAFA* (Patente de Aptitud en Animación).

El comité de empresa de CRB ofrece ayuda financiera y asigna el horario laboral del personal para que asista a una serie de cursillos variados, incluyendo el proceso de validación de experiencia, una modalidad formativa abierta al director y a los cuidadores para que mejoren sus cualificaciones. Se trata de un nuevo proceso de formación que comenzó en Francia en 2002 y está abierto a todos aquellos que trabajen para el mismo empleador durante al menos tres años. El objetivo es el de apoyar a que los trabajadores obtengan un diploma o certificado que valide su experiencia profesional adquirida. En este marco, y con la ayuda del comité de empresa de CRB, se certificó a una cuidadora como educadora infantil, mientras que la directora obtuvo su BAFD, que le permitió ascender a su puesto actual. Además, se ofrece apoyo a todos los educadores del centro de ocio para que obtengan este último certificado.

Todos los veranos, la asociación recibe una serie de estudiantes de instituto y universidad que ayudan a las educadoras permanentes en el centro de ocio. Estos internos reciben una compensación (140 euros) de la asociación y obtienen su certificado BAFD.

Todos los miembros de la plantilla tienen la categoría de empleados de organización sin ánimo de lucro, a la que se aplica las disposiciones del convenio colectivo para trabajadores de este tipo de organizaciones⁸⁸. Todos tienen contratos indefinidos, la directora trabaja a tiempo completo y el resto de los trabajadores a tiempo parcial voluntario (cuatro quintas partes). La semana completa consta de 35 horas y la plantilla cobra el 115 por ciento del salario mínimo (8,50 euros a la hora en Francia). A los trabajadores a tiempo parcial se les aplica el salario y las prestaciones prorrateados. La ratio de profesor/niño es de 5:1 en el centro de apoyo y de 8:1 y 12:1 en los centros de ocio preescolar y primario respectivamente.

Las cuidadoras están satisfechas con sus condiciones laborales y con la percepción de los trabajadores sobre su puesto de trabajo, que atribuyen al comité de empresa y su política. Valoran las oportunidades de formación y los horarios laborales, en especial el programa de tiempo parcial, que les es útil para reconciliar su propia vida laboral y familiar.

Costes y mecanismos de financiación

El programa de cuidados infantiles se inició con el contrato de infancia entre la CAF de Essonne, el comité de empresa de CRB y tres

⁸⁸ Convenio colectivo nacional de la animación, 1989.

municipios, con la aportación clave de SNPE-CRB con su edificio. Los comités de empresa de tres pequeñas empresas vecinas también entregan su aportación al de comité CRB.

La Asociación Charlie Chaplin dirige el programa, fija las matrículas para cada servicio y vende vales de cuidados infantiles a las partes del contrato para cuidados a tiempo completo o parcial. El precio de los vales depende de los subsidios de la CAF, que aporta casi la mitad de los costes reales como sigue:

- Centro de cuidados de apoyo, medio día: 16 euros; día completo: 34 euros.
- Centro de ocio preescolar, medio día: 18 euros; día completo: 29 euros.
- Centro de ocio primario, medio día: 12,50 euros; día completo: 19,50 euros.

Las empresas socias y las autoridades locales revenden los vales a sus trabajadores/habitantes a un precio más o menos subvencionado, según las políticas sociales internas y según los parámetros de la CNAF, tal como se indica en el contrato de infancia. Por ejemplo, el comité de empresa de CRB cubre entre el 20 y el 80 por ciento del coste de los vales conforme a su cociente familiar, que depende de la composición y la renta de la familia. Además, según las regulaciones nacionales, las familias se benefician de un crédito fiscal del 50 por ciento sobre los gastos anuales en cuidados infantiles.

Punto de vista del empleador

Tras su escepticismo inicial, la dirección de SNPE-CRB ha apoyado esta iniciativa sindical en el marco de un mecanismo de diálogo social en la empresa con su aportación anual al comité de empresa de hasta el 2,6 por ciento de la masa salarial bruta y cubriendo regularmente los costes de funcionamiento de la Asociación Charlie Chaplin con cargo a su presupuesto anual de inversiones. El programa de cuidados infantiles forma parte de otras medidas de equilibrio entre vida y trabajo, incluyendo las destinadas a modificar los horarios laborales, los programas de trabajo flexible y a tiempo parcial voluntario para cuidados infantiles y formación. Además, con el fin de lograr la igualdad salarial de hombres y mujeres dentro de SNPE, la empresa ha asignado fondos a un puesto de revisión de equidad salarial. Asimismo,

en el marco del acuerdo sobre sueldos con los representantes sindicales, SNPE-CRB está financiando parcialmente las contribuciones a la Seguridad Social tanto de empresarios como de trabajadores para asegurar que cuatro quintas partes de los empleados a tiempo parcial, normalmente mujeres con responsabilidades familiares, reciban el equivalente a la pensión de un trabajador a tiempo parcial.

Punto de vista del trabajador

La innovadora iniciativa sindical surgió para responder a la necesidad perentoria que tenían los padres de que cuidasen a sus hijos en un área rural donde los servicios de cuidados infantiles eran casi inexistentes. Naturalmente, los esfuerzos conjuntos de una gran empresa, de su comité y sus socios han sido de ayuda para un gran número de padres que no trabajan en SNPE-CRB y que van desde trabajadores nocturnos del sector sanitario a mujeres por baja de maternidad. Los trabajadores de SNPE-CRB consideran que el centro responde enteramente a sus necesidades de cuidados infantiles, especialmente en cuanto a la ubicación y el horario de apertura. El centro de ocio para niños, que abre los miércoles y durante las vacaciones escolares, no cubre todo el periodo vacacional. Sin embargo, el centro de apoyo, que los padres pueden utilizar sólo hasta dos días a la semana, parece menos adecuado para resolver las necesidades habituales de cuidados infantiles que tienen los padres que trabajan. En el caso de aquellos no cubiertos por los subsidios de la CAF o del comité de empresa, el coste del programa puede ser muy caro y limitar el acceso.

Lecciones aprendidas

El Centro de investigación de SNPE Le Bouchet fue el primer comité de empresa de Francia en formar parte de una asociación público-privada de cuidados infantiles en el marco de un contrato con la CAF y los Gobiernos locales. Establecido en un momento en que la participación de las empresas en los programas de cuidados infantiles en el lugar de trabajo estaba en estado embrionario, este ejemplo pionero ha allanado el camino a nuevos avances de las asociaciones público-privadas en Francia para proporcionar cuidados infantiles. Desde la creación de la Asociación Charlie Chaplin, el comité de empresa de CRB ha ganado premios del Ministerio de Trabajo y de otras instituciones nacionales e internacionales por su innovación y dinamismo.

El empleador y los sindicatos se mostraron reacios al principio a hablar de un proyecto social en el lugar de trabajo, no sólo porque los cuidados infantiles se consideraban una responsabilidad exclusiva del Estado, sino también por el riesgo financiero de semejante proyecto. El éxito continuado de la asociación 15 años después ha demostrado tanto la estabilidad de la modalidad de asociación como la importancia del servicio, pese a las diversas dificultades relacionadas con los recursos humanos y la gestión financiera, el presupuesto limitado del comité de empresa de CRB, el cumplimiento de las regulaciones nacionales sobre cuidados infantiles y los requisitos sobre ocupación óptima.

Una lección clave aprendida es que las dificultades no deberían desincentivar la acción, especialmente si el proyecto es sólido. Es importante que se identifiquen con precisión las necesidades reales y que se aúnen todas las competencias y los puntos fuertes de todos los socios con el fin de prestar servicios de alta calidad tanto a niños como a padres. (Representante del sindicato CFDT, Secretario del comité de empresa de CRB y Presidente de la Asociación Charlie Chaplin)

Con los años, esta experiencia y su enfoque de asociación público-privada ha servido de modelo para copiar, habiendo recibido la atención tanto de las autoridades como de otras empresas. Hasta ahora, los programas han demostrado que son una respuesta eficaz y sostenible a la falta de servicios de cuidados infantiles en un área rural.

AIX-LA-DURANNE, PARQUE EMPRESARIAL (AIX-EN-PROVENCE)

Tipo de actividad. El parque empresarial de Aix-la-Durance (320 ha.) engloba a 211 empresas de los sectores de la industria, la construcción, el comercio y los servicios, y emplea a más de 3.250 trabajadores.

Lugar de trabajo. Aix-la-Durance es uno de los cuatro parques empresariales del polo de actividad de Aix-en-Provence (1.373 empresas con más de 25.000 trabajadores). Aix-en-Provence (140.000 habitantes) está en el sur de Francia, en la región de Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA).

Trabajadores. Hay muchas categorías de trabajadores de las 17 empresas socias e instituciones públicas, incluyendo empleados a tiempo completo y parcial y directivos.

Horario laboral. 35-39 horas.

Solución para cuidar a los niños. Guardería interempresarial y de autoridades interlocales, que ofrece cuidados a niños de 2,5 meses a 4 años y extraescolares a los mayores de 6 años.

Socios. CAF de Bouches-du-Rhône; empresa privada de guarderías: plazas reservadas por 13 empresas y 4 administraciones públicas.

Abierta en septiembre de 2006, la guardería de Aix-les-Milles es la primera de carácter interempresarial y de autoridades interlocales de la región PACA. La creó la empresa de guarderías Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) tras una propuesta de Areva TA con el apoyo de Eurocopter, que estaban preocupados por la falta de plazas regulares de guardería para sus empleados y buscaban activamente una solución. Aunque estas dos empresas sean las que más plazas tienen, su iniciativa y apoyo para el proyecto ha permitido la participación de una empresa mediana y de 11 pequeñas y de cuatro administraciones públicas, mostrándose las plazas en el recuadro 8.1.

Les Petits Chaperons Rouges, fundada en 2000, es una de las mayores empresas de guarderías en Francia, que presta asistencia técnica a empresas y a las autoridades locales que quieren ofrecer servicios de cuidados infantiles a sus trabajadores. La guardería de Aix-les-Milles es una de las 40 abiertas entre varios socios por LPCR en Francia desde 2005. LPCR se ocupó de valorar las necesidades y del estudio de viabilidad para la guardería, de su creación y gestión.

Programa de cuidados infantiles

Las instalaciones están situadas en el parque empresarial de Aix-la-Durance, a 15 minutos en coche de los locales de todos los socios. Tiene 600 m² e incluye un gran jardín. La guardería, para niños de 2,5 meses a 4 años, abre de 7.30 a 19.30 h de lunes a viernes y cierra en agosto (dos semanas) y diciembre (una semana). El servicio incluye una comida, tentempiés y leche, así como productos de higiene para bebés, toallas, sábanas, baberos y biberones.

Como todas las guarderías de LPCR, la de Aix-les-Milles tiene 60 plazas y funciona como centro multicuidados que ofrece atención re-

gular, ocasional y de emergencia (en torno al 10 por ciento de las plazas). El servicio también incluye cuidados extraescolares para niños de 6 años, lo cual permite el uso completo de las plazas y tiene en cuenta las diferentes necesidades de los padres. También se ha reservado una plaza para un niño con alguna minusvalía y hay un programa de cuidados especializados. A partir de septiembre de 2008, un total de 130 familias que trabajaban o vivían en los alrededores de Aix-les-Milles utilizaban este servicio.

Tras el éxito de este proyecto y la creciente demanda de los padres que trabajan en Aix-la-Durance, la capacidad de la guardería se amplió en 26 plazas en octubre de 2008. Esto ha ayudado a crear diez nuevos puestos de trabajo y ahora ayuda a otras 50 familias a equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.

Derecho a la guardería y uso

Las instalaciones abren para todas las categorías de trabajadores de las empresas e instituciones públicas asociadas que hayan reservado una o más plazas en la guardería de Aix-les-Milles, las cuales son asignadas por una comisión según los criterios que establecen los socios. La comisión se reúne varias veces al año para gestionar la lista de espera de acuerdo con las plazas disponibles.

Organización y dirección

Les Petits Chaperons Rouges llevó a cabo estudios de valoración del entorno y las necesidades, que identificaron Aix-la-Durance entre las áreas prioritarias de la CAF local en cuanto a provisión de cuidados infantiles. A continuación vino el estudio de viabilidad y se prepararon los planos arquitectónicos preliminares. LPCR trabajó con las autoridades públicas para identificar y movilizar los subsidios disponibles para cuidados infantiles, identificó a las posibles empresas e instituciones públicas socias, elaboró y presentó el proyecto de cuidados infantiles y se ocupó de poner en marcha el programa. La empresa de guarderías gestionó todo el programa de cuidados infantiles resultante.

Recuadro 8.1
ORGANIZACIONES PARTICIPANTES, PARQUE
EMPRESARIAL DE AIX-LA-DURANNE

Dos grandes empresas (más de 250 empleados):

- Areva TA, ingeniería y desarrollo de tecnología nuclear - 1.156 trabajadores, 12 plazas de guardería.
- Eurocopter: diseño y fabricación de helicópteros - 6.663 trabajadores, 45 plazas.

Una empresa mediana (entre 50 y 250 empleados):

- Polysius: ingeniería y construcción - 155 trabajadores, 3 plazas de guardería.

11 empresas pequeñas (menos de 50 empleados):

- Axilya: Seguridad nuclear y entorno industrial - 45 trabajadores, 2 plazas de guardería,
- BO Concept: Ventas mayoristas - 1 plaza.
- Clearys: Desarrollo y comercialización de software - 18 trabajadores, 1 plaza.
- CWI. Seguros - 1 plaza.
- Easydentic: Diseño y distribución de productos biométricos - 35 trabajadores, 3 plazas.
- Euro Controle Project: Control de proyectos y sistemas petroquímicos - 17 trabajadores, 1 plaza.
- FRP Service Europe: Fabricación y comercialización de fibra de vidrio y polímeros - 12 trabajadores, 1 plaza.
- Reactis: Ingeniería TIC - 20 trabajadores, 1 plaza.
- Sphinx Informatique: Diseño de software y comercialización de material de TIC - 10 trabajadores, 1 plaza.
- Supersonic imagine: producción de material electromédico - 35 trabajadores, 3 plazas.
- Tholia: Instalación de material eléctrico - 3 plazas.

Cuatro administraciones públicas:

- CETE Méditerranée (Centro de Estudios Técnicos del Ministerio de Fomento): Centro de investigación pública - 570 trabajadores, 7 plazas de guardería.
- Asociación Conjunta de Artois: Administración local - 20 trabajadores, 1 plaza.
- Prefectura de Bouche-du-Rhône: Administración pública - 6 plazas.
- Rama local del Ministerio de justicia: Administración pública - 3 plazas.

Cuidadores

La plantilla de la guardería son empleados de LPCR. Tienen 32 años de media y ocho de experiencia cuidando niños. En la guardería de Aix-les-Milles, hay 30 profesionales (en 2008 había 20): un director, un subdirector, una enfermera, cuatro asistentes de enfermería, 15 educadores infantiles y cuidadores y personal de apoyo⁸⁹. Las ratios de personal cumplen las regulaciones existentes de un cuidador profesional por cada cinco bebés u ocho niños más mayores. La guardería contrata los servicios externos de un pediatra y un psicólogo.

La mayoría del personal trabaja a tiempo completo y con contrato fijo. La semana laboral es de 36 horas en cuatro días. Los directores trabajan cinco días a la semana. La hora 36^a se paga como extraordinaria y los trabajadores reciben una 13.^a paga además de su salario regular, que oscila entre 1 y 2,5 veces el salario mínimo (8,50 euros la hora). Esta política salarial permite que el personal se beneficie de una semana libre adicional, al tiempo que permite una mayor flexibilidad para programar la guardería. Las oportunidades de formación incluyen un taller sobre seguridad en el momento de la contratación, un programa de desarrollo del personal para los que quieran progresar en su carrera profesional y un retiro anual.

⁸⁹ En el conjunto de Francia, LPCR emplea a unas 1.000 personas, de las cuales 36 son hombres. 52 trabajan en la sede de la empresa (Cliché, Hauts-de-Seine) y 948 en las guarderías de LPCR.

Costes y mecanismos de financiación

LPCR y la CAF de Bouches-du-Rhône cubrieron los costes iniciales del programa con el programa de inversión en cuidados infantiles de la CNAF. Además, se beneficia de los subsidios de la Seguridad Social en el marco de la PSU y del contrato infancia-juventud de empresa, que en total cubren en torno al 60 por ciento de los costes de funcionamiento. Los costes netos por cuidados infantiles para las empresas socias son del 11 por ciento del total, mientras que el Estado subvenciona el 16 por ciento como parte del crédito fiscal familiar. La aportación de los padres (15 por ciento) sigue la escala nacional de la CNAF y se basa en la composición y la renta familiar.

Punto de vista del empleador

Las empresas socias de LPCR reconocen que la guardería, con su oferta de cuidados infantiles fiables cerca del lugar de trabajo, beneficia tanto a sus trabajadores como a sus empresas. Los empleadores observan mejoras en la productividad y en el rendimiento de sus empleados, mayor atracción y conservación de trabajadores cualificados y menos absentismo. «Unos niños felices hacen unos padres felices y, por tanto, unos trabajadores felices y motivados. Esto sólo puede beneficiar a la empresa en términos de limitación del absentismo, de retrasos y de largas bajas por paternidad» (Dirección de Schneider Electric, empresa socia de dos guarderías de LPCR en Rueil Malmaison y Grenoble)⁹⁰. Los empleadores destacan el papel clave de la guardería de empresa para fomentar la reincorporación de los trabajadores tras la baja por maternidad o paternidad y, más en general, en la promoción de la igualdad de género en sus empresas.

Punto de vista del trabajador

Los padres que trabajan valoran la guardería de Aix-les-Milles por su flexibilidad, su proximidad al lugar de trabajo y su adecuación a sus horarios laborales. Aprecian la posibilidad de visitar a sus hijos durante la hora del almuerzo, lo que les permite pasar tiempo con ellos y sentirse tranquilos sobre sus condiciones. También valoran los

⁹⁰ *Le Monde*, «Crèches privées: une solution plébiscitée!» Suplemento: *Les Cahiers de la Compétitivité*, 29 de marzo.

servicios de alta calidad al mismo coste que una guardería del vecindario, pero con la ventaja de unos créditos fiscales para cuidados infantiles.

Lecciones aprendidas

El ejemplo de Aix-les-Milles muestra cómo la participación de socios privados en la prestación de servicios de cuidados infantiles ha ayudado a responder a la necesidad de plazas de guardería en Francia. Tras una resistencia inicial, la iniciativa de cuidados infantiles se ha hecho popular entre los padres que trabajan y los socios de la guardería. Los subsidios públicos y los conocimientos de una empresa de guarderías para gestionar el servicio ayudan a fomentar la participación de los empleadores, y en Francia está aumentando el número de los que reservan plazas en guarderías interempresariales para sus trabajadores. Los empleadores consideran que están sirviendo de apoyo a unos servicios de gran calidad a un coste bajo sin invertir mucho tiempo en tareas administrativas. Naturalmente, con la ayuda de la Seguridad Social, ofrecer cuidados infantiles en el lugar de trabajo sólo les cuesta a los empleadores de 1 a 2 euros por hora, mientras que los beneficios reconocidos para trabajadores y empresas son múltiples⁹¹.

Por último, el papel líder de las grandes empresas en esta iniciativa ha permitido que participen muchas PYMEs, que de otro modo no se podrían permitir la apertura de una guardería. También ha sido el caso de otras regiones: una vez que las grandes empresas dan el primer paso, las más pequeñas se unen. Entre los 250 socios de las guarderías de LPCR, aproximadamente el 40 por ciento son pequeñas empresas, el 30 por ciento grandes y el otro 30 por ciento autoridades locales o instituciones públicas⁹². Esta forma innovadora de asociación público-privada ofrece un gran potencial para implicar a actores locales, nuevos y diversos, en la creación de instalaciones de guardería.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² LPCR (2008). «Partenariats sur le lieu de travail pour la garde d'enfants: Profil du cas d'étude.» (Les Petits Chaperons Rouges, panfleto interno).

9. HUNGRÍA

*Katalin Tardos*¹

RESUMEN NACIONAL

En 1990, al comenzar el periodo de transición, Hungría tenía un sistema tradicional de soluciones de cuidados infantiles relativamente bien desarrollado con:

- centros de cuidados de día para niños de 0-3 años de edad;
- jardines de infancia para niños en edad preescolar, de 3-7 años; y
- servicios de cuidados de día extraescolares para estudiantes de primaria, de 6-14 años.

La estructura básica de la provisión de cuidados infantiles no ha variado, pero ha habido una importante disminución en el acceso a los centros de cuidados de día para los niños menores de 3 años, mientras que aumentaron sensiblemente las tasas de participación en los jardines de infancia y en los servicios de cuidados extraescolares. La actual insuficiencia de servicios de cuidados infantiles para los

¹ Katalin Tardos es directora del programa de Administración de Empresas en Estudios Empresariales de la Escuela Internacional de Negocios de Budapest, e investigadora del Instituto de Sociología de la Academia Húngara de Ciencias. Está especializada en gestión de recursos humanos, ética de empresa y gestión de la diversidad. Le gustaría dar las gracias a Noemí Ferenczi de IBM Hungría, a Livia Lessi, Szigetvári Istvánné y Piroska Boromisza de la Academia Húngara de Ciencias, a Lamoli Tünde y Konczné Heged s Éva del Servicio de Correos Húngaro, a Töl si Krizstina y Sz cs Gábor de Magyar Telekom y, por último, a Tóth Ferencné y Csilla Balogh de Gedeon Richter Plc por su amable colaboración en el proyecto.

menores de 3 años es el mayor desafío y un serio obstáculo para las madres que desean reincorporarse al trabajo.

Empleo de las mujeres y cuidados infantiles

En Hungría existe un sistema muy generoso de baja por maternidad y paternidad de tres años unido a un subsidio para cuidados infantiles; esto se remonta a finales de la década de 1960, momento en que los políticos quisieron responder a las bajas tasas de fertilidad y a un declive de la población. En los últimos años se ha modificado el sistema, pero la cobertura financiera básica para la baja de maternidad se presta tanto a las mujeres aseguradas como a las que no lo están². Estas políticas de bajas han producido diversos efectos. Por una parte, alivian la presión sobre los centros de cuidados infantiles para niños de 0-3 años; por otra, se han convertido en una verdadera trampa para las mujeres que interrumpen su empleo, ya que las condiciones cambiantes del mercado laboral y unas mayores tasas de paro tras el período de Transición han dificultado que las mujeres con hijos se reincorporen al mercado laboral.

En Hungría, el empleo femenino se ha reducido claramente en la última década y es muy bajo entre las mujeres con hijos pequeños si se compara con otros países desarrollados. En conjunto, la tasa de empleo femenino se redujo del 57,3 por ciento en 1990 al 51 por ciento en 2007 (comparado con el 64 por ciento entre los hombres)³. La tasa de empleo entre las mujeres con niños menores de 3 años es muy baja en Hungría, con un 11 por ciento frente a la media del 57,5 por ciento de la OCDE⁴. En el caso de las madres con hijos de 3 a 5 años, la tasa de empleo es del 46 por ciento frente al 61,8 por ciento de la OCDE, una diferencia menor, aunque significativa, pese a que existe una tasa de acceso a los jardines de infancia del 90 por ciento para los niños de este grupo de edad. Por último, la diferencia de em-

² La baja por maternidad dura 24 semanas, con el 70 por ciento del salario. Después, en el caso de las mujeres no aseguradas, GYES paga una cantidad fija igual al salario mínimo hasta que el niño cumple tres años. En el caso de las mujeres aseguradas, el GYED paga el 70 por ciento del salario, con un tope del 70 por ciento sobre el doble del salario mínimo en 2008. El GYED se paga hasta que el niño cumple dos años. Después de eso, las aseguradas también reciben GYES durante el tercer año. En teoría, todas las madres o padres pueden recibir las subvenciones, pero en la práctica el 90 por ciento de los receptores son mujeres.

³ Facilitado por la Oficina Central Húngara de Estadística.

⁴ OCDE, 2005b.

pleo entre la media de la OCDE y Hungría se reduce, pero no desaparece, después de que los niños entren en el colegio de primaria (67 por ciento frente al 60 por ciento en Hungría).

Una encuesta de la Oficina Central de Estadística de Hungría⁵ llevada a cabo en 2005 reveló que, entre las mujeres inactivas y a cargo de niños menores de 15 años, el 39 por ciento tenía problemas en relación con la provisión de cuidados infantiles. Esto quiere decir que les gustaría trabajar, pero no pueden hacerlo por falta de acceso a esos servicios necesarios o porque no se lo pueden permitir. La situación es más grave para las madres que viven en pueblos. Muy a menudo, la única solución es permanecer inactivas y depender del sistema de subsidios para cuidados infantiles hasta que el niño cumpla 3 años. Como se observaba anteriormente, esto es una trampa para las mujeres, ya que sus posibilidades de encontrar un empleo se reducen y se dificulta su reincorporación al mercado laboral.

Instalaciones existentes para el cuidado de niños en edad preescolar

En Hungría son dos los ministerios responsables de los cuidados y la educación de los niños en edad preescolar: el Ministerio de Sanidad se ocupa de los servicios de cuidados de día para los niños menores de 3 años, y el Ministerio de Educación de la educación en jardines de infancia para los niños de 3-7 años. Este último tipo de educación se considera la primera etapa del sistema de enseñanza.

Centros de cuidados de día (guarderías)

En 2006, había abiertos 543 centros de cuidados de día en Hungría, aproximadamente la mitad que en 1990. De hecho, el número de centros se ha reducido con rapidez desde 1980, a medida que unas menores tasas de natalidad llevaron a una escasa utilización de las instalaciones existentes incluso antes de la Transición. Además, el porcentaje de niños menores de 3 años en centros de cuidados de día se redujo del 13,7 por ciento en 1990 a sólo el 6,5 por ciento en 2006⁶.

De los 543 centros de 2006, 511 estaban financiados por los ayuntamientos. Esto significa que el 94 por ciento de ellos estaban gestio-

⁵ Oficina Central Húngara de Estadística, 2006.

⁶ Oficina Central Húngara de Estadística, 2007.

nados por un ayuntamiento pese al hecho de que las organizaciones con y sin ánimo de lucro pueden abrir legalmente este tipo de centro⁷.

Antes de la Transición, aproximadamente el 10 por ciento de los centros de cuidados de día estaban en empresas. Sin embargo, entre 1990 y 1995 el número de instituciones de cuidados de día municipales y de empresa bajó a la mitad. En el caso de los municipios, el principal argumento fue la baja tasa de utilización por motivos demográficos, y en el caso de las empresas fue el modo más sencillo de recortar costes en áreas no relacionadas con la finalidad lucrativa del negocio. En este periodo, muchas empresas estaban en fase de privatización y se consideraba que las instituciones de ayuda social en el lugar de trabajo eran reliquias de la era socialista. En consecuencia, sólo quedaban 9 guarderías de empresa en 2006.

La distribución regional de centros de cuidados de día es muy desigual. La tasa de Budapest supera el promedio de otras regionales del país. Según la ley de 1997 sobre provisión de guarderías, los municipios con más de 10.000 habitantes están obligados a abrir y gestionar este tipo de instituciones, pero muchas ciudades no cumplen la ley debido a dificultades económicas, especialmente en las regiones con una elevada tasa de desempleo, lo cual agrava las perspectivas femeninas de conseguir un empleo. De los 2.856 pueblos de Hungría, sólo el 50 por ciento tenía guarderías en 2005⁸.

El coste de los cuidados infantiles está sufragado por el Estado, los Gobiernos locales y los padres. El presupuesto estatal asigna un subsidio basado en el número de niños atendidos por día (547.000 florines anuales en 2007 o unos 2.100 euros), pero la mayoría de los costes de funcionamiento ha de cubrirlos el ayuntamiento, ya que el subsidio estatal sólo cubre el 25-30 por ciento. Los padres sufragan un 10-15 por ciento de los gastos de funcionamiento abonando las comidas de sus hijos. Desde enero de 2004, los centros de cuidados de día sirven comidas gratuitas a los niños de familias con rentas bajas⁹.

Una explosión demográfica temporal, que comenzó en 2000, aumentó mucho la demanda de centros de cuidados de día. Los padres se inscriben en listas de espera para estos centros inmediatamente después de que nazca su hijo. Aunque la demanda haya aumentado, no ha sucedido lo mismo con las plazas disponibles. Solamente se ha

⁷ Oficina Central Húngara de Estadística, 2007.

⁸ Koltai y Vucskó, 2007.

⁹ OCDE, 2004b, pág. 15.

incrementado la tasa de utilización, lo cual significa que hay más niños matriculados que plazas disponibles, ello contando con el número regular de niños que enferman. En 2006, la tasa de utilización de plazas disponibles era del 114 por ciento, pero la tasa de acceso era de sólo el 6,5 por ciento.

En la actualidad, la falta de unos servicios de cuidados infantiles suficientes para niños menores de 3 años representa el mayor desafío para la provisión de esos cuidados y un gran obstáculo para las mujeres que desean reincorporarse al trabajo. Afortunadamente, esta cuestión ha estado obteniendo mayor atención mediática. Como solución alternativa, el Gobierno ha introducido la posibilidad de establecer servicios de cuidados de día familiares desde 2003. De manera simultánea, los jardines de infancia, previendo un mercado para la demanda de cuidados infantiles, comenzaron a aceptar niños de 2 años.

Jardines de infancia

Hungría tiene una fuerte tradición pedagógica en educación infantil y abrió el primer jardín de infancia de Europa Central en 1828. Las tendencias generales en la implementación de cuidados y educación infantil para niños menores de 6 años son iguales a las del resto de Europa¹⁰. En 1993, la Ley de Educación Pública reconoció a los jardines de infancia como parte del sistema educativo público. Los niños pueden entrar en ellos a partir de los 3 años y están obligados a asistir el último año como preparación para la enseñanza primaria, que comienza a los 6 años. La mayoría de los jardines de infancia está mantenida por los municipios (88 por ciento), pero la Iglesia, las instituciones privadas y las que no tienen ánimo de lucro están más presentes que en el caso de los centros de cuidados de día¹¹, siendo las disparidades regionales menos importantes.

La Transición ha producido menos efectos sobre los jardines de infancia que sobre los centros de cuidados de día, ya que su número se mantuvo estable durante la última década. En el año académico 2006/2007, había 4.524 jardines de infancia en Hungría —sólo un 4 por ciento menos que en 1990—. Durante el mismo periodo, la tasa

¹⁰ OCDE, 2004b, pág. 16.

¹¹ Oficina Central Húngara de Estadística, cuadro 5. «Az oktatási intézmények főbb adatai fenntartó szerint, 2007/2008.» Encontrado en <http://portal.ksh.hu/pls/khs/docs/hun/xtabla/kozokt/ta/kozokto5.html> (2 de junio de 2009).

de asistencia del grupo de edades correspondiente alcanzó el 91 por ciento y hubo más plazas disponibles de las necesarias. Esto quiere decir que los padres pudieron encontrar un jardín de infancia cerca de casa y no tuvieron que inscribirse en una lista de espera.

Los jardines de infancia tienen normalmente un periodo de vacaciones estivales de cuatro semanas, lo cual plantea dificultades a los padres, que deben encontrar soluciones por su cuenta. El horario de apertura diario es de 7.30 a 17.30 h, igual que el horario laboral normal. No obstante, aún se tiene que resolver el problema de unas horas de apertura más flexibles que se adecuen al horario laboral de los padres.

Los jardines de infancia están financiados mediante una combinación de fondos de los presupuestos del Estado central y de fondos locales. Los subsidios estatales cubren el 50-60 por ciento de los costes de funcionamiento, el Gobierno local complementa estos fondos con sus propios recursos (procedentes de los tributos locales), y los padres sufragan las comidas de los niños con 5.000-10.000 florines mensuales (20-40 euros). Las familias con rentas bajas que tengan hijos que reciban ayudas complementarias de protección a la infancia no pagan las comidas.

Servicios de cuidados de día familiares

Este tipo de cuidados infantiles es relativamente nuevo. Es un servicio que el cuidador puede prestar hasta a un máximo de siete niños en su casa o en otro lugar. Según la ley, los servicios de cuidados de día familiares se pueden ofrecer a niños desde las 20 semanas hasta los 14 años de edad; sin embargo, la mayoría se presta a menores de 3 años.

Esta forma de servicio recibe un subsidio estatal desde 2003. En 2007, había registrados 106 proveedores en los Gobiernos locales. El subsidio estatal sumaba 250.000 florines anuales por niño (en torno a 1.000 euros), lo que significaba que el nivel de financiación era la mitad que en los centros de cuidados de día. El proveedor debe firmar un acuerdo para aumentar la financiación local, que no es obligatoria para el municipio. Desde 2006, los padres han pagado una tarifa por horas que cubre los gastos de alimentación y cuidados. Normalmente el coste por hora asciende a 350 florines (1,5 euros). El subsidio estatal cubre un tercio de los gastos y, sin la financiación adicional de la Administración local, el servicio de cuidados de día familiares cos-

taría 47.000 florines mensuales (180 euros), dos tercios del salario mínimo actual¹².

Instalaciones para cuidar a los niños en edad escolar

Los cuidados extraescolares son un servicio tradicional de los colegios públicos en Hungría. El servicio se presta en el mismo colegio al que asiste el niño, normalmente con sus compañeros de clase. En lugares pequeños, se agrupa a los niños de 1-4 años y a los de 5-8 años. Un pedagogo especial organiza las sesiones didácticas para que los niños preparen sus tareas escolares y también se programan actividades de ocio. Los cuidados extraescolares se prestan desde el final de las horas lectivas hasta las 17.30 h. Así, los padres pueden ir a buscar a sus hijos después del trabajo.

La tasa de participación de los niños en estos servicios ha aumentado ligeramente, pasando del 37 por ciento de los escolares de primaria en 1990 hasta el 42 por ciento en 2006. En la práctica, la tasa de participación es mayor entre los niños más pequeños de los cursos 1-4 y menor en los cursos 5-8. Es frecuente el uso del comedor escolar y, en 2006, casi dos tercios de los alumnos de primaria lo utilizaban, frente al 54 por ciento de 1990¹³. En el caso de los cuidados extraescolares y el servicio de comedor, los padres sólo pagan las comidas: desayuno, almuerzo y el tentempié de la tarde. Esto cuesta 7.000-8.000 florines al mes (aproximadamente 30 euros).

Los campamentos de día estivales para los alumnos de primaria a menudo forman parte de la oferta de los colegios públicos y los municipios. Estos campamentos son baratos si se comparan con los privados, costando aproximadamente 5.000 florines semanales frente a los 10.000-15.000 florines (40-60 euros) de los programas privados.

Campañas para equilibrar el trabajo y la vida familiar

En los últimos años, los empleadores han ido concienciándose sobre la necesidad de abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y de ofrecer igualdad de oportunidades laborales a las mujeres. A este respecto, el Premio al Empleador Favorable a la Familia, lan-

¹² Koltai y Vucskó, 2007.

¹³ Oficina Central Húngara de Estadística, 2007.

zado en 2000 por el Ministerio de Trabajo, ha ayudado a que exista una mayor sensibilización con esta cuestión. Todos los años se conceden premios en las categorías de pequeña, mediana y gran empresa. Los medios de comunicación cubren la ceremonia para fomentar un cambio en la actitud de los empleadores.

La Ley sobre Trato Igualitario y Promoción de la Igualdad de Oportunidades (2004) también ha desempeñado un importante papel para la concienciación del país. Los planes de igualdad de oportunidades han sido obligatorios para los empleadores del sector público desde 2005 y las mujeres son uno de los grupos diana típicos de estas iniciativas.

Según una encuesta europea, Hungría tiene uno de los niveles de trabajo atípico más bajos de la Unión Europea¹⁴, Aproximadamente, el 24,9 por ciento de los húngaros tiene una de estas formas de trabajo (a tiempo parcial, trabajadores autónomos, contratos de obra), la mitad de la media de la UE (48,5 por ciento). En concreto, la tasa de trabajo a tiempo parcial, una importante fuente de empleo femenino, es muy baja (4,1 por ciento en Hungría frente al 18,4 por ciento de Europa).

Los horarios laborables flexibles están más extendidos entre los empleadores. La Oficina Central Estadística de Hungría informó que, en 2005, aproximadamente un tercio de los empleadores ofrecía modelos de trabajo flexibles para ayudar a que sus empleados equilibrasen vida familiar y trabajo¹⁵. No obstante, la cuota de horas de trabajo flexibles es relativamente baja si se compara con la de otros países europeos¹⁶.

En contraste con los empleadores, el equilibrio de vida familiar y trabajo y la igualdad laboral son problemas menores en las agendas de los sindicatos húngaros.

Políticas y programas gubernamentales

Las políticas del Gobierno consisten en prestar ayuda financiera directa a las guarderías y a los jardines de infancia. También se espera de las autoridades locales que contribuyan y gestionen muchas de las instalaciones. El gasto en jardines de infancia para niños de 3-6 años es del 0,79 por ciento del PIB. Casi el 91,7 por ciento de este gasto

¹⁴ Comisión Europea, 2006a.

¹⁵ Oficina Central Húngara de Estadística, 2006.

¹⁶ Riedmann y otros, 2006.

procede de fuentes públicas y el 6,2 por ciento de los hogares¹⁷. Así, las aportaciones de los padres constituyen un porcentaje muy reducido del coste real.

El Nuevo Plan de Desarrollo Nacional ha propuesto el establecimiento de centros de cuidados de día para niños menores de 3 años en todos los núcleos urbanos con más de 10.000 habitantes. Las largas bajas por paternidad han tendido a reducir la demanda de cuidados para niños menores de esa edad, pero existen pruebas de que no hay suficientes instalaciones, tal como se ha discutido anteriormente. Dentro del marco del plan citado, se han asignado 50.000 millones de florines (192.000 euros) a las siete regiones húngaras para que desarrollen los servicios de cuidados infantiles, incluidos los de cuidados de día y los familiares entre 2007 y 2013. Los cálculos sugieren que esta suma cubrirá la construcción o rehabilitación de 70 centros de cuidados infantiles en el periodo mencionado¹⁸. El Estudio económico sobre Hungría de la OCDE de 2007¹⁹ sugiere que el Gobierno revise la prolongada baja por paternidad y las prestaciones en metálico relacionada, observando que los ahorros podrían ayudar a financiar la expansión de los cuidados infantiles para niños menores de 3 años. El informe también sugiere que introducir un sistema de vales de cuidados para los padres sería una forma de aumentar la eficacia en la prestación de los servicios.

El Gobierno está preocupado por las dificultades a las que se enfrentan las mujeres cuando se reincorporan al trabajo después de una baja por maternidad. En 2007 se introdujo el programa Start Plus para conceder a los empleadores que empleen a mujeres tras la baja por maternidad un subsidio en concepto de contribuciones a la Seguridad Social. Hasta la fecha, 4.735 mujeres han solicitado el programa. También se han introducido incentivos para que las mujeres estudien mientras dure el subsidio para cuidados infantiles.

Conclusión

En resumen, el gran problema relacionado con la provisión de cuidados infantiles en Hungría es la falta de instalaciones para padres con niños menores de 3 años. Pese a los subsidios estatales, la mayoría

¹⁷ OCDE, 2005b.

¹⁸ Encontrado en la página Web de la Agencia de desarrollo nacional, <http://nfu.hu/content/1190> (11 de junio de 2009).

¹⁹ OCDE, 2007b.

de los municipios pequeños no está en situación de financiar estas instituciones. Los servicios de cuidados de día familiares podrían brindar una alternativa y una forma más flexible de cuidados en comparación con las guarderías; sin embargo, el subsidio estatal, relativamente bajo, y la renuencia de los Gobiernos locales para prestarles apoyo económico limita su atractivo tanto a los potenciales proveedores de servicios como a los clientes.

En los últimos diez años, algunos empleadores han introducido iniciativas para ayudar a las familias con el fin de conservar a las mujeres en la empresa, pero sólo los más innovadores han invertido en provisión de cuidados infantiles. Los ejemplos que se ofrecen a continuación muestran una serie de casos de empresas que han modernizado las instalaciones heredadas de la era socialista (Gedeon Richter, el Servicio Postal húngaro y la Academia Húngara de Ciencias) y de quienes han emprendido nuevas iniciativas (IBM Hungría y Magyar Telekom). Resulta interesante que cuatro de las cinco empresas brinden ayuda para acceder a campamentos de verano para los hijos en edad escolar de sus empleados, satisfaciendo así una necesidad que a menudo se descuida en las campañas para ayudar con el cuidado de los niños.

IBM HUNGRÍA

Tipo de actividad. Tecnología de la información (TI)

Lugar de trabajo. Cuatro unidades independientes de IBM en Hungría, dos en Budapest (IBM Hungary Ltd más IBM ISC Hungría como filial de IBM Hungría e IBM ISSC), una en Székesfehérvár (IBM IDC) y una en Vác (IBM DSS Ltd).

Trabajadores. Mayoritariamente profesionales de TI, representantes de ventas, consultores de negocios y personal financiero, de logística y de recursos humanos.

Horario laboral. Los representantes de ventas y los consultores de negocios tienen horario flexible; el 80 por ciento de los empleados tiene acceso a Internet desde sus casas, de manera que pueden depender del teletrabajo; el personal administrativo tiene un horario de trabajo a tiempo completo regular.

Solución para cuidar a los niños. Cuidados de refuerzo (servicios de canguros); campamento de verano para niños.

Socios. Organizaciones de proveedores de cuidados, IBM Global WorkLife Fund.

En 2006, IBM celebró el 70.º aniversario de su primera entidad legal en Hungría. En las últimas décadas, la empresa de hardware se ha transformado en un proveedor de servicios y soluciones que tiene muchos centros en Hungría y emplea a miles de trabajadores cualificados o con talento.

- **IBM Hungría** es el proveedor de soluciones y la organización de ventas de IBM, mientras que las otras dos entidades situadas en Budapest prestan servicios compartidos a clientes de IBM y ajenos a IBM.
- El **Centro de Servicios Compartidos de IBM (IBM ISSC)** ofrece recursos financieros y humanos, gestión de las relaciones con el cliente y otros servicios a clientes fundamentalmente europeos y húngaros.
- El **Centro de Entregas Integrado** de IBM de Székesfehérvár e IBM IS Hungary de Budapest prestan servicios de control de sistemas para clientes europeos [como planificación de recursos de empresa, *mainframe* (o macro ordenadores), servicios de impresión] en distintas plataformas.
- **IBM Data Storage Systems** de Vác es un centro de fabricación y montaje de IBM: el subsistema de *mainframe* DS8000 se fabrica aquí y se exporta a todo el mundo²⁰.

IBM lanzó a escala mundial la primera iniciativa nacional corporativa de cuidados infantiles hace más de dos décadas; esto evolucionó en un Fondo de IBM quinquenal de 25 millones de dólares para la Dependent Care Initiative, destinada a ayudar a los empleados a conciliar sus necesidades laborales y personales. Como los cuidados infantiles y de las personas mayores se han ido haciendo cada vez más importantes para los trabajadores de la empresa, ésta respondió creando el Global WorkLife Fund con un compromiso quinquenal por valor de 50 millones de dólares. Fue el primer fondo de este tipo que abordó los problemas de los empleados a escala mundial. Hace hincapié en una gama completa de servicios de cuidados destinados a personas dependientes con la intención específica de aumentar el número de mujeres entre sus trabajadores y el uso de la tecnología de IBM, entregando ordenadores de IBM con software didáctico adecuado a cada edad a los centros de cuidados infantiles²¹. En 2005, IBM anunció más fondos para el Global WorkLife Fund multianual por va-

²⁰ <http://www-05.ibm.com/employment/hu/index.html> (10 de junio de 2008).

²¹ http://ibm.com/imb/ibm/responsibility/s4_4.shtml (19 de junio).

lor de otros 50 millones de dólares, con un enfoque continuo sobre el aumento de la oferta y la mejora de la calidad de los cuidados para personas dependientes allí donde trabajen y vivan los empleados de IBM²².

Hungría se convirtió en uno de los países diana del Global WorkLife Fund en 2005. Como parte del proceso de valoración de las necesidades, se contrató en 2004 a un grupo de consultores internacionales con el fin de que llevaran a cabo entrevistas y debates de grupo con los empleados, el equipo directivo húngaro y organizaciones externas que ofrecen cuidados para personas dependientes. Los consultores elaboraron un informe y un plan de acción que identificó dos grandes áreas en las que los empleados querían ayuda: cuidados de refuerzo para niños (servicio de canguros) y campamentos de verano durante las vacaciones escolares.

Además de los cuidados infantiles, IBM tiene un programa de baja por maternidad y de reincorporación. Las mujeres que estén de baja por maternidad pueden conservar su Thinkpad y su ID de usuario durante un año. La empresa también les brinda diversas oportunidades de *e-learning*. Existe un «sistema de compañera de maternidad» que pone en contacto a futuras madres con mujeres que ya han pasado por la baja y se han reincorporado a IBM. Se contrata a sustitutos temporales para las mujeres que vayan a reincorporarse en breve tras la baja por maternidad.

Como consecuencia de la valoración de las necesidades, IBM ha puesto en marcha dos tipos de cuidados infantiles: los campamentos de verano y los cuidados de refuerzo para los empleados.

Campamentos de verano

IBM ofrece campamentos de verano tanto internacionales/regionales como locales. El campamento de verano internacional para los hijos de empleados de IBM se lanzó en 2005 en Eslovaquia. Todos los años, diez niños en edad escolar procedentes de Hungría solían participar en él junto con otros hijos de empleados de IBM de Europa Central y de Estados Unidos. El campamento internacional resultó muy atractivo para los empleados y las solicitudes siempre superaban la cuota asignada a Hungría. Por este motivo, IBM amplió la oferta de campamentos de verano en 2008, ofreciendo otros en Bulgaria,

²² http://ibm.com/imb/ibm/responsibility/s4_4.shtml (19 de junio).

Croacia, Polonia y Eslovaquia. Los campamentos internacionales ofrecen cursos de inglés y actividades como juegos de aventura, estudio de música y baile, radio, juegos nocturnos, un centro periodístico, actividades deportivas y otras. Desde 2008 pueden participar 40 niños de Hungría.

IBM Hungría organizó un campamento de verano de día en 2007, en Budapest. El campamento está en el club de campo Petneházy, en los suburbios de Budapest, cerca del área de un parque nacional. IBM reservó plazas en este campamento para los hijos de sus empleados. La duración del campamento era fundamentalmente de una semana, pero con la posibilidad de que un niño se matriculase varias veces durante el periodo de cinco semanas. Existe un servicio de autobuses que lleva a los niños desde IBM al campamento y los trae de vuelta por la tarde. Se trata de un campamento destinado a los niños de 6 a 14 años.

El campamento de día de verano del club de campo Petneházy, que se ofreció en un primer momento a cuatro de las empresas de IBM en Hungría, se amplió a todos los empleados de IBM Hungría en 2008. En 2007 no había lista de espera y hubo un total de 25 niños en el campamento. En 2008, se reservaron plazas para cuatro semanas consecutivas y hasta 80 niños pudieron disfrutar del campamento.

Cuidados de refuerzo

En 2007, IBM lanzó un proyecto piloto de cuidados de refuerzo para ayudar a sus empleados a encontrar un canguro que fuese a su casa, sufragando la empresa el gasto. Con la ayuda de un consultor externo, IBM Hungría escogió un proveedor de canguros y de cuidados para personas mayores cuyos servicios fueron puestos a disposición de los empleados de IBM durante periodos de dos meses. La información positiva recopilada a posteriori condujo a un acuerdo bianual con la agencia (Dédy-sitter & Baby-sitter)²³. El programa completo comenzó en abril de 2008.

La agencia también tiene un contrato con siete teatros de Budapest, donde los empleados de IBM pueden obtener un 30 por ciento de descuento sobre los precios regulares; asimismo, pueden acceder a la página web de cuidados de refuerzo a través del portal WorkLife Essentials (WLE).

²³ <http://dediszitter.hu> (11 de junio de 2005).

Los servicios de cuidados de refuerzo están a disposición únicamente de los empleados de IBM Hungría. Tanto hombres como mujeres pueden recurrir a estos servicios sin límite. Los cálculos y los planes muestran que se utilizan en torno a 112 días de cuidados durante el programa bianual. La agencia envía un informe mensual a IBM sobre el número exacto de horas utilizadas para que la empresa pueda controlar y planificar los recursos.

Costes y financiación

En conjunto, el 60 por ciento de las iniciativas de cuidados infantiles está financiado por el Global WorkLife Balance Fund y el 40 por ciento por IBM Hungría. Las tasas de descuentos varían según el servicio. En el caso del campamento de verano de Eslovaquia, el precio con descuento para los padres de IBM por diez días es de 75 euros (en lugar de 195 euros); el resto lo financia el Global WorkLife Fund e IBM Hungría. En el caso del campamento de día de verano, los empleados pagan 18-20.000 florines (70-75 euros), dependiendo del número de semanas y de niños.

Por los servicios de cuidados de refuerzo, el acuerdo de IBM con Dédy-sitter & Baby-sitter es el de prestar el servicio por 1.000 florines la hora (4 euros). Los empleados abonan el 70 por ciento del precio e IBM, con el apoyo del Global WorkLife Fund, paga el 30 por ciento restante.

El personal

IBM subcontrata todos sus programas de cuidados infantiles con proveedores locales. IBM Hungría ofrece los campamentos de verano mediante una organización llamada NIHOA Ltd, empresa que ha crecido rápidamente y cuya filosofía tiene un enfoque holístico. La empresa organiza actos y programas para familias y especialmente para niños, y ofrece servicios recreativos y de sanación natural. Todas las actividades de NIHOA se basan en la creencia de que los niños crecen mejor cuando participan intrínsecamente en su propio aprendizaje.

Dédy-sitter & Baby-sitter es una agencia que ofrece cuidados de refuerzo, infantiles y para personas mayores en Hungría, incluyendo cuidados para individuos sanos y con enfermedades leves y para aquellos con necesidades especiales. Los servicios incluyen cuidados nocturnos y en horas atípicas para que los empleados puedan cumplir los objetivos de la empresa. Los cuidadores de la agencia asisten a un curso de cuidados o

son profesores cualificados. Además de ofrecer cuidados a domicilio, Dédy-sitter & Baby-sitter creará una base de datos con al menos 21 centros de cuidados infantiles y cuidadores (siete por lugar) que ofrezcan cuidados de refuerzo fuera de casa a los empleados que lo prefieran.

Punto de vista de la dirección

La dirección de IBM Hungría es consciente del hecho de que los empleados con hijos a menudo tienen dificultades para encontrar quien los cuide cuando ellos están de viaje de negocios o cuando los cuidadores habituales están enfermos o no están disponibles. Los empleados pueden verse obligados a perder horas de trabajo en alguna de estas situaciones. Muchos de ellos no conocen los servicios existentes en la comunidad e investigar estas opciones puede requerir mucho tiempo. La iniciativa del Global WorkLife Fund ayuda con estos problemas y fue bien recibida por el equipo directivo de IBM Hungría.

Punto de vista de los trabajadores

En general, los empleados que han utilizado los servicios de cuidados infantiles están muy contentos con la calidad, tal como atestiguan los dos ejemplos siguientes. Como comentaba una madre con dos hijos de 10 y 14 años:

El año pasado, mis hijos participaron en el campamento de NIHOA en el club de campo Petneházy y les encantó el programa... Para mí esto fue una gran ayuda, ya que estaba segura de que los niños estaban en el lugar adecuado y la relación precio/calidad era buena. No fue barato, pero los niños recibieron un programa de primera calidad por ese precio. Espero de verdad que esta iniciativa continúe porque es muy difícil organizar un programa de calidad a un precio asequible durante las diez semanas que duran las vacaciones de verano.

Un padre, con dos hijos de 2 y 4 años, explicaba:

No teníamos problemas mientras mi esposa recibía el subsidio para cuidados infantiles y se ocupó de la niña. Pero después de reincorporarse al trabajo, la vida se complicó. Tenemos una canguro que lleva ocupándose de los niños desde hace mucho tiempo, pero en una ocasión tuvimos un problema de verdad. Había leído sobre el nuevo servicio de cuidados de refuerzo en la intranet de IBM y me puse en contacto con el departamento de RR.HH. para preguntar por este servicio. Lo que más me gustó fue que la empresa de canguros estaba preparada para responder

a las necesidades urgentes. Les llamé por la noche y la canguro vino a la mañana siguiente. Estábamos un poco inquietos por la forma en que los niños responderían y se comportarían, pero no hubo ningún problema. El precio estuvo bien, no más caro de lo habitual. Estoy muy contento de que IBM preste estos servicios. A los empleados les transmite seguridad saber que IBM ha seleccionado una empresa de canguros y que, seguramente, ha hecho una elección responsable.

Lecciones aprendidas

La clave para diseñar unos programas exitosos que respondieran a las necesidades de los trabajadores fueron una investigación, valoración y planificación cuidadosas. Ofrecer cuidados de refuerzo a los empleados es una práctica muy rara e innovadora en Hungría. Muchos hombres de negocios húngaros pensarían que el empleador no tiene nada que ver con la provisión de cuidados infantiles. En IBM, por el contrario, invertir en el equilibrio entre vida familiar y trabajo de sus empleados es un punto estratégico y no un acto de caridad. Las metas de estas iniciativas de equilibrio son la reducción del absentismo, el aumento de la productividad y ayudar a IBM a atraer, motivar y conservar a sus empleados²⁴.

GEDEON RICHTER PLC

Tipo de actividad. Productos farmacéuticos.

Lugar de trabajo. Dos plantas en Hungría: una en Budapest y la otra en Dorog.

Trabajadores. Casi 5.000, de los cuales aproximadamente la mitad son mujeres. Más de 800 están en el equipo de I+D. Otros son trabajadores de producción, representantes de ventas, administrativos y personal financiero y directivo.

Horario laboral. Depende del tipo de trabajo y va de turnos continuos a uno, dos y tres turnos, e incluso horario laboral flexible para el personal administrativo.

Solución para cuidar a los niños. Dos jardines de infancia de empresa, campamento de verano.

Socios. Gobierno, sindicato.

²⁴ http://www.worldforumfoundation.org/wf/global_leaders/ibm_fund.php (11 de junio de 2009).

Gedeon Richter Plc es una empresa farmacéutica multinacional de Europa Central y Oriental bajo control húngaro y situada en Hungría²⁵. Su red comercial cubre casi 100 países en cinco continentes. La empresa está presente en 30 países, con centros de producción en Hungría, India, Polonia, Rumanía y la Federación Rusa, 30 oficinas de representación y 14 filiales comerciales y *joint-ventures* (empresas conjuntas) de venta mayorista.

Desde sus comienzos, Gedeon Richter Plc se ha mostrado como una empresa socialmente sensible y responsable con la filosofía y los valores personales de su fundador: Gedeon Richter. Su primera institución de cuidados infantiles se abrió en Budapest en 1952 porque los trabajadores de producción tenían dificultades para matricular a sus hijos en las instituciones de gestión pública. El régimen socialista de esta era del «baby boom» ejerció una fuerte presión política sobre las empresas nacionalizadas de propiedad estatal para que ofreciesen instalaciones para el cuidado de los hijos de sus empleados. La primera de ellas incluía una guardería para los niños menores de 3 años y un jardín de infancia. Más tarde, en la década de 1980, se cerró la guardería por el descenso de las tasas de fertilidad, pero se mantuvo el jardín de infancia de Budapest. En 1976, se abrió un segundo jardín de infancia en Dorog cuando se construyó allí un nuevo centro de producción.

Hoy en día, la empresa tiene dos jardines de infancia, dos campos deportivos, una piscina con gimnasio y una casa comunal. Algunos de sus servicios sociales incluyen actos deportivos para los empleados cada dos años y ayuda a las iniciativas de los empleados para los actos sociales.

Aunque el enfoque de esta monografía se centre en los jardines de infancia de la empresa, se debe indicar que Gedeon Richter Plc ofrece otras dos prestaciones a los padres: un campamento de verano y un subsidio en forma de vales al comienzo del año académico:

- **Campamento de verano:** Destinado a niños de 6-12 años, se organiza todos los años con una duración de dos semanas; la primera semana consiste en un campamento de verano con cuidados infantiles en la casa comunal de la empresa y la segunda se organiza en el campo. En 2007 asistieron 160 niños. Está patrocinado por la empresa y una fundación sindical, que posibilita la oferta a los empleados a precios por debajo del mercado.

²⁵ Información obtenida de la página Web de la empresa, http://richter.hu/en/Pages/our_company.aspx (11 de junio de 2009).

- **Bonificación escolar:** Para cubrir los gastos al comienzo del año escolar. La ley húngara permite que las empresas concedan un subsidio financiero exento de tributación a los padres con niños de 6-18 años. Muchas empresas han adoptado estas prácticas, bien como parte de un paquete de compensación y del sistema de prestaciones de comedor, bien como una ayuda social. Gedeon Richter Plc ofrece 20.700 florines anuales por niño (80 euros) a los empleados con niños en edad escolar.

Jardines de infancia de la empresa

Los dos jardines de la empresa están situados en Budapest y Dorog, cerca de los centros de producción. El primero está a unos 15 minutos a pie de la sede de Budapest y el segundo a 1,5 km del laboratorio de Dorog.

Los jardines de infancia están abiertos de lunes a viernes todo el año. Las vacaciones estivales se sincronizan con las paradas de producción para evitar problemas con el cuidado de los niños en verano. El horario de apertura diario sigue los turnos de los trabajadores y van de 6.00 a 17.30 h. Se sirven tres comidas al día.

Los jardines de infancia cuentan con distintos programas pedagógicos. El de Budapest se centra en impartir educación sobre un estilo de vida saludable; el de Dorog tiene como objetivo alimentar las prácticas populares húngaras tradicionales. El jardín de infancia ofrece actividades gimnásticas, clases de natación, excursiones, clases de alemán, equitación, terapia Ayres y actividades culturales. En Budapest, hay cuatro grupos organizados por edad; en Dorog, hay tres grupos con niños de edades mixtas. En 2007, asistieron 97 niños al jardín de Budapest y 60 al de Dorog.

El centro de Budapest es un gran edificio de dos plantas con un jardín y un patio. La piscina y el gimnasio de la empresa están en la misma calle, de manera que los niños pueden ir caminando a las clases de natación. El edificio se levantó en 1973 y se reconstruyó en 1981, haciéndose pequeñas reparaciones todos los años. Las aulas están bien amuebladas y se compran regularmente juguetes para los niños. Cada grupo tiene un baño separado, que incluye inodoros, lavabos y una ducha. También se dispone de una cocina. El centro de Budapest tiene unas instalaciones similares.

Derecho al jardín de infancia y uso

Todos los hijos de los empleados de Richter pueden utilizar el jardín de infancia, al igual que los nietos de los empleados jubilados. No se admite a nadie más, aunque haya plazas libres.

En la actualidad, el jardín de infancia está abierto para los niños de 3 a 6 años. Como hay una aparente demanda para que se acepte a niños menores de 2 años, la empresa acepta solicitudes para niños menores de 3 años si son lo bastante maduros para que los admitan.

En Budapest, la capacidad es de 120 plazas, pero sólo había matriculados 97 niños en 2007, con una tasa de utilización del 80 por ciento, idéntica a la del centro de Dorog.

Los padres de diversos puestos de Richter utilizan la guardería. Sin embargo, los empleados que viven en el campo y van a Budapest prefieren utilizar los jardines de infancia locales pese a que las matrículas mensuales sean aproximadamente un 30 por ciento más altas.

Costes y financiación

Gedeon Richter Plc solicita la financiación estatal disponible para jardines de infancia. Como empresa privada, tiene derecho al 30 por ciento del subsidio estatal concedido según el número de niños. Este subsidio representa en torno al 5 por ciento del coste anual del jardín de infancia. El 95 por ciento restante lo sufraga la empresa. Los costes globales crecen cada año, en parte porque las disposiciones nacionales sobre equipamientos de jardines de infancia y los estándares se están haciendo más exigentes.

Los empleados que utilizan el jardín de infancia pagan una tarifa diaria de 314 HUF por las comidas o unos 6.500 florines mensuales (25 euros), lo cual es muy poco —el equivalente al 10 por ciento del salario mínimo nacional—. En el caso de los nietos de los jubilados de Richter, el precio es un 30 por ciento más elevado.

El personal

El personal está compuesto por educadores expertos y otro personal de apoyo. Los educadores tienen un diploma en educación superior en Hungría. La rotación es muy baja y la mayoría del personal ha trabajado en el jardín de infancia durante más de 15 años. Oficial-

mente están empleados por Humanco Ltd, empresa independiente con la que Richter subcontrató el personal en 1998, junto con otros titulares de trabajos relacionados con servicios sociales. Humanco Ltd financia el 100 por ciento de sus salarios y de la cobertura de Seguridad Social, que equivale al promedio de la industria.

La directora del jardín de infancia ha trabajado allí durante 25 años, está contenta con el funcionamiento de la organización y cree que subcontratar al personal no ha influido en el nivel ni en la calidad del servicio prestado. Todos los años, la dirección y el personal del jardín de infancia tratan las áreas de desarrollo y los problemas clave de la financiación. Cada año, se solicita de los directores de los jardines de infancia que elaboren un informe sobre sus actividades y operaciones.

Punto de vista de la dirección

Gedeon Richter Plc lleva mucho tiempo ofreciendo la guardería a los empleados, aun cuando otras empresas cerraran estas instalaciones al reducirse la presión política en la década de 1990. Lo hizo por una serie de motivos. En primer lugar, el fundador, Gedeon Richter, era una persona socialmente comprometida y su espíritu se considera importante en la cultura empresarial actual. En segundo lugar, el propio interés progresista de la empresa es el de favorecer el rendimiento de los empleados ofreciéndoles cuidados de calidad para sus hijos durante su horario laboral. En tercer lugar, la empresa pudo subcontratar en 1998 el mantenimiento del jardín de infancia, junto con otros servicios sociales, para reducir los costes de financiación de los servicios de cuidados infantiles, al tiempo que mantenía el control sobre la calidad de los servicios prestados.

Gedeon Richter Plc está dedicada a conservar sus instituciones de cuidados infantiles. No obstante, el mayor desafío es el de mantener la sostenibilidad financiera de sus dos jardines de infancia. Pese a las dificultades, la empresa realiza inversiones todos los años.

Cada año, la empresa organiza una encuesta de satisfacción entre los padres, quienes, por lo general, solicitan que se compren nuevos equipamientos y juguetes. Los empleados también pueden tratar sus preocupaciones e ideas en el foro de la intranet.

Gedeon Richter Plc cree que prestar servicios de guardería a los empleados es un buen medio para ayudar con el rendimiento durante el horario laboral, ya que así los empleados no se ven inte-

rrumpidos con los problemas que ocasiona el cuidado de sus hijos. También lo considera una prestación para atraer y conservar a los empleados.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados que han utilizado el jardín de infancia están muy contentos en general con el servicio. Como cuenta una madre:

Mi hija lleva asistiendo al jardín de infancia desde el año pasado. Los educadores son muy amables y las actividades son buenas. En relación con la filosofía que la inspira: «Educación para un estilo de vida saludable», el jardín de infancia organiza muchas excursiones al aire libre, por ejemplo, a granjas. En el patio, hay muchos tipos de equipamiento que ayudan a desarrollar sus capacidades físicas. Otro factor positivo es la cercanía a la empresa.

Otra madre dijo del jardín de infancia:

Es estupendo que los padres se conozcan del trabajo... da sensación de seguridad. Además, en el colegio de primaria, siempre están contentos de tener niños del jardín de infancia Richter porque los consideran bien preparados.

Lecciones aprendidas

El caso de Gedeon Richter Plc es un buen ejemplo de empresa que, inspirada por el propio interés progresista, invierte en mantener y desarrollar sus instituciones de cuidados infantiles, incluso en un momento en que la mayoría de las empresas húngaras las han cerrado. La subcontratación del personal a finales de la década de 1990 supuso una forma más económica de financiación, pero no redujo el nivel de los servicios. Con sus servicios de cuidados infantiles, Gedeon Richter Plc obtiene un mayor rendimiento, conservación de los empleados y atracción de trabajadores nuevos.

ACADEMIA HÚNGARA DE CIENCIAS

Tipo de actividad. Académico.

Lugar de trabajo. Edificio administrativo central, más 48 institutos de investigación.

Trabajadores. El número de empleados en los institutos de investigación sumaba 4.300 en 2007, de los cuales la mayoría eran investigadores altamente cualificados, el 30 por ciento menores de 35 años¹, y aproximadamente el 25 por ciento mujeres.

Horario laboral. Los investigadores a tiempo completo trabajan dos días a la semana en el instituto de investigación y tres días desde su casa; el personal administrativo trabaja de 8.00 a 16.30 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería y jardín de infancia que aceptan niños de 18 meses a 7 años.

Socios. Centro Metodológico Nacional para Guarderías (organización estatal).

¹ Véase http://www.mta.hu/index.php?id=634&no_cache=1&backPid=390&tt_news8419&cHash=6defa8343d (11 de junio de 2009).

La Academia Húngara de Ciencias (MTA) se fundó en 1825. Hoy en día es un organismo público académico cuya tarea principal consiste en el estudio de la ciencia, la publicación de los logros científicos y la ayuda y la promoción de la investigación. La Academia tiene 48 institutos de investigación y otras instituciones (bibliotecas, archivos, sistemas de información, etcétera) que le ayudan en su labor, y extienden su ayuda a los centros universitarios de investigación. La Academia se financia con el presupuesto estatal, los ingresos derivados de sus activos, fundaciones y donativos²⁶. La mayoría de los empleados son investigadores altamente cualificados en todos los campos de las ciencias humanas y naturales. La mayoría de ellos están empleados a tiempo completo.

La MTA regenta una guardería en un edificio alquilado cerca de su sede central de Budapest desde la década de 1950. A mediados de la década de 1970 se planteó la idea de abrir una guardería, cuando los hijos de quienes nacieron durante el «baby boom» húngaro de la década de 1950 comenzaron a tener edad de ir al jardín de infancia. Seis grandes instituciones afiliadas a la MTA decidieron reunir fondos, comprar un solar y levantar un jardín de infancia, que se inauguró en 1980, bajo el control de las instituciones inversoras hasta 1986, momento en que el organismo administrativo central de la Academia se hizo responsable de la financiación del jardín de infancia.

²⁶ <http://www.mta.hu/index.php?id=687> (11 de junio de 2009).

En 1995, se fusionó la guardería con el jardín de infancia para reducir el número de matriculaciones y reducir gastos. En esta nueva situación, los grupos del jardín de infancia pasaron de cuatro a tres y se añadió un grupo de guardería.

La guardería y el jardín de infancia

Con la fusión de la guardería y el jardín de infancia se adoptó un enfoque pedagógico muy innovador: los educadores del jardín de infancia se organizaron de forma que se ocupasen del mismo grupo de niños a lo largo de su educación preescolar. Este nuevo enfoque ha demostrado ser un éxito que ha ganado un premio estatal a la dirección del jardín de infancia.

El programa pedagógico se centra en el mantenimiento de las prácticas populares tradicionales húngaras. Desde el comienzo se ha hecho un gran hincapié en ofrecer un programa educativo de alto nivel correspondiente al perfil de la institución matriz. Los educadores tienen cualificaciones por encima de la media, con especialidades muy valiosas como terapia de baile, pedagogía zoológica y artística entre otras. El jardín de infancia ofrece actividades gimnásticas especiales, clases de natación, excursiones, terapia de baile, clases de logopedia y actividades culturales como visitas a museos y actuaciones musicales y teatrales en el centro además y por encima del programa de estudios.

El jardín de infancia abre de lunes a viernes de 7.00 a 17.30 h, con vacaciones desde principios de julio a mediados de agosto; se sirven tres comidas al día; su capacidad total es de 90 plazas: 15 en la guardería y 75 en el jardín de infancia. En la actualidad, la institución está funcionando a pleno rendimiento.

El jardín de infancia está en una de las mejores zonas residenciales de Budapest. No está especialmente cerca ni del edificio administrativo central de la Academia ni de las instituciones de investigación, pero tampoco está demasiado lejos. Uno de los puntos fuertes es su gran jardín con un área de juegos bien equipada y la calidad del aire.

La instalación consiste en un gran edificio de dos plantas con una zona separada para gimnasia. Las aulas están bien acabadas: se compran regularmente juguetes para los niños. Cada grupo tiene un baño separado que incluye inodoros, lavabos y una ducha. También se dispone de cocinas.

Derecho a la guardería y uso

La guardería acepta niños de 18 meses a 3 años de edad, el jardín de infancia de 3 a 7 años. Los hijos de todos los empleados de la Academia tienen derecho a la guardería y al jardín de infancia. Los padres sólo pagan las comidas: aproximadamente 13.000 florines mensuales (50 euros), que equivalen al 10 por ciento de los ingresos netos de media. Se acepta a los nietos de los académicos o los jubilados de la Academia a un precio especial, con una reducción del 50 por ciento. Se acepta a niños de fuera hasta cubrir las plazas si pagan los precios de mercado. En la actualidad hay lista de espera para las plazas de guardería y en 2007 se rechazaron 10 solicitudes de personas ajenas a la Academia.

En estos momentos, el 50 por ciento de los niños son hijos de empleados, el 25 por ciento son nietos de académicos o de personal jubilado y el 25 por ciento son hijos de personas ajenas a la MTA.

Financiación y gestión

El presupuesto anual del jardín de infancia y de la guardería procede de tres fuentes:

- pagos del presupuesto central de la Academia Húngara de Ciencias;
- pagos de padres ajenos a la Academia que deben abonar el precio de mercado [350.000 florines anuales (1.300 euros) en 2007]²⁷; y
- factura de las comidas que pagan todos los padres.

Aproximadamente el 80 por ciento de los fondos procede del presupuesto central de la Academia²⁸. La administración central de la MTA lleva a cabo una auditoría interna y, además, cada dos años se realiza una investigación financiera exhaustiva.

El Ministerio de Educación lleva a cabo la inspección oficial del jardín de infancia, y el Centro Metodológico Nacional inspecciona el funcionamiento de la guardería.

²⁷ Los padres de los niños cuyos abuelos estaban en la MTA deben abonar el 50 por ciento del precio anual (175.000 HUF (650 euros) en 2007).

²⁸ <http://ovoda.office.mta.hu/uvegzeb.html> (11 de junio de 2009).

Personal

El personal está compuesto por 20 empleados e incluye a ocho educadores, seis enfermeras, cuatro limpiadoras, un contable y el director de la institución. Según el director del jardín de infancia, desde el punto de vista del personal, el problema más grave son los bajos salarios. Hasta 2000, los sueldos eran algo más altos que los de quienes trabajaban en las instituciones financiadas por los municipios, pero ahora han perdido gran parte de su valor.

No obstante, el personal parece valorar la atmósfera y el enfoque pedagógico, tal como describe uno de los educadores, que ha trabajado en el jardín de infancia durante 19 años:

La dirección está a favor de nuestro propio desarrollo. Por este motivo casi todos los educadores tienen algún tipo de especialización, cualificación por encima de la media... El aprendizaje continuo también nos ayuda a mantener unas buenas relaciones con los padres, ya que las generaciones han cambiado muchísimo en cuanto a sus expectativas... En general, creo que los equipamientos técnicos disponibles en la institución son mucho mejores que en un jardín de infancia medio. El director siempre se esfuerza por mantener los estándares y por crear un entorno acorde con los elevados estándares de la Academia, tanto física como intelectualmente.

Punto de vista de la dirección

El problema más importante para la administración es que se mantenga la sostenibilidad financiera de la guardería y del jardín de infancia. Sin embargo, la dirección cree que ofrecer cuidados infantiles a la comunidad de investigadores es importante y también un medio de apoyar a las jóvenes generaciones de investigadores.

Punto de vista de los trabajadores

Los padres expresaron su satisfacción con los servicios. Tal como decía una madre:

Éste es el segundo año que mi hijo asiste al jardín de infancia. También visité centros del vecindario y me decidí a ver éste. Hablé con el director y decidí que ésta era una buena opción para nosotros... Estoy completamente satisfecha con la institución desde el punto de vista profesional. Sólo estaría más contenta si tuviera una mayor flexibilidad

en cuanto al horario de apertura. Al ser investigadora, muchas veces hay conferencias o reuniones que comienzan por la tarde y, a veces, puede ser difícil llegar a las 17.00 h. Sería ideal si —incluso pagando un extra— hubiese un servicio de canguros después de las horas de cierre normales. Todo sería más fácil para todos.

Y según otra madre:

Antes de decidirme por este jardín de infancia visité otro en el vecindario, pero me pareció que el director era muy rígido y el local muy pequeño. Después, vine aquí con mi hija mayor a ver la guardería. Me gustaron los educadores, el entorno y el jardín, así que decidí presentar una solicitud pese a tener que pagar un 50 por ciento del coste por no ser empleados directos de la Academia. En el caso de nuestra hija pequeña, la decisión fue automática. En general, el jardín de infancia es muy agradable y su pedagogía se centra realmente en los niños.

Lecciones aprendidas

El jardín de infancia y la guardería de la Academia son una interesante iniciativa de la era socialista, ya que seis instituciones de investigación independientes cooperaban para financiar colectivamente la creación de un jardín de infancia conjunto. La institución ha pasado por diversas reorganizaciones, incluyendo la fusión con la guardería, formar parte del presupuesto central de la Academia y, hace poco, la reagrupación financiera de todas las instituciones de asistencia social. Desde un punto de vista profesional, la institución ha mantenido su alto nivel de servicios pedagógicos, incluyendo la integración de la educación de la guardería y el jardín de infancia, ofreciendo así una atractiva solución para el cuidado de los niños no sólo de los empleados de la Academia, sino también para los clientes que pagan los servicios a precio de mercado. El cobro a las personas de fuera por el uso de la capacidad extra ha ayudado a sostener financieramente el centro.

SERVICIO POSTAL HÚNGARO LTD

Tipo de actividad. Servicios postales.

Lugar de trabajo. Empresa estatal con 35.600 empleados, de los cuales dos tercios son mujeres, el 57 por ciento mayores de 40 años.

Trabajadores. Personal de atención al cliente en las oficinas postales, cartero/as, personal administrativo y directivo.

Horario laboral. El 85 por ciento del personal trabaja a tiempo completo, el 15 por ciento a tiempo parcial.

Solución para cuidar a los niños. Campamento de verano para niños.

Socios. Hotel para el centro; colegio de primaria para el personal; Fundación Nacional Húngara de Recreo.

El Servicio Postal Húngaro Ltd (en adelante Correos de Hungría) es el mayor empleador del país. Establecido como institución pública en 1867, ha atravesado diversas reorganizaciones durante su historia, pero sigue siendo totalmente estatal. Con la próxima liberalización de los servicios postales en la Unión Europea en 2011, Correos de Hungría está modernizando sus productos, su estructura organizativa y su cultura. Como parte de este proceso, los servicios de ayuda social de la empresa se han reorganizado, y en 2004 se centralizaron en una oficina nacional. La Oficina de Servicios de Bienestar se ocupa de mantener y regentar los centros de verano de Correos de Hungría, los albergues para trabajadores, las instalaciones deportivas, los servicios de restauración y los apartamentos de la empresa.

Además de ofrecer campamentos de verano para los niños, Correos de Hungría invierte en la organización y subvención de vacaciones familiares, y paga un subsidio a los padres con hijos en edad escolar al comienzo del curso. Es importante observar que Correos de Hungría tiene una política de igualdad de oportunidades bien desarrollada, que incluye iniciativas para las mujeres y los empleados con más de tres hijos.

El campamento de verano

La iniciativa del campamento de verano de Correos de Hungría lleva en marcha más de 20 años, aunque la nueva estrategia comercial de mercado ha afectado a la forma en que se organizan los campamentos. Anteriormente, tenían lugar en uno de los centros de veraneo de la empresa en el lago Balaton en Siófok. Sin embargo, las infraestructuras se quedaron anticuadas y los costes de renovación habrían sido demasiado elevados. Así, en 2006, la dirección decidió vender el antiguo centro de veraneo y encontrar un nuevo lugar para el campamento con criterios de mercado, que ofrecería un entorno y un servicio de mucha mayor calidad a los niños. La prestación de servi-

cios de alta calidad (alojamiento, comida, instalaciones deportivas) para los niños fue uno de los principales objetivos para la puesta en marcha de la nueva iniciativa.

Correos de Hungría publicó una convocatoria en varios periódicos nacionales y locales para que los hoteles situados a la orilla del lago Balaton ofreciesen alojamiento, restauración e instalaciones deportivas para los niños desde el 1 de julio al 20 de agosto. Se presentaron unos 10 hoteles. Los representantes del comité de empresa central y los de la dirección estudiaron todas las ofertas y escogieron la *Vadkacsza Panzió*²⁹, en Balatonlelle, como nuevo lugar para el campamento. El hotel está situado a la orilla del lago, con un edificio de dos plantas que incluye habitaciones dobles o triples con baño y balcón, un jardín, columpios, cancha de tenis, ping pong y una sala de audiovisuales.

El campamento se organiza en periodos de diez días. El programa se planifica con antelación para cada día, pero las actividades se ofrecen mayoritariamente para los niños que lo deseen e incluyen natación, actividades deportivas (tenis, fútbol, ping pong, ajedrez, baloncesto, voleibol, balonmano, atletismo), discoteca, juegos de grupo, concursos de belleza, el concurso «¿Quién lo sabe?», visitas a museos, películas, excursiones en barco, dibujo, pintura y otras actividades artísticas.

Derecho al campamento y uso

En 2007, se organizaron cinco campamentos de diez días. Cada uno ofrece 60 plazas, lo que suma un total de 300 niños. Hubo 700 solicitudes, lo que significa que Correos de Hungría tuvo que aplicar una política de selección. Los criterios fueron los siguientes: niños que con anterioridad hubiesen recibido un menor subsidio para vacaciones; entre los que hubiesen percibido un subsidio igual, tenían prioridad aquellos cuyos padres llevasen más tiempo en la empresa. Desde el punto de vista de la renta, el 80 por ciento de los niños participantes tenía padres que entraban en la categoría de renta más baja.

En respuesta a la elevada tasa de solicitudes entre los empleados, Correos de Hungría decidió añadir un periodo más en la segunda mitad de junio, con lo que aumentaron las plazas disponibles de 300 a 360 en 2008.

²⁹ <http://www.vandvtravels.hu/szalloda/stallodah.htm> (11 de junio de 2009).

En 2006, se introdujo una nueva regulación para reducir la edad máxima de los niños de 14 a 12 años. Así, los niños deben tener de 7 a 12 años de edad. Algunos padres se mostraron insatisfechos con la nueva regla, pero la razón era que querían evitar problemas de comportamiento dentro del grupo motivado por una diferencia de edad relativamente grande.

Financiación y gestión

Tradicionalmente, los padres tenían que pagar el campamento de verano de sus hijos a un precio de descuento relativamente bajo [5.000 florines (20 euros) en 2006]. Desde 2007, como parte de la nueva iniciativa, Correos de Hungría ha introducido la medida favorable al empleado por la que se ofrece el campamento sin coste alguno, incluyendo el traslado de los niños desde cualquier lugar del país.

Los costes del campamento por niño durante diez días sumaron 10.000 florines (250 euros) en 2007. El coste total para Correos de Hungría alcanzó en torno a 20 millones de florines (75.000 euros). El método escogido para financiar los costes del campamento es innovador. Correos de Hungría compra vales de recreo a la Fundación Nacional Húngara de Recreo, los cuales se pueden ofrecer a los hijos de los empleados como prestación exenta de tributación³⁰.

El personal

Correos de Hungría tiene una asociación a largo plazo con un colegio de primaria de Budapest (ETALONSPORT Átalános és Sportiskola Pestszentl rinc)³¹, de donde proceden los educadores contratados y seleccionados. Así, éstos son profesores titulados que trabajan como educadores del campamento durante el verano. Durante cada periodo del campamento hay seis educadores que ayudan y cuidan de los 60 niños, con una ratio de un educador por cada diez niños.

³⁰ La Fundación Nacional Húngara de Recreo, constituida en 1992 por el Gobierno y seis federaciones sindicales, presta apoyo a las oportunidades de recreo de los grupos desfavorecidos. Los empleadores pueden ofrecer vales de recreo a los empleados con una exención fiscal hasta el nivel del salario mínimo. Desde 2005, el Servicio Postal ha sido premiado por estar entre los diez primeros empleadores que compran la mayor cantidad de vales de recreo.

³¹ <http://www.c3.hu/~benedek> (11 de junio de 2009).

Los criterios de selección para los educadores que trabajan en el campamento consisten en que sean dinámicos y extrovertidos, con buenas aptitudes para comunicar y resolver problemas. Además, es indispensable que sean deportistas y capaces de facilitar las actividades de grupo.

Punto de vista de la dirección

Ofrecer servicios recreativos a los empleados y a sus hijos no es nuevo en Correos de Hungría. No obstante, la búsqueda de formas alternativas de prestar los mismos servicios, si es posible con una mayor calidad, es un nuevo aspecto de la estrategia de ayudas sociales. Es importante hacer hincapié en que mantener los servicios existentes es una decisión estratégica de la dirección de Correos de Hungría. Ha habido un acuerdo para reinvertir los ingresos por las ventas de los centros de verano en la renovación de los existentes o en otras posibilidades para las vacaciones destinadas al personal. Ofrecer un campamento de verano es también una herramienta para aumentar la satisfacción de los empleados entre quienes tienen un salario relativamente bajo. Puesto que un gran porcentaje de la plantilla está formado por mujeres con sueldos bajos, es muy útil la ayuda para cuidar de sus hijos en verano.

Punto de vista de los trabajadores

Según los cuestionarios de satisfacción repartidos entre los padres en 2007, la iniciativa de buscar un lugar nuevo y mejor equipado para el campamento de verano infantil tuvo una buena acogida por parte de los empleados. Las tasas de satisfacción alcanzaron 4,8 sobre una escala de cinco puntos, mejorando los resultados del año anterior. Una madre comentó:

En 2007, mi hija, que tiene 11 años, se presentó voluntaria para participar en el campamento de verano. Era la primera vez que asistía a uno y, por suerte, quedó muy contenta y nada decepcionada con su decisión. Todos los días, cuando la llamaba, estaba llena de entusiasmo, siempre ocupada en algún tipo de actividad. Yo estaba completamente tranquila. El campamento fue gratuito, incluido el traslado. Es realmente asombroso que un empleador ofrezca estos servicios de ayuda a sus empleados hoy en día.

Otra madre con hijos de 10 y 11 años declaró:

Fue una oportunidad extraordinaria y yo me mostré realmente a favor del campamento. Nos ofrecieron un servicio completo de traslado.

Los niños se quedaron entusiasmados. Este campamento fue un verdadero regalo para mí. Tengo que reconocer que no estoy satisfecha con mi sueldo, pero el campamento es de gran ayuda. De lo contrario, los niños habrían tenido que ir algún campamento de día con una matrícula que me habría costado pagar. Me quedé muy satisfecha con el campamento. Por suerte, mis hijos también podrán ir este año.

Lecciones aprendidas

Muchas empresas estatales o privatizadas de Hungría han heredado los centros de vacaciones, los jardines de infancia y otras instalaciones de la era socialista. El mantenimiento y funcionamiento de estos edificios supone un elevado coste para estas organizaciones. Uno de los graves dilemas a los que se enfrentan estas organizaciones es si deben vender o conservar las instalaciones. La decisión comercial más normal ha sido la de venderlas e interrumpir las actividades de ayuda social. Correos de Hungría es un buen ejemplo de enfoque distinto. La empresa decidió mantener los servicios de ayuda social mientras buscaba formas más económicas de financiarlos sin reducir (o incluso aumentar) el nivel del servicio. El campamento de verano infantil parece ser muy apreciado por su calidad y su respuesta a las necesidades de los trabajadores de encontrar quien cuide a sus hijos en verano. Además, el programa llega a muchos trabajadores con un salario bajo, dándoles acceso a lo que de otro modo serían programas de actividades vacacionales caros y aumentando su satisfacción con el trabajo, como observaron tanto los trabajadores como la dirección.

MAGYAR TELEKOM PLC

Tipo de actividad. Telecomunicaciones.

Lugar de trabajo. 6.500 empleados, de los cuales el 65 por ciento son hombres y el 35 por ciento mujeres.

Trabajadores. Profesiones mayoritariamente técnicas, operaciones, ventas, centros de llamadas, tareas administrativas y directivas.

Horario laboral. El 85 por ciento de la plantilla trabaja a tiempo completo, el 15 por ciento en formas de trabajo atípicas (teletrabajo, trabajos a tiempo parcial y horario laboral flexible).

Solución para cuidar a los niños. Servicios de jardín de infancia y guardería para niños en edad preescolar de 2-7 años, campamento de verano para los niños en edad escolar de 7-18 años.

Socios. Organizaciones proveedoras de cuidados infantiles (campamentos de verano y jardines de infancia), Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió.

Magyar Telekom Plc es un proveedor líder de servicios de información de Europa Central. Sus miembros ofrecen una gama completa de telecomunicaciones a clientes residenciales, a pequeñas y grandes empresas³². El accionista mayoritario es Deutsche Telekom. Magyar Telekom es conocida por sus buenos resultados sociales y medioambientales y ha ganado varios premios por sus prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC), incluyendo el primer premio en la categoría de grandes empresas del Premio Inclusivo al Lugar de Trabajo en 2006; el primer puesto en la Clasificación de Responsabilidad de Hungría en 2006 y 2007 y el Premio a la Diversidad entre las empresas miembros de Deutsche Telekom Group en 2007. Los patrocinios, los donativos, la sostenibilidad y la diversidad son pilares básicos de las prácticas de la RSC de la empresa.

Como parte de su política de diversidad, Magyar Telekom ha establecido varias iniciativas para apoyar el empleo femenino:

- Una encuesta entre varias la empresa investigó cómo se podía aumentar el uso de las formas de trabajo atípicas. Se recopiló información sobre trabajos en los que sería posible introducir prácticas de trabajo atípicas con el fin de aumentar el número de mujeres y de miembros de otros grupos vulnerables.
- Se organizaron una conferencia y una mesa redonda sobre la cuestión de la vida tras la baja por maternidad. Esta iniciativa se dirigió a cambiar las actitudes de la alta dirección hacia las mujeres con niños pequeños.
- Diversas conferencias y consultas para informar a los empleados sobre los resultados de las últimas investigaciones sobre el equilibrio de trabajo y vida familiar, brindando también oportunidades para consultas profesionales sobre los problemas típicos.

³² http://www.telekom.hu/about_magyar_telekom/company_history (11 de junio de 2009).

- Como parte del programa de reorientación para mujeres que están de baja por maternidad, éstas reciben noticias de la empresa por correo electrónico, en las que se las invitaba a participar en diversos actos de la empresa. Tras la baja, se les ofrece a las mujeres un cursillo de un día. Si lo solicitan, disponen de horarios de trabajo flexibles.

Magyar Telekom fue una de las primeras empresas húngaras que aplicó los criterios de la Iniciativa de Reporte Global (IRG) utilizando su sistema de información sobre sostenibilidad. Como una de las preguntas estándar del indicador se relaciona con la forma en que la empresa apoya el equilibrio de vida familiar y trabajo de los empleados con hijos, utilizar los indicadores IRG fue un factor clave para comenzar a centrarse en los empleados con hijos. Ofrecer un subsidio al comienzo del año escolar a los empleados con hijos en edad de ir al colegio y un campamento infantil en el campo³³ como parte de los servicios de recreo de Telekom fueron las únicas ayudas por encima del mínimo legal hasta 2007.

Servicios de cuidados infantiles

La primera nueva iniciativa de cuidados infantiles de la empresa se dirigió a ofrecer soluciones temporales a los padres durante los cierres estivales de los jardines de infancia y las guarderías regulares. En el lugar de trabajo se daba el hecho de que durante estos periodos, muchos empleados acudían a trabajar acompañados por sus hijos. Inicialmente, en primavera de 2007, Magyar Telekom planificó la contratación de un jardín de infancia que ofreciese cuidados infantiles estivales. Sin embargo, una encuesta de valoración de las necesidades mostró que relativamente pocas personas respondían positivamente a esta opción, ya que habían buscado otras soluciones. En su lugar, los empleados señalaron que preferirían actividades estivales para sus hijos en edad escolar. Esto dio lugar a la idea de organizar campamentos para estos niños.

Campamentos de verano

Como había poco tiempo para organizar un campamento solamente para los niños de Telekom, la empresa buscó en el mercado cam-

³³ El lugar de recreo está en Gyöngyöstarján, un pueblecito situado en una zona de colinas de Matra. Todos los años se organizaban dos campamentos infantiles de una semana para un total de 80 participantes.

pamientos ya existentes y de buena calidad. Como empresa, Magyar Telekom pudo negociar descuentos para estos campamentos. Firmó contratos con organizaciones proveedoras del servicio sobre el porcentaje de descuento y anunció internamente la lista de campamentos disponibles para los empleados.

Se seleccionaron deliberadamente campamentos variados en cuanto a duración, lugar y contenido. En 2007, se escogieron 15 campamentos, incluyendo los de día de verano, de una o dos semanas en Budapest y en el campo, y los temáticos (idiomas o deportivos). El descuento medio fue del 10-15 por ciento. Durante el verano de 2007 participaron aproximadamente 35-40 niños en cuatro o cinco de los campamentos seleccionados. En este programa, Magyar Telekom no mantuvo ninguna relación jurídica con los empleados, a quienes sencillamente se les ofrecieron los servicios de campamento con un descuento como resultado de los contratos firmados por Magyar Telekom. Los padres decidían el campamento y pagaban directamente. En 2008, Magyar Telekom tenía la intención de continuar con un programa similar para ofrecer campamentos de verano a sus empleados, pero redujo la lista a siete u ocho y mejoró el sistema de subsidios (véase el apartado *Costes y financiación* a continuación).

Cuidados infantiles para niños en edad preescolar: Jardines de infancia y guarderías

Desde la valoración de las necesidades, quedó claro que los empleados no estaban interesados en un jardín de infancia temporal durante las vacaciones estivales, sino que se mostraban mucho más a favor de un centro permanente de la empresa.

Normalmente, las dos opciones disponibles para las empresas en lo relativo a los cuidados infantiles son bien mantener su propio centro, como era habitual durante el periodo socialista de la empresa, o alquilar plazas en jardines de infancia externos. Dada la dispersión geográfica de sus empleados, Magyar Telekom decidió utilizar una combinación de ambas soluciones. En la primavera de 2008, la empresa llevó a cabo una segunda encuesta de valoración de las necesidades para obtener información sobre cuánto estaban dispuestos a pagar los empleados por este servicio. Aproximadamente 300 de ellos contestaron afirmativamente a la posibilidad de contar con servicios de guardería de la empresa a través de la Asociación de Seguros y

Autofinanciación Dimenzió³⁴. (Véase la Opción 2 en el apartado *Costes y financiación* a continuación).

Telekom comenzó a buscar proveedores de cuidados infantiles cerca de sus principales centros. Hasta la fecha, ha firmado acuerdos con cuatro jardines de infancia privados para reservar plazas destinadas a los hijos de sus empleados y ha comprado un jardín de infancia en Budapest. En la actualidad, hay 90 plazas aseguradas para los empleados de Telekom en estas cinco instituciones, de las cuales 40 están en el jardín de infancia recién comprado. Se buscarán asociaciones adicionales en cinco grandes ciudades de Hungría si se presentan al menos cinco solicitudes (los empleados tenían que solicitar de forma oficial el servicio de cuidados infantiles antes del 25 de abril de 2008). El grupo de edad de los niños aceptados en los jardines de infancia privados es más flexible que en el caso de los municipios locales y, en la mayoría, se acepta a los niños desde que tienen 2 años. En 25 de las plazas se puede matricular a niños menores de 2 años. Así, la solución de cuidados infantiles que ofrece Magyar Telekom cubre tanto los servicios tradicionales de guardería como los de jardín de infancia.

Costes y financiación

En 2008, Magyar Telekom desarrolló un nuevo sistema de subsidios tanto para los servicios de campamentos de verano como para las guarderías:

- **Opción 1:** En el caso de los campamentos de verano, todos los empleados tienen derecho a un descuento del 10-15 por ciento.
- **Opción 2:** Además de la opción 1, Magyar Telekom ofrece un paquete en la Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió, que incluye los servicios de campamentos de verano y de jardín de infancia en la cartera de prestaciones. El 60 por ciento de los empleados pertenece a esta Asociación, a la que le abonan el 1 por ciento de su salario mensual. Telekom también aporta el 2,2 por ciento del salario de los empleados. En consecuencia,

³⁴ La Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió es una organización del Grupo Asegurador Dimenzió, sin ánimo de lucro y abierta tanto a los individuos como a los empleadores. Ofrece distintos programas de seguros de vida, sanitarios y pensiones, así como sistemas de comedor adaptados a las empresas, de los cuales Magyar Telekom es un buen ejemplo.

el empleado que sólo es miembro tiene que pagar un tercio del precio del servicio por el campamento o el jardín de infancia, mientras que la Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió abona los dos tercios restantes. Este sistema forma parte del sistema de prestaciones de comedor de la empresa.

- **Opción 3:** Quienes no sean miembros de la Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió pueden recibir subsidios por los servicios de campamento y guardería mediante el programa Matching Fund, cuya finalidad es la de estimular los donativos individuales en concepto de caridad por parte de los empleados. Si un empleado hace un donativo a cualquier fundación u ONG y presenta un certificado, Magyar Telekom aportará a esa organización la misma cantidad o el doble dependiendo de la suma. Si el donativo es a un campamento o jardín de infancia regentado por una fundación u ONG, la empresa aportará el doble de la cantidad. Así, la aportación de la empresa será de dos tercios, como en el caso del paquete familiar de la Asociación de Seguros y Autofinanciación Dimenzió, descrito en la opción 2.

Punto de vista de la dirección

Magyar Telekom se esfuerza por tener el sistema de gestión de recursos humanos más profesional de Hungría³⁵. Además, la empresa desea convertirse en un caso de mejores prácticas en gestión de diversidad a escala internacional. Según su visión de los recursos humanos, «Los profesionales comprometidos con iniciativas independientes son un factor clave para el éxito comercial del grupo Magyar Telekom.» La empresa considera que los empleados son un recurso estratégico y se centra en su satisfacción. Así, invertir en provisión de cuidados infantiles para los empleados es una práctica guiada por el propio negocio en Magyar Telekom.

Lecciones aprendidas

Magyar Telekom representa un caso en que las prácticas de responsabilidad social corporativa y las iniciativas de gestión de la diversidad despertaron la conciencia sobre la necesidad de nuevas dis-

³⁵ Magyar Telekom, Informe de sostenibilidad 2006, http://www.telekom.hu/static/sw/download/sustainability_report_2006.pdf (11 de junio de 2009).

posiciones de ayuda social a los empleados. Las soluciones de cuidados infantiles se tratan como parte de la compensación total y del sistema de prestaciones, habiendo desempeñado la valoración de las necesidades un papel clave en la determinación y reorientación de las estrategias de la empresa sobre ayuda a los cuidados infantiles. Aunque forme parte del sistema de prestaciones, la empresa también promueve la responsabilidad individual por estos servicios, diseñando modos innovadores de combinar las aportaciones de la empresa y las individuales. Los empleados deben contribuir financieramente mediante la Asociación de Autofinanciación y con pagos individuales. Magyar Telekom representa un interesante ejemplo de cómo se pueden aplicar de forma integral la gestión de los recursos humanos, la responsabilidad social corporativa y las prácticas de gestión de la diversidad.

Ministerio de Trabajo e Inmigración

10. INDIA

*N. Hamsa*¹

RESUMEN NACIONAL

En India, todavía siguen siendo relativamente escasas las guarderías destinadas a los padres que trabajan. El Gobierno, mediante su Servicio Integrado de Desarrollo Infantil, ha llevado a cabo una gran campaña para ofrecer educación preescolar a media jornada a los niños vulnerables de 3-6 años de edad, y se calcula que este programa llega a unos 33 millones de niños, que quizá supongan aproximadamente el 30 por ciento de este grupo. En el caso de los más pequeños, existen pocos centros que cuenten con el apoyo público. En algunos sectores, hace mucho tiempo que existe una legislación que exige a los empleadores, con un determinado número de trabajadoras, la obligación de ofrecer una guardería, pero la aplicación ha sido escasa. Apenas se dispone de cifras sobre la extensión de la provisión de cuidados infantiles, bien a cargo de los empleadores, de ONGs o de organizaciones comerciales. No obstante, es obvio que, con el aumento de las familias nucleares y del empleo femenino, son necesarios más centros,

¹ N. Hamsa tiene un doctorado en sociología política y una dilatada experiencia trabajando para la Federación India de Cámaras de Comercio e Industria y para el Consejo de Empleadores Indios. En la actualidad es Directora ejecutiva de Women-PowerConnect, una organización de redes femeninas con afiliaciones en toda India. Le gustaría dar las gracias a Parikrama Gupta, a Kavya Boppana y a H. Ratma por su ayuda con la investigación de documentos y de campo. También le gustaría expresar su agradecimiento a B.C. Prabhakar, presidente de la Federación de Empleadores de Karnataka, y a su equipo por los datos y la ayuda para concertar las citas en las empresas seleccionadas. Le gustaría agradecer al Congreso Sindical Nacional Indio (INTUC) su ayuda en la interacción con los representantes sindicales. Agradece también el tiempo y la colaboración de las organizaciones estudiadas.

especialmente en el caso de los padres con rentas bajas empleados en el sector informal, que constituyen la mayoría de los trabajadores.

Trabajo y cuidados infantiles

Aunque la economía de India haya sido testigo de un aumento en el porcentaje de quienes trabajan por un salario², las probabilidades de que las mujeres indias estén empleadas son menores que en muchos otros países. La tasa de participación femenina en el mercado laboral fue del 25,6 por ciento en 2001, por encima del 22,3 por ciento de 1991. En las zonas rurales es mayor, un 30,8 por ciento, mientras que en las áreas urbanas era del 11,9 por ciento.

Una encuesta sobre los hogares de Delhi realizada en 2006 sugiere que los factores clave que pueden impulsar las tasas de participación femenina en el mercado laboral son una educación mayor, la reducción del tiempo dedicado a las tareas (aparatos domésticos, agua y electricidad, soluciones para cuidar de los niños) y seguridad en los espacios públicos (transporte, alumbrado). Tanto las mujeres que trabajan como las que no lo hacen creen que los niños están descuidados si la mujer trabaja, lo cual sugiere una falta de alternativas aceptables para cuidar de los hijos³. La carencia de guarderías obstaculiza la participación económica de las mujeres y afecta a sus oportunidades laborales ya que, al no haber alternativas, se suele esperar que renuncien a sus aspiraciones para criar a los hijos.

Hasta hace poco, estaba muy extendida la costumbre de que la familia tuviera muchos miembros, con lo que se aseguraba que alguien cuidase de los niños si ambos progenitores trabajaban. Sin embargo, esto ya no es así. La idea de la familia nuclear se ha hecho más corriente, con más y más parejas que optan por vivir solas. Quienes están en el tramo de renta alta se pueden permitir una empleada doméstica o una niñera o matricular a sus hijos en guarderías privadas. Sin embargo, quienes tienen pocos recursos, se ven obligados a encontrar otros medios, como sacar a un hijo mayor del colegio para que cuide de sus hermanos. En el caso de la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector informal (en torno al 94 por ciento), a menudo sus hijos terminan en la economía informal debido a la falta de formación o acaban como ayudantes infantiles para que los adultos

² India, Ministerio de trabajo y empleo, 2008.

³ Sudarshan y Bhattacharya, 2008, pág. 23.

puedan ganar más (por ejemplo, trabajando en casa, como vendedores o como trabajadores autónomos).

Legislación laboral

Los numerosos trabajadores informales, que suman el 92 por ciento de la mano de obra en India, no se benefician de la legislación laboral. Incluso para la minoría del sector formal, las disposiciones legales existen sobre el papel y no en la práctica. Por ejemplo, la Ley de fábricas (1948) cubre las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, los equipamientos básicos como son los aseos, los horarios laborales y las guarderías, pero sólo se aplica a los lugares con más de 10 trabajadores que utilicen maquinaria eléctrica o a los que tengan más de 20 trabajadores que no la utilicen. La Ley de Contratos Laborales (1971) ha facilitado a los empleadores que puedan negar las prestaciones a los trabajadores, ya que la subcontratación de la producción a unidades más pequeñas les permite evadir las normas existentes.

Hay dos tipos de legislación laboral relacionada con los cuidados infantiles. La primera es la Ley de Prestaciones por Maternidad (1961), que instituye 12 semanas de baja por maternidad a cargo del empleador, que paga el salario medio diario y da derecho a la mujer a dos pausas al día para amamantar a su hijo hasta que éste cumpla 15 meses. Sin embargo, dado que pocas mujeres trabajan en fábricas, minas, plantaciones, establecimientos de espectáculos y tiendas con más de 10 empleados y la mayoría está en el empleo informal, son pocas las beneficiadas por estas leyes.

El segundo tipo de legislación son las leyes laborales para sectores específicos que ordenan la provisión de centros de cuidados infantiles dependiendo del número de mujeres empleadas y de las dimensiones de la plantación/fábrica. El recuadro 10.1 enumera las leyes concretas que establecen las guarderías.

Aunque las guarderías para las trabajadoras sean obligatorias por ley en estos distintos sectores, no se dispone de cifras sobre la aplicación de esta legislación. Parece que, en la práctica, existen muy pocas guarderías. Un informe reciente observa que los empleados se contienen a la hora de emplear mujeres si les obligan a ofrecer cuidados de día para sus hijos o evitan la obligación no inscribiendo a las trabajadoras en sus registros oficiales⁴. El informe también obser-

⁴ India, Comisión Nacional de Planificación, 2007, pág. 64.

va la infrautilización de las guarderías existentes porque los padres no pueden usarlas. No se reconoce la necesidad de que los hombres cuiden a sus hijos.

Se reconoce que las guarderías se tienen que expandir y que esa misma expansión podría producirse si se aplicase estrictamente la obligación legal de que se ofrezcan guarderías en el lugar de trabajo. Un informe reciente del Gobierno revela que «viendo la experiencia pasada, está muy claro que dejar toda la responsabilidad en manos del empleador no es el punto de partida y, por tanto, es necesario establecer alguna forma de responsabilidad compartida en el XI Plan Quinquenal»⁵.

Recuadro 10.1

LEGISLACIÓN INDIA SOBRE INSTALACIONES DE CUIDADOS INFANTILES PARA LAS TRABAJADORAS

Ley de Fábricas (1948). Provisión de guarderías en todas las fábricas con más de 30 trabajadoras.

Ley de Minas (1950). Provisión de salas adecuadas que se reservarán a niños menores de 6 años que sean hijos de mujeres que trabajen en la mina.

Ley Laboral para las Plantaciones (1951). Provisión de guarderías en todas las plantaciones con 50 o más trabajadoras (incluidas las empleadas por contratistas) o donde el número de hijos de las trabajadoras sea de 20 o más. Además, las trabajadoras tendrán tiempo para alimentar a sus hijos.

Ley Beedi y de Cigarreras (1966). Provisión de guarderías en beneficio de las empleadas que estén en la planta industrial siempre que sean más de 50 las que trabajen con regularidad.

Ley de Contrato Laboral (1970). Provisión de guarderías cuando haya 20 o más mujeres empleadas de forma corriente con un contrato laboral.

Ley de Emigrantes Interestatales (1980). Provisión de guarderías en beneficio de las trabajadoras en establecimientos donde haya 20 o más mujeres empleadas de manera normal como emigrantes y si van a trabajar tres meses o más.

Ley de Trabajadores de Edificios y de otras Construcciones (Regulación de Empleo y Condiciones de Servicio) (1996). Provisión de una sala o salas adecuadas para niños menores de 6 años cuando 50 mujeres o más estén empleadas de manera regular como trabajadoras de la construcción.

⁵ India, Ministerio de desarrollo de la mujer y del niño, 2007, pág. 129.

Programas gubernamentales para el cuidado de los niños

La 86.^a enmienda de la Constitución india convirtió la educación de los niños de 6-14 años en un derecho fundamental. En el caso de los menores de 6 años, declara que el «Estado se esforzará por ofrecer cuidados y educación infantiles a todos los niños hasta que cumplan seis años»⁶, reconociendo que esta meta sigue siendo un desafío nacional. Aunque el concepto del cuidado y de la educación temprana infantil (ECCE en inglés) no sea nuevo, es ahora cuando es centro de atención. Las iniciativas del Gobierno en el campo del ECCE para menores de 6 años comenzaron con la Política Nacional para Niños (1974)⁷. Esto se vio reforzado con la Política Nacional de Educación (1986), la adopción de la Declaración y el Plan de Actuación «Un mundo apropiado para los niños», y con la ratificación de la Convención de la ONU sobre los derechos del niño de 1992. Recientemente, la responsabilidad por el ECCE ha pasado del Departamento de Educación al recién creado Ministerio de Desarrollo de la Mujer y del Niño.

El Gobierno ha adoptado una serie de iniciativas de cuidados infantiles para niños de hasta 6 años, siendo la más importante la educación preescolar para niños vulnerables de 3 a 6 años como parte del Servicio Integrado de Desarrollo Infantil (ICDS en inglés).

El Servicio Integrado de Desarrollo Infantil (ICDS)

Iniciado en 1974, el ICDS, implementado por el Ministerio de Desarrollo de la Mujer y del Niño (MWCD), se concentra en los barrios chabolistas urbanos, en las áreas tribales y en las zonas rurales más alejadas y atrasadas del país. Es el único gran programa nacional que aborda las necesidades de los menores de 6 años y tiene como objeto ofrecer un paquete integral de servicios relacionados con la nutrición, la salud y la educación preescolar. El programa también cubre a las embarazadas, a las mujeres que están amamantando a sus hijos y a las adolescentes. Los servicios se prestan a través de una amplia red de centros del ICDS (*anganwadis* - AWCs)⁸, cada uno de ellos pen-

⁶ Artículo 45, bajo los Principios rectores de la política estatal.

⁷ Esta política reconocía sin ambages la necesidad de ocuparse del pleno desarrollo físico, mental y social de los niños antes y después de su nacimiento como meta.

⁸ El *anganwadi*, literalmente patio de juegos, es un centro de cuidados infantiles situado dentro del propio pueblo.

sado para cubrir aproximadamente a 1.000 personas (unas 200 familias) o 700 personas en el caso de las áreas tribales.

El componente educativo preescolar del *angandawi* es para niños de 3 a 6 años e intenta promover el crecimiento y el desarrollo, así como la preparación necesaria para el colegio de primaria, al tiempo que libera a sus hermanos —especialmente a las niñas— para que asistan al colegio. En 2008, había casi 1 millón de AWCs, que ofrecían educación preescolar y atendían a unos 33 millones de niños de grupos vulnerables. La expansión ha sido rápida desde 2004, momento en que el número de niños era de unos 20,4 millones⁹. En 2005, se calculaba que casi el 21 por ciento del grupo de niños de 3 a 5 años asistía al curso preescolar del AWC¹⁰. Dado el rápido crecimiento de las matriculaciones, el porcentaje probablemente sea más cercano al 30 por ciento en 2008.

Ha habido varios problemas en relación con la eficacia de los AWCs. Un estudio de 2005¹¹ sobre las infraestructuras del ICDS reveló que, de media, un AWC funciona sólo unas cuatro horas al día, 24 días de un mes de 30 días. También concluyó que, por término medio, sólo el 66 por ciento de los niños con derecho a los AWCs (y el 75 por ciento de las mujeres) estaban inscritos, lo cual indica que los trabajadores de los AWCs no identifican ni inscriben a todas las mujeres y niños con derecho a ellos. Los trabajadores y los ayudantes del *anganwadi* son «ayudantes honorarios» de la comunidad local que acuden a prestar sus servicios a tiempo parcial y se les pagan unos honorarios mensuales. Estos trabajadores se enfrentan a grandes cargas de trabajo, a instalaciones inadecuadas y a unos salarios muy bajos. Pese a la inflación y a las constantes peticiones al Gobierno, ganan sólo 1.000 rupias (23,20 dólares) al mes y los ayudantes 500 rupias (11,60 dólares)¹².

⁹ Ministerio de Desarrollo de la Mujer y del Niño, <http://wcd.nic.in> (seleccione Child Development, a continuación Data Tables of ICDS y luego el cuadro Statewise number of beneficiaries (niños de 6 meses-6 años y madres embarazadas y con hijos lactantes)) (19 de junio de 2009).

¹⁰ India, Instituto Nacional de Cooperación Pública y Desarrollo Infantil, 2006, figura 11.

¹¹ Consejo Nacional de Investigación Económica Aplicada (NCAER). El NCAER llevó a cabo en 2004 una Encuesta rápida sobre instalaciones en las infraestructuras del ICDS. Las conclusiones principales del informe figuran en la página Web del Ministerio de Desarrollo de la Mujer y del Niño, <http://wcd.nic.in/icds.htm> (19 de junio de 2009).

¹² Programa Servicio de Desarrollo Integral Infantil (ICDS) encontrado en <http://nic.in.icds.htm> (2 de junio de 2009).

El Programa Nacional de Guarderías Rajiv Gandhi

En enero de 2006, el MWCD lanzó el Programa Nacional de Guarderías Rajiv Gandhi para los hijos de las trabajadoras, fusionando el Fondo Nacional de Guarderías¹³ con el Programa de Asistencia a Organizaciones Voluntarias para Guarderías para Hijos de Mujeres Enfermas¹⁴. El nuevo programa se aplica fundamentalmente a través del Consejo Central Social de Bienestar y del Bharatiya Adimjati Sevak Sangh.

El programa presta servicios de guardería a niños menores de 6 años, incluyendo nutrición complementaria, educación preescolar, medicamentos de emergencia y contingencias. Bajo este programa, tienen derecho a utilizar estos servicios las familias con una renta inferior a 12.000 rupias (283 dólares)¹⁵. Las familias por debajo del umbral de pobreza pagan 20 rupias (0,47 dólares) por mes y niño, mientras que el resto paga 60 rupias (1,41 dólares). Las directrices para regentar las guarderías bajo este programa declaran taxativamente que el 50 por ciento de los niños deben pertenecer a familias que estén por debajo del umbral de pobreza.

Cada guardería atiende a 25 bebés durante ocho horas, de 9.00 a 17.00 h. Hay aproximadamente 28.000 guarderías funcionando bajo este programa y se benefician unos 700.000 niños¹⁶. Hacer frente a las necesidades de cuidados infantiles de los aproximadamente 220 millones de mujeres en la economía informal requeriría unas 800.000 guarderías¹⁷. Así, el programa sigue exigiendo una importante expansión para servir a su fin.

Los Gobiernos estatales/de la Unión Territorial no desempeñan un papel en los actuales programas de guarderías y cuidados de día di-

¹³ Para satisfacer la necesidad creciente de más guarderías, el Fondo Nacional de Guarderías, establecido en 1993-94 puso a disposición de las organizaciones voluntarias/*mahila mandals* (grupos de mujeres) asistencia con los intereses obtenidos del fondo para convertir los AWCs existentes (centros preescolares) en centros AWCs-cum-crèches.

¹⁴ Para apoyar los compromisos adoptados en la Política infantil nacional (1974), se introdujo el Programa de Asistencia a Organizaciones Voluntarias para Guarderías para Hijos de Mujeres Enfermas con en fin de ofrecer un entorno seguro para los niños de las madres que trabajan, con cuidados sanitarios, salubridad, nutrición, material de juegos, cunas, camas y la provisión de un supervisor por guardería.

¹⁵ Antes de este programa, sólo las familias con una renta de 800 INR (44 USD) tenían derecho a recibir las prestaciones.

¹⁶ Ministerio de Economía de la India, *Encuesta económica 2007-2008*, pág. 261, <http://indiabudget.nic.in/es2007-08/chap108.pdf> (2 de junio de 2009).

¹⁷ Comité de Ayuda Legal a los Pobres (CLAD), 2004.

rigidos por el MWCD. En consecuencia, no existe la posibilidad de que participen las organizaciones locales basadas en el vecindario y los grupos de autoayuda, otras grandes ONGs nacionales, sindicatos o juntas de trabajadores como la Asociación de Trabajadores de la Construcción.

Albergues para mujeres que trabajan con un centro de cuidados diarios

Con el fin de promover una mayor movilidad de las trabajadoras jóvenes, el MWCD lanzó en 1973 un programa titulado Construcción/Expansión de Albergues para Mujeres que Trabajan con un Centro de Cuidados de Día, que ofrece alojamiento durante cinco años a las trabajadoras solteras y a las mujeres que trabajen sin estar casadas o que sean viudas, divorciadas, separadas o casadas y cuyos maridos no trabajen en la ciudad. Estas mujeres con hijos menores de 8 años tienen derecho a vivir en un albergue separado en donde cuentan con guardería de día. Hasta la fecha, se han ofrecido estas instalaciones a 5.907 niños en 229 albergues en el país.

Para finalizar, con respecto a las medidas del Gobierno, aunque se haya llevado a cabo una gran campaña para ofrecer educación preescolar a los niños de 3-5 años de familias pobres, las instalaciones de cuidados para los más jóvenes tienen graves carencias y el horario limitado no cubre las necesidades de los padres que trabajan. Los cuidados extraescolares apenas han recibido atención, aunque el informe reciente de un grupo de trabajo recomienda que se ofrezcan a los hijos de madres trabajadoras en el propio edificio de todos los colegios¹⁸. Es alentador que la partida para el Ministerio de Desarrollo de la Mujer y del Niño aumentara en el presupuesto de la Unión de 2008-09 un 24 por ciento con respecto al año anterior. También se está pensando en establecer aproximadamente 70.000 guarderías más bajo el XI Plan Quinquenal del Programa Nacional de Guarderías Rajiv Gandhi.

Proveedores comerciales privados

Las iniciativas privadas con ánimo de lucro tienden a centrarse en los niños de las familias con mayor nivel socioeconómico e incluyen centros de cuidados diarios, guarderías, jardines de infancia y clases

¹⁸ India, Comisión Nacional de Planificación, 2007, pág. 151.

preliminares. Muchas de las trabajadoras de clase media y media-alta recurren a los servicios prestados por los centros de cuidados infantiles del vecindario, a menudo denominados «play homes». Prestan buenos servicios en una atmósfera agradable. A falta de un sistema de registro, no se dispone de cifras sobre el número de niños que asiste a los centros privados. Un informe de 2006¹⁹ citaba una estimación de 1998 según la cual había 10 millones de niños en centros privados y es probable que el número haya sido mucho mayor en 2008.

Según el mismo informe, este tipo de educación preescolar tiende a tener demasiados alumnos matriculados, con una intensa competencia por el espacio (a veces hasta 300 niños para una plaza). Muchas familias con rentas bajas de las áreas urbanas también buscan colegios privados de enseñanza preescolar para sus hijos a partir de los 4 años. La calidad de los programas ofrecidos es muy variable y, probablemente, se relacione con las matrículas pagadas.

Como en el resto de países, las empresas de cuidados infantiles comerciales están cada vez más presentes. Un ejemplo es Kidzee, una franquicia de colegios preescolares que tiene más de 600 centros en India y en el extranjero para niños de 2 a 6 años de edad²⁰. Kidzee es el segmento preprimario de Zee Interactive Learning Systems. El consejero delegado de la empresa señala:

Los cuidados infantiles profesionales se han convertido en una necesidad acuciante de la actual sociedad comercializada, con un número creciente de familias nucleares, más mujeres que trabajan y una falta de niñeras fiables. Una industria sólida en las economías desarrolladas, está ahora ganado prominencia en India. Nuestra iniciativa Kidzcare está bien situada para ocuparse de este potencial no aprovechado²¹.

Iniciativas no gubernamentales

Aparte de las empresas con ánimo de lucro, existen muchas ONGs nacionales y locales activas en los cuidados y la educación infantil, bien prestando servicios directos o bien con actividades de apoyo

¹⁹ India, Instituto Nacional de Cooperación Pública y Desarrollo Infantil, 2006, pág. 35.

²⁰ Información encontrada en la página Web de Kidzee, http://www.kidzee.com/about_kidzee.php (11 de junio de 2009).

²¹ Televisionpoint.com, 2007. «Zee Kidzcare bullish on childcare business», 25 de junio. Disponible en <http://www.televisionpoint.com/news2007/newsfullstory.php?id=1180112947> (11 de junio de 2009).

como la formación. Las iniciativas de las ONGs funcionan con fuentes de financiación gubernamentales y/o no gubernamentales y pueden cobrar una tarifa simbólica a los padres.

No se dispone de cifras sobre el número de niños cubiertos por el sector de las ONGs, pero los cálculos indican que pueden ser entre 3 y 20 millones²². La extensión y la naturaleza de los servicios prestados por este sector varían, pero incluyen algunos de los programas más innovadores de alta calidad del país. En los ejemplos de empresas que se ofrecen a continuación (Gokalda Images, BHEL), se ha recurrido a las ONGs para ayudar con la formación del personal de la guardería y, en el caso de la Asociación de Industrias de Peenya, la ONG dirige la guardería. Un ejemplo conocido de ONG que ha ofrecido cuidados y educación a los hijos de los trabajadores de la construcción es el de «Mobile Creches», que se describe en recuadro 10.2.

Otra iniciativa es el Forum for Crèche and Child Care Services (FORCES), creado en 1989 como respuesta a la inadecuación de los servicios de cuidados infantiles. Como red de defensa nacional, está dedicado a asegurar los derechos de los niños vulnerables de 0 a 6 años y centra su atención en la necesidad básica de ayuda infantil para millones de mujeres del sector informal. La red consta de 50 organizaciones miembros (sindicatos, organizaciones femeninas, ONGs, institutos académicos), miembros individuales y redes regionales de 11 Estados.

Recuadro 10.2
MOBILE CRECHES A PIE DE OBRA

Mobile Creches es una ONG fundada en 1969 para ayudar a los millones de niños que viven en las obras. El sector de la construcción emplea a unos 30 millones de trabajadores, de los cuales el 30 por ciento lo componen mujeres. Estos trabajadores son inmigrantes, a menudo parejas jóvenes que llegan a la ciudad con sus hijos escapando de la pobreza rural extrema. Se trasladan de una obra a otra con sus hijos, a menudo viviendo en chabolas improvisadas a pie de obra. Normalmente ambos progenitores trabajan, de manera que los niños se quedan jugando en lugares peligrosos e insalubres y a menudo no asisten al colegio de primaria.

²² India, Instituto Nacional de Cooperación Pública y Desarrollo Infantil, 2006, cuadro 6.

Inicialmente, los centros estaban destinados a los bebés, pero se vio que los niños más mayores de las obras también sufren la falta de acceso a los cuidados y a la educación, de manera que los centros ahora también incluyen educación preescolar y no formal para niños de hasta 12 años, así como ayuda para la admisión en el colegio. La salud forma parte del programa mediante la nutrición, la higiene, la inmunización y las visitas regulares de médicos. Hasta la fecha, Mobile Creches ha llegado a 650.000 niños, ha formado a 5.500 cuidadores y dirige 550 centros de cuidados de día.

Para abrir un centro, Mobile Creches negocia con el constructor para que dé su apoyo con el salario del personal y provea las infraestructuras (agua, electricidad, un recinto seguro, cocina y aseo). Las negociaciones pueden durar 2-4 meses, pero ha crecido el apoyo de los constructores desde el principio, uno de cada dos ahora cubre al menos el 50 por ciento de los gastos y la mayoría ofrece un ayudante a tiempo parcial.

Al establecer Mobile Creches, se recurrió a muchas fuentes de financiación. Reunir fondos continúa siendo una importante actividad para asegurar el funcionamiento de sus actividades. Su página Web contiene una larga lista de socios financieros, que incluyen corporaciones, donantes institucionales y trusts, tanto de India como de otros lugares.

Fuentes: La información procede de la página web de Mobile Creches, <http://www.mobilecreches.org/about.htm> (16 de junio de 2009). Anandalakshmy y Balagopal (1999) también ofrecen detalles interesantes sobre el funcionamiento de las guarderías.

Estudios de casos

Las empresas de los siguientes ejemplos se encuentran todas en el Estado de Karnataka, que es uno de los más progresivos e industrializados de India. Aunque el 56 por ciento de los trabajadores aún sigue en la agricultura, unas políticas activas del Gobierno y unas relaciones laborales cordiales han ayudado a que Karnataka emerja como destino favorito para los negocios nacionales y extranjeros que han abierto fábricas de automóviles, máquinas herramientas, componentes electrónicos, fármacos y ropa. El porcentaje de trabajadoras es relativamente alto en el sector formal para India, ya que las mujeres constituyen casi un tercio de los empleados²³.

Los estudios de casos se seleccionaron consultando al principal sindicato y a la principal organización empresarial del país, la In-

²³ Gobierno de Karnataka, Departamento de planificación y estadística, 2005.

dian National Trade Union Congreso (INTUC) y la Karnataka Employers' Association (KEA). KEA se ha mostrado especialmente activa con sus programas para asegurar la igualdad de género en prácticas de gestión de las personas, tal como se muestra en el recuadro 10.3.

Recuadro 10.3
KARNATAKA EMPLOYERS' ASSOCIATION (KEA)

KEA se compromete a mantener una ética firme en las prácticas de recursos humanos. Muchas de sus organizaciones han sido consideradas mejores empleadores en los últimos años en áreas como la responsabilidad social corporativa, dirección corporativa, liderazgo y ética comercial.

KEA ha constituido un comité para realizar estudios sobre problemas de género, organizar programas y divulgar información entre las organizaciones miembros. En 2006, se celebró un taller sobre sensibilidad de género en el lugar de trabajo con el apoyo técnico de la OIT, Nueva Delhi. Asistieron más de 50 delegados de 27 organizaciones y se publicó el libro titulado *Gender Sensitivity at the Workplace*.

KEA ha formulado unas normas modelo y un marco de procedimiento para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Muchas organizaciones miembros han adoptado las normas.

Los dos primeros casos (Gakaldas Images y Bharat Heavy Electricals Ltd) son ejemplos de organizaciones en donde los empleadores están legalmente obligados a tener una guardería y que van más allá de esta obligación ofreciendo, en concreto, el servicio a los empleados masculinos. Las otras cuatro organizaciones (Infosys, Wipro, el Centro Nacional de Ciencias Biológicas y la Peenya Industries Association) ofrecen instalaciones de cuidados infantiles aun cuando no están obligadas legalmente porque se dan cuenta de los posibles beneficios para los empleados y para ellas mismas. Los estudios de casos incluyen distintos tipos de industrias con empleados de niveles económicos muy distintos, desde profesionales de TI y académicos hasta trabajadores de fábricas.

GOKALDAS IMAGES PRIVATE LTD

Tipo de actividad. Fabricación de ropa.

Lugar de trabajo. Fábrica en Bangalore.

Trabajadores. Aproximadamente 13.500 empleados en India; casi el 85 por ciento lo componen mujeres. De éstas, 900 trabajan en la fábrica de Bangalore.

Horario laboral. La fábrica abre de 9.00 a 19.00 h todos los días; los empleados tienen libertad para completar ocho horas de trabajo en este horario durante el día cuando lo deseen.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para los hijos de los empleados desde los 6 meses.

Socios. Consejo Indio para el Bienestar Infantil (ICCW) y Consejo de Estado de Karnataka para el Bienestar Infantil (KSCCW).

Gokaldas Images Ltd es una de las mayores corporaciones indias integradas que confecciona ropa. Establecida en 1979, la empresa tiene su base en Bangalore y compite con algunas de las marcas de moda, ropa de abrigo, tejanos, prendas de punto, lencería y prendas formales masculinas y femeninas más importantes del mundo. Tiene 50 tiendas exclusivas y 500 franquicias en toda India. Sus 16 fábricas automatizadas emplean aproximadamente a 13.500 personas.

En Gokaldas Images hubo fundamentalmente dos motivos para decidirse a ofrecer guarderías en sus fábricas. En primer lugar, la dirección de la empresa se dio cuenta de que era una necesidad cuando observó que varios empleados —en su mayoría mujeres— llevaban a sus hijos al lugar de trabajo por falta de opciones para cuidarlos. En segundo lugar, la Ley de Fábricas (1948) ordena que toda fábrica que emplee a más de 30 mujeres ha de prestar estos servicios. La dirección solicitó al KSCCW y al ICCW que formase *balsevikas*²⁴ que se ocupasen de los niños. En este ejemplo, por tanto, la iniciativa de ofrecer servicios de guardería fue de la dirección, mientras que la formación de los cuidadores corrió a cargo de agencias externas. Las 18 fábricas ofrecen una guardería y este caso concierne a la situada en Bangalore.

²⁴ Personal formado en instituciones que aplican programas de bienestar infantil.

Programa de cuidados infantiles

La guardería abre de 8.45 a 19.00 h los días laborables. Está situada en la planta baja y tiene tres salas, con una cocina y un centro clínico de asesoramiento. Las salas están bien ventiladas y en buenas condiciones higiénicas. La guardería puede tener a 30 niños y en la actualidad hay 19 (cinco son bebés y el resto tienen entre 2 y 4 años).

A los niños se les dan uniformes y tentempiés (como plátanos, pan, galletas y leche). Además, la familia del niño pone la comida. En el caso de las madres que están amamantando a sus hijos, pueden hacerlo con intimidad en la guardería. Se mantiene informado a los padres sobre nutrición, alimentos saludables de bajo coste, dietas equilibradas, salud, higiene y la importancia de la educación.

Aparte de asegurar que los niños estén ocupados con juguetes y manualidades, también se les enseña a utilizar el aseo. Se organizan actividades educativas informales para los niños más mayores, que incluyen pintura, aprendizaje de melodías infantiles y canciones, los conceptos básicos de los colores y los números. Se llevan a cabo revisiones médicas regulares y cada niño tiene una ficha con su crecimiento y una historia clínica.

Derecho a la guardería y uso

El servicio está disponible para todos los empleados, hombres y mujeres, en la jerarquía organizativa. Sin embargo, la mayoría de los usuarios está compuesta por madres jóvenes que ganan unas 3.094 rupias (71 dólares) al mes como sastras, ayudantes de taller, etcétera. No hay lista de espera. El número de niños en la actualidad es bajo porque la mayoría de los empleados la forman jóvenes solteras que aún no han tenido hijos. Además, hay muchas mujeres que tienen hijos más mayores capaces de cuidar de sí mismos durante el día. Ningún hombre utiliza el servicio en estos momentos, bien porque no tienen hijos o porque no lo necesitan. Sin embargo, hay algunas parejas casadas (cuyos dos miembros trabajan en la fábrica) que utilizan la guardería.

Organización y gestión

El funcionamiento de la guardería es responsabilidad del consejero jefe, que informa al departamento de recursos humanos, a los cuidadores y a una enfermera de guardia permanente. También hay una clí-

nica cercana con un médico que se ocupa de los problemas de salud y las lesiones.

Los empleados que utilizan la guardería tienen que pagar una cantidad simbólica de 10 rupias (0,23 dólares) al mes. Esta tarifa se dedica a los gastos de celebración de los cumpleaños de los niños. Por tanto, la empresa sufraga prácticamente todos los gastos de la guardería.

Las autoridades externas e internas son quienes realizan las valoraciones de la guardería. El Inspector de Fábricas ha llevado a cabo varias inspecciones. El Departamento de Recursos Humanos de Gokaldas Images Ltd realiza las valoraciones internas y también lo hace el ICCW. Todos los meses los padres acuden a una reunión a la que asisten el encargado de las ayudas sociales y un ejecutivo de recursos humanos para escuchar las preocupaciones/sugerencias de los padres. Hay un buzón de sugerencias cercano, de modo que los padres pueden enviar sus comentarios por escrito en cualquier momento y existe un comité de agravios, todo lo cual hace posible que los padres desempeñen un papel a la hora de garantizar los mejores cuidados infantiles para sus hijos.

Cuidadores

El personal de la guardería dice que tienen un claro sentimiento de orgullo por cuidar de los hijos de los empleados en Gokaldas Images. Creen que la dirección les apoya y que tienen muy buenas relaciones con los padres. Los principales problemas que encuentran son, en general, las enfermedades de los niños o que los recojan tarde de la guardería debido al errático horario laboral de los padres.

Punto de vista de la dirección

La guardería de Gokaldas Images es conocida en la zona porque presta buenos servicios de cuidados infantiles. Ha habido ejemplos de madres con niños de 4 meses que se han incorporado a la fábrica gracias a la guardería. En algunas familias, de dos a tres generaciones de mujeres han avalado este servicio (de la abuela a la nieta). La dirección se ha beneficiado, de este modo, de un aumento de la lealtad entre sus empleados y ha atraído a otros nuevos.

La dirección también informa que, debido a la satisfacción de los empleados con el servicio, pocos de ellos se preocupan de sus

hijos cuando están trabajando, lo cual se traduce en una mayor productividad y regularidad en el trabajo. Esto se refleja en que los empleados que utilizan este servicio se toman menos días libres.

Punto de vista de los trabajadores

Las empleadas están muy contentas con los servicios prestados, ya que sus hijos están bien cuidados y supervisados. Puesto que la mayoría de estas mujeres vive en familias nucleares, la falta de alternativas para el cuidado de sus hijos ha obligado a muchas a dejar el trabajo. La guardería de Gokaldas Images, por tanto, les brinda a las madres jóvenes la posibilidad de reanudar su trabajo poco después de haber dado a luz, y alivia su preocupación por la seguridad y el bienestar de sus hijos mientras ellas trabajan. Además, y lo que es más importante, el servicio es muy asequible y cómodo para todos los empleados.

Lecciones aprendidas

La dirección de Gokaldas Images prevé mejorar aún más la guardería en cuanto a espacio, con una zona de juegos separada y servicios. El perfil demográfico del personal cambia cada 5-6 años, lo cual afecta al número de niños que necesitan que los admitan en la guardería. Por tanto, la dirección intenta seguir el ritmo de estos cambios para albergar a todos los niños que requieran sus servicios y tiene como objetivo asegurar unos cuidados y un desarrollo infantil óptimos. Las lecciones clave de esta experiencia son:

- La prestación de servicios como guardería puede resultar decisivo en términos de aseguramiento de la lealtad de los empleados, especialmente de las mujeres.
- La formación especializada del personal ha ayudado a dirigir la guardería de manera profesional y eficaz.
- Hacer que el servicio sea más innovador y fomentar la participación de los padres en el proceso aumenta su aceptación entre los empleados.

BHARAT HEAVY ELECTRICALS LTD (BHEL)

Tipo de actividad. Fabricación de dispositivos eléctricos y electrónicos (sector público).

Lugar de trabajo. Unidad de fabricación en Bangalore.

Trabajadores. Unos 1.900 trabajadores, de los cuales aproximadamente 350 son mujeres.

Horario laboral. 7.30 a 16.30 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para niños de 1 año en adelante, deportes de vacaciones para niños en edad escolar.

Socios. Consejo Indio para el Bienestar Infantil (ICCW); Iglesia del Sur de India (CSI); Autoridad Deportiva India.

BHEL, empresa del sector público, es una de las mayores de ingeniería y fabricación de India. Trabaja en los sectores de la generación y transmisión eléctrica, la industria, el transporte, las telecomunicaciones y las energías renovables.

Puesto que BHEL emplea a aproximadamente 350 mujeres en su unidad de fabricación de Bangalore, la dirección ofrece servicios de guardería a sus empleados con hijos pequeños, tal como ordena la Ley de Fábricas (1948) y las Reglas para las Fábricas de Karnataka (1969). La guardería cumple con todas las normas legales. El ICCW y la CSI ayudaron con la contratación de personal competente y ofrecieron formación en cuidados infantiles, nutrición y otras actividades.

Programa de cuidados infantiles

La guardería abre de 7.30 a 16.30 h (a veces hasta las 17.30 h). Puede acoger hasta 30 niños, pero solamente hay 12 matriculados de manera regular. Cinco tienen menos de 15 años y el resto de 1,5 a 5 años. La guardería está situada en los alrededores de la fábrica. Es espaciosa e higiénica, está equipada con una cocina y aseos, y tiene un lugar privado para amamantar a los bebés. No se cobra nada a los padres. Las comidas y la leche proceden del comedor de la empresa. Regularmente se organizan revisiones sanitarias y campamentos de inmunización, y se efectúan derivaciones médicas.

Además de la guardería, los niños más mayores tienen acceso a otras actividades deportivas durante las vacaciones como resultado de la colaboración entre BHEL y la Autoridad Deportiva India. Se ofrece transporte gratuito para los niños.

Derecho a la guardería y uso

La guardería está disponible para empleados y empleadas, incluyendo los que trabajan un día, los subcontratados, los becarios y los empleados habituales. No hay lista de espera. La guardería la utiliza fundamentalmente el personal más joven con niños pequeños. Tanto hombres como mujeres utilizan el servicio. La mayoría de los trabajadores que recurren a la guardería tiene el grado de artesanos (empleados con salarios bajos). Los trabajadores de alto nivel no suelen utilizar el servicio porque están bien pagados y prefieren contratar a una empleada doméstica que cuide de sus hijos. La guardería está por debajo de su capacidad en parte porque pocos empleados de la empresa están en edad de tener más hijos.

Organización y gestión

BHEL se ocupa de la organización y financiación del programa. El Departamento de Recursos Humanos asigna fondos para medidas de ayuda social que lleva a cabo la fábrica, las cuales incluyen la guardería. Se anima a los padres a que informen y hagan sugerencias sobre la guardería a quienes la dirigen y si no se emprende acción alguna, se aconseja a los padres que se pongan en contacto con un funcionario de la organización Women in Public Sector (WIPS), con sus correspondientes supervisores de planta o directamente con el Departamento de Recursos Humanos.

La guardería está gestionada por dos trabajadores permanentes, dos asistentes, dos ayudantes y una enfermera titulada. También hay una clínica dentro del local con un médico. Los empleados también tienen seguros sanitarios en hospitales famosos, que cubren a sus familias en caso de enfermedad.

Las valoraciones del Departamento de fábricas han concluido que la guardería es plenamente satisfactoria. Aparte de esto, el director de RR.HH. de la empresa visita la guardería todas las semanas.

Cuidadores

Los cuidadores de la guardería dicen que están muy satisfechos con su trabajo, que también valoran la hábil orientación de la dirección y del departamento de RR.HH. Informan de relaciones cordiales con la dirección y con los padres.

Punto de vista de la dirección

La dirección concluye que sus empleados están muy satisfechos con la guardería e informa de que tiene unos efectos positivos sobre la tasa de desgaste (casi nula). La dirección considera la prestación de servicios de guardería algo esencial allí donde haya un gran número de trabajadoras, y cree que esto se debería hacer al margen de que la ley lo ordene o no. La mejora de servicios, incluyendo el tiempo flexible han ayudado a aumentar la productividad, especialmente de las mujeres, y se ha reducido el absentismo.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados señalan que están satisfechos con una dirección que les apoya y sienten una mayor lealtad hacia la empresa. También creen que sus hijos están muy bien cuidados y que es la mejor opción después de una madre. Asimismo, valoran las actividades deportivas para los niños más mayores.

Lecciones aprendidas

El número creciente de familias nucleares y de mujeres que trabajan requiere que se ofrezcan estructuras de apoyo para proporcionar cuidados infantiles adecuados. Tanto trabajadores como trabajadoras valoran y utilizan la guardería. Al ser una empresa del sector público, BHEL se guió por las normas del Gobierno y pudo acceder a ayuda profesional para abrir la guardería y designar a personal formado. BHEL prevé trasladar la guardería a un nuevo edificio y ampliar los servicios.

INFOSYS

Tipo de actividad. Ingeniería de software (sector privado).

Lugar de trabajo. Oficina (Infosys Technologies Limited), Bangalore.

Trabajadores. 21.000 empleados, de los cuales en esta oficina el 35 por ciento lo forman mujeres.

Horario laboral. 8.00 a 17.15 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para los hijos de los empleados de 2,5 meses a 5 años de edad.

Socios. Consultoría de cuidados infantiles.

Infosys es una corporación del sector privado que ofrece soluciones informáticas integrales para maximizar las oportunidades comerciales. Tiene más de 40 oficinas y centros de desarrollo en Australia, Canadá, China, India, Japón, Polonia, Reino Unido y República Checa, y emplea a más de 91.000 personas.

Infosys tiene un gran programa de diversidad, destinado a atraer a más mujeres y a fomentar que permanezcan entre sus empleados y se conviertan en directivas. En 2007, ganó un premio de Nascom and India Today: el Woman Corporate Award for Excellence in Gender Inclusivity²⁵. El eje de su programa es la Red de Inclusión de las Mujeres de Infosys (IWIN en inglés), que se estableció en 2003 para un entorno laboral sensible al género que reconozca las aspiraciones y las necesidades de las mujeres. También hay una Red para Asuntos Familiares, que presta apoyo a los empleados en cuestiones relacionadas con la paternidad. Desde 2003, el porcentaje de empleadas ha pasado del 17 a más del 30 por ciento (el recuadro 10.4 facilita más información sobre la estrategia).

Este estudio de caso se centra en la oficina de Bangalore, que tiene empleados en ingeniería informática, supervisión, contabilidad y reorganización de ficheros. Los trabajos poco cualificados se han subcontratado.

Aunque la ley no le exija a Infosys que ofrezca una guardería, a principios de la década de 1990, con casi una cuarta parte de la plan-

²⁵ Informe anual de Infosys, 2007-08, pág. 9. Encontrado en <http://infosys.com/investors/reports-filings/annual-report/annual/Infosys-AR-08.pdf> (11 de junio de 2009).

tilla formada por mujeres, la dirección decidió ofrecer una a sus trabajadores. Esta decisión se tomó tras un debate entre la dirección, los empleados con hijos y un consultor en cuidados infantiles. Tanto los padres como la dirección descubrieron que ambos eran socios con voluntad y ganas de seguir adelante con el proyecto.

Programa de cuidados infantiles

La guardería está situada en un edificio de unos 1.000 m², bien ventilado, muy limpio, situado en el centro y fácilmente accesible desde todas partes. Está situada frente a la parada de autobús de Infosys. La guardería abre a diario de 8.00 a 19.00 h y está equipada con instalaciones de baño de tamaño infantil, 17 cunas, una amplia gama de juguetes y una cocina limpia con horno de gas y frigorífico.

Derecho a la guardería y uso

La guardería está disponible para los niños de 2,5 meses a 5 años; en el momento de escribir estudio de caso, atendía a 70 niños de entre 6 meses y 3 años. El servicio está abierto a todo el personal de la oficina y suelen utilizarlo los empleados jóvenes recién llegados que tienen hijos y viven en una familia nuclear. Algunos empleados masculinos, cuyas mujeres trabajan, también la utilizan. Los ingresos de los empleados que utilizan el servicio varían; sin embargo, este último es más o menos asequible para casi todo el personal desde la base hasta la parte más alta en el escalafón de la empresa.

Recuadro 10.4

RED DE INCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE INFOSYS (IWIN EN INGLÉS)

El punto de vista y la estrategia de la IWIN se puede resumir con las siglas «AIR»

ATRAER: Capacitar a los líderes para que compartan los problemas específicos de género en foros clave; ofrecer plataformas donde las mujeres puedan asociarse y compartir las mejores prácticas; participar en foros clave que atraigan a quienes rodean a las mujeres para que identifiquen Infosys como el empleador escogido.

INCREMENTAR: Invertir en individuos con gran potencial mediante un fuerte sistema de promoción; brindar nuevas oportunidades para que exhiban aptitudes de liderazgo.

RETENER: Crear opciones para conservar a las mujeres en la empresa al tiempo que equilibran matrimonio e hijos pequeños (modelos y horarios de trabajo alternativos como el teletrabajo).

Fuente: Información facilitada por Infosys.

Gestión y financiación

Las matrículas que se les cobran a los padres son dedicadas a cubrir los gastos de los servicios prestados (aparte del alquiler). Los empleados pagan por este centro según la edad del niño, entre 4.272 rupias (98 dólares) al mes por bebé y 3.663 rupias (84 dólares) por los niños más mayores.

La guardería tiene una plantilla de 38 personas (un director, un jefe del centro, 16 cuidadores, 15 doncellas/camareras, cuatro limpiadoras y un conductor). Se examina al personal para detectar si tienen tuberculosis o VIH, y se imparte formación sobre cuidados infantiles, alimentación, uso del baño y métodos Montessori. Un consultor de desarrollo infantil controla el centro.

El comité directivo, los padres y el director de la guardería se reúnen todos los viernes para tratar el funcionamiento del centro, y también se tiene en cuenta la información que facilitan los niños. Todas las quejas se deben presentar por escrito. El consultor las revisa, adopta las medidas necesarias y controla el seguimiento todas las semanas. Además, la Asociación Padres-Profesores (PTA en inglés) se reúne cada cuatro meses para hablar de salud infantil y temas relacionados con la paternidad.

La guardería ha sido valorada por SISCO²⁶, empresa de EE.UU., pero no por el Gobierno, ya que Infosys no está obligada legalmente a proporcionarla.

²⁶ Systems Integration Specialists Company Inc. (SISCO) es una empresa privada que aplica estándares para abordar los problemas prácticos de las industrias de aparatos eléctricos, fabricación y automoción.

Cuidadores

El personal informa de un elevado grado de satisfacción y de escasos problemas con los padres. Sin embargo, creen que es necesario que haya más espacio y poder llamar a especialistas como pediatras si surgen problemas repentinos.

Punto de vista de la dirección

La dirección considera que los empleados con hijos pequeños valoran mucho el servicio de cuidados infantiles y cree que por ello, pese a que completen su formación técnica en el trabajo y acumulen suficiente experiencia laboral para cambiar de puesto, muchos deciden quedarse. Identifican el éxito del servicio de guardería como una de las grandes contribuciones a la tasa de desgaste relativamente baja de la empresa.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados creen que la guardería les ha liberado de una gran carga, ya que ahora no se tienen que preocupar por el bienestar de sus hijos mientras trabajan. De lo contrario, tendrían que emplear a un cuidador a tiempo completo, encontrar otra guardería o dejar el trabajo y quedarse en casa hasta que los niños sean lo bastante mayores para quedarse solos. La mayoría de estas opciones no son viables, asequibles o cómodas para los empleados. Además de la comodidad de la guardería de Infosys, los empleados creen que sus hijos se benefician enormemente del diseño holístico de su programa didáctico. Sin embargo, también destacan la necesidad de más espacio.

Lecciones aprendidas

Las iniciativas en el lugar de trabajo en relación con los servicios de cuidados infantiles son muy valoradas, dados los problemas que tienen los padres con hijos pequeños. Aunque las matrículas sean relativamente elevadas, pagando los empleados la mayor parte del coste, la guardería sigue teniendo mucha demanda y los empleados prefieren pagar este gasto por su comodidad y calidad.

La empresa prevé añadir más aulas y personal, y espera establecer una agencia de homologación que sería pionera en la prestación de servicios de cuidados infantiles buenos y seguros.

WIPRO TECHNOLOGIES

Tipo de actividad. Tecnología de la información (TI) y software.

Lugar de trabajo. Oficinas en Bangalore.

Trabajadores. Aproximadamente 21.000 personas, de las cuales el 22 por ciento son mujeres.

Horario laboral. 8.30 a 18.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para niños de 1-4 años; también cuidados extraescolares y de emergencia (en circunstancias especiales).

Socios. Subcontratada con una organización especializada en cuidados infantiles.

Wipro Technologies es un proveedor de servicios globales privado que ofrece soluciones empresariales tecnológicas para cumplir los objetivos estratégicos de los clientes. Es una de las mayores empresas indias de TI y tiene su base en Bangalore, donde hay 20 oficinas.

Los servicios de guardería de Wipro para niños comenzaron en 1993, después de que los trabajadores presionasen y tras comprobar que casi el 30 por ciento de ellos eran mujeres. El sector de TI no está cubierto por la legislación que obliga a ofrecer una guardería, de modo que los esfuerzos de Wipro en este campo han sido voluntarios, destinados al bienestar de sus empleados y en el marco de un sector que quiere atraer a los mejores talentos.

El conocimiento de los programas de guardería en el extranjero por parte de los trabajadores desempeñó un papel clave en la decisión sobre este tipo de cuidados. La dirección, los empleados, el personal de recursos humanos, administrativo y de seguridad fueron colectivamente responsables de decidir los servicios que se prestarían. Una organización especializada en cuidados infantiles, Nirale, ayudó a diseñar el programa y ahora dirige los servicios. Los empleados descubrieron que la dirección se mostraba muy cooperativa y que agradecía sus esfuerzos.

La guardería está situada en un lugar con una alta concentración de oficinas de Wipro (casi ocho están en los alrededores). Los empleados de cualquiera de las 20 oficinas de Bangalore pueden utilizar la guardería: sin embargo, lo hacen sobre todo quienes están cerca de ella. Wipro desea ofrecer centros parecidos a los empleados de otras oficinas si hay demanda suficiente.

Programa de cuidados infantiles

La guardería está en un bungalow de 1.200 m² y abre de 8.00 a 19.30 h los días laborables. En la actualidad tiene 45 niños de 1 a 4 años de edad. Los padres que llevan niños más pequeños deben llevar a su propio cuidador para el bebé.

Los niños reciben juguetes, tentempiés y leche, pero los padres son los responsables de enviar comidas adecuadas para sus hijos. Hay una enfermera titulada que regularmente efectúa revisiones médicas. Para el desarrollo del niño se organizan actividades educativas y especiales y programas de formación estival; también se celebran cumpleaños y festivales de distintas culturas y religiones. Además, la guardería tiene espacios especiales para niños que se encuentren mal, permitiendo así a los padres que lleven a sus hijos incluso si están indispuestos.

Existe un programa aparte para los empleados cuyos hijos asisten al colegio y necesitan cuidados extraescolares (es decir, durante la segunda mitad del día). Se pide a estos empleados que tomen sus propias medidas para llevar a sus hijos a la guardería después del colegio y que los recojan cuando salgan del trabajo. Este servicio es muy popular, ya que para muchos padres es difícil encontrar cuidados caseros fiables para sus hijos. Aun si los encuentran, muchos consideran que la opción de Wipro es mejor.

Los padres también pueden dejar a sus hijos en la guardería durante una quincena en circunstancias especiales, como son un trabajo urgente, porque tengan que salir de la ciudad por negocios o en caso de emergencia familiar. Los empleados deben ocuparse de dejar a sus hijos en la guardería y recogerlos todos los días. El centro acepta niños de 1 a 7 años en este programa. Este servicio especial de la guardería se creó cuando surgió la necesidad y lo utilizan a veces los empleados que tienen una emergencia.

Derecho a la guardería y uso

La guardería está a disposición de todos los empleados, al margen del género o el rango. La utilizan los contratados, los nuevos empleados y los directivos. Algunos trabajadores cuyas esposas trabajan también llevan a sus hijos a la guardería.

Organización y gestión

El personal y la dirección de la guardería dependen de Nirale, que tiene un contrato con Wipro. Los programas de guardería se organizan con el consentimiento previo de los padres y Nirale se ocupa de la gestión y la seguridad.

La empresa cubre los gastos cobrando matrículas a quienes utilizan el servicio y con un desembolso planificado que suele presupuestar la dirección a principios de año por lo general, apartándose unas 254.276 rupias (5.824 dólares) cada año para gastos corrientes (alquiler, agua, electricidad, seguridad y mantenimiento).

Las matrículas cobradas a los empleados que utilizan la guardería a tiempo completo ascienden aproximadamente a 4.100 rupias (94 dólares) mensuales. Estos precios son perfectamente asequibles para la mayoría de los empleados de Wipro.

La información a posteriori sobre el programa se recopila por un portal de Internet, donde la asociación de padres, Nirale y el departamento de RR.HH. de Wipro pueden ponerse en contacto unos con otros para tratar los problemas y las sugerencias. El departamento de RR.HH. recopila los datos y, dependiendo del tema, adopta decisiones sobre las normas o hace sugerencias de mejora a Nirale. Además, la dirección de la empresa, los padres y los representantes de Nirale se reúnen para tratar los problemas, las sugerencias y los planes sobre la guardería.

Solamente han hecho valoraciones la dirección de Wipro y la asociación de padres, que engloba a los empleados que utilizan el centro. No ha habido ninguna valoración externa hasta la fecha.

Cuidadores

La plantilla es de unos 12 empleados de Nirale y parece estar satisfecha con las condiciones laborales. Los cuidadores informan que no existe ninguna limitación espacial ni financiera y lo atribuyen

yen a que la planificación, el presupuesto y la organización que hace la dirección son adecuados, aunque indicaron que faltan más trabajadores.

A veces se enfrentan al problema de los padres que llegan tarde a recoger a sus hijos, pero se ha puesto remedio a esta práctica imponiendo una multa. Tanto la dirección como el personal dicen que la sanción es necesaria porque el horario de la guardería cubre por completo el de oficina y no se pueden hacer ajustes una y otra vez para los empleados que tienen que trabajar horas extraordinarias.

Punto de vista de la dirección

La dirección achaca la elevada tasa de conservación de los empleados al hecho de que los servicios de la guardería han tenido una acogida muy buena por parte de los empleados con hijos pequeños.

Punto de vista de los trabajadores

Todos los empleados que utilizan los servicios de la guardería, especialmente las mujeres, informan que esta instalación les ha posibilitado contar con un entorno laboral sin estrés. Si no dispusieran de este servicio, la mayoría de los empleados declara que tendrían que depender de otros miembros de la familia, contratar cuidadores para sus hijos o encontrar una guardería adecuada en el vecindario —todo lo cual son opciones mucho más incómodas—. Los empleados también creen que, además de estar cuidados, los niños se benefician de un desarrollo integral debido a las actividades educativas de la guardería.

Lecciones aprendidas

Wipro ha podido ofrecer voluntariamente servicios de guardería a sus empleados utilizando una organización profesional, Nirale, que dirige la guardería y contrata a su personal, lo cual reduce las responsabilidades diarias de Wipro. Tanto la dirección como los empleados valoran la guardería. Introducir servicios extraescolares también ha sido muy popular, ya que a los padres les resulta muy difícil encontrarlos.

CENTRO NACIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS (NCBS)

Tipo de actividad. Instituto académico y de investigación.

Lugar de trabajo. Oficina.

Trabajadores. 75 empleados (incluida la facultad), de los cuales el 35 por ciento son mujeres.

Horario laboral. 9.00 a 17.30 h.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para niños de 6 meses a 7 años; actividades de vacaciones estivales.

Socios. Ninguno

El Centro Nacional de Ciencias Biológicas es una unidad del Instituto Tata de Investigación Básica (TIFR en inglés), que trabaja al amparo del Departamento de Energía Atómica del Gobierno indio. Es uno de los primeros institutos de investigación en el campo de la biología.

La guardería comenzó en 2004 como iniciativa de unos cuantos miembros de la Facultad y de mujeres asociadas con el NCBS, que contrataron empleados domésticos para que cuidasen de sus hijos en una casa de invitados que proporcionó la dirección. En 2005, la guardería fue entregada al NCBS para que la gestionase, ya que el número de niños aumentó con el crecimiento de la facultad y de su plantilla. Para regentar la guardería de forma profesional, el NCBS nombró un comité que la gestionase y, más tarde, a profesores para asegurar que los niños pudieran apuntarse a actividades educativas y recreativas.

Programa de cuidados infantiles

La guardería está situada en el campus. Los niños que asisten tienen de 6 meses a 7 años. En la actualidad hay 23 niños y el centro abre de 8.30 a 18.30 h, seis días a la semana. La ratio de cuidadores-niños es de 1:4. El edificio es espacioso, está limpio y tiene una cocina. A los niños se entregan juguetes, juegos de actividad, artículos recreativos, etcétera. Hay dos profesores y tres cuidadores, todos con formación en cuidados infantiles y en desarrollo humano.

Regularmente se llevan a cabo revisiones médicas y se mantiene una tarjeta con el crecimiento de cada niño. En caso de emergencia, se puede llamar a un médico de 10.30 a 16.30 h. Todos los meses se reúne los padres y se les informa sobre el progreso de sus hijos.

La guardería también ofrece actividades de vacaciones estivales (como excursiones al campo, clases de natación, música, pintura, karate). Los niños que asisten a estas clases están acompañados por uno de los cuidadores, aunque algunas clases se impartan en el propio centro. La dirección también ha puesto ordenadores para los niños que ya van al colegio.

Derecho a la guardería y uso

El centro está disponible para todos los empleados del instituto (facultad y administrativos) y lo utilizan hombres y mujeres, así como los empleados fijos, los temporales, los que tienen contrato por obra y los estudiantes. Los programas de vacaciones estivales son muy populares.

Organización y gestión

Hay un comité de seis o siete miembros formado por los padres y la dirección que supervisa la gestión de la guardería. El presupuesto anual del instituto tiene una partida para gastos de mantenimiento del centro.

NCBS proporciona el espacio, los tentempiés, la leche, los juguetes y otras instalaciones, así como las demás infraestructuras de la guardería. Los gastos de funcionamiento se sufragan fundamentalmente con las matrículas que pagan los padres, que oscilan entre 1.500 rupias (34 dólares) para los bebés y 600 rupias (13,70 dólares) para los niños mayores de 4 años, que están en la guardería sólo a tiempo parcial, ya que la mayoría va al parvulario. Estas matrículas cubren los gastos diarios y parte de los salarios de la plantilla, pero son relativamente bajas si se comparan con las de otras guarderías de grandes organizaciones gracias al subsidio que aporta el instituto.

Cuidadores

Los miembros del personal trabajan en turnos de ocho horas diarias. Los emplea el comité de la guardería, tienen formación profesional y reciben salarios como los que se pagan en el mercado. En general, están satisfechos con sus condiciones laborales. Un par de ellos llevan trabajando desde que se abrió la guardería.

Punto de vista de la dirección

La dirección del instituto está comprometida a responder con eficacia a las necesidades de sus empleados. Para el instituto, la guardería forma parte de las medidas de ayuda social: si los niños son felices, también lo serán los padres y podrán dedicarle más tiempo a su trabajo.

Punto de vista de los trabajadores

Los empleados participaron en la concepción y aplicación de este programa. Creen que la dirección se muestra receptiva a las sugerencias y las mejoras, y están satisfechos con los servicios. Dado que la guardería está situada en el campus, los padres pueden visitar a sus hijos durante las pausas. El centro ha facilitado mucho la capacidad del personal de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, en especial gracias a su coste razonable.

Lecciones aprendidas

Este estudio constituye un interesante ejemplo de guardería que comenzó como iniciativa informal de los empleados y que, más tarde, adoptó y subvencionó la dirección. La plantilla continúa participando en la gestión de la guardería a través de un comité y el instituto prevé asignar más espacio y mejorar los servicios, poniendo así el centro a la altura de los estándares internacionales.

ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS DE PEENYA

Tipo de actividad. Asociación de pequeñas y medianas industrias.

Lugar de trabajo. Fábricas en el polígono industrial de Peenya, un suburbio de Bangalore.

Trabajadores. En torno a 500.000 personas, de las cuales el 40 por ciento son mujeres.

Horario laboral. Ocho horas al día en la mayoría de las fábricas, pero tres turnos en las manufactureras (normalmente de 6.00 a 14.00 h, de 14.00 a 22.00 h y de 22.00 a 6.00 h).

Solución para cuidar a los niños. Guardería.

Socios. Peenya Infrastructure Corridor Upgradation Project (financiado por el Gobierno indio, el de Karnataka e industrias locales); el Consejo de Estado de Karnataka para el Bienestar Infantil (KSCCW; Compañía Metropolitana de Transporte de Bangalore; empresa de seguridad.

El Complejo Industrial de Peenya, establecido a principios de la década de 1970 con unas cuantas fábricas, se extiende sobre un área de 40 km² con aproximadamente 5.000 pequeñas empresas y 30 medianas²⁷. En esa zona hay un amplio abanico de industrias dedicadas a la electrónica, las piezas de automóvil, el embalaje, la ropa, los lubricantes, los fármacos y las máquinas-herramienta, estando orientadas algunas a la exportación. En torno al 40 por ciento de los empleados son mujeres, muchas de las cuales trabajan en los talleres de ropa, la mayoría como sastras, cosiendo y en otros empleos asociados. Una pequeña minoría de mujeres está compuesta por profesionales altamente cualificadas (ingenieras, científicas) u ocupa puestos administrativos o comerciales. La mayoría de los trabajadores desempeña trabajos más técnicos (torneros, obreros, electricistas, soldados, ajustadores), mientras que una importante minoría son ingenieros profesionales, científicos, diplomados y graduados en comercio.

La Asociación de Industrias de Peenya (PIA en inglés) tiene más de 25 años y casi 3.000 fábricas muy pequeñas, pequeñas y medianas. Con los años, la asociación ha pasado de una organización de ayuda social a facilitar la promoción y el crecimiento de las pequeñas industrias. Algunas de las mayores fábricas de la zona son patrocinadores de la PIA.

Se ha incluido una guardería en un gran proyecto apoyado por el Gobierno, el Peenya Infrastructure Corridor Upgradation Project (PICUP), con la ayuda de la PIA. El proyecto ha incluido la construcción de un edificio para la guardería con todas las instalaciones necesarias, cuya inauguración estaba prevista para septiembre de 2008, PICUP es la iniciativa de asociación público-privada más célebre de Karnataka, con financiación del Gobierno indio y contribuciones del Gobierno estatal y de las industrias. Con este proyecto, la zona industrial de la PIA, en asociación con el Gobierno del Estado, se ha ocupado

²⁷ Información disponible en <http://peenyaindustries.com/Profile.aspt> (11 de junio de 2009).

de la tarea de mejorar el área laboral y de ofrecer diversas infraestructuras que incluyen la guardería. PIA observa que esta última se ha abierto «para satisfacer la necesidad a largo plazo de las fábricas y de los empleados»²⁸. Se trata de una iniciativa voluntaria, ya que no existe la obligación legal

Programa de cuidados infantiles

La guardería tiene casi 500 m² y una capacidad para 100 niños. Abre de 8.30 a 17.30 h. Todas las instalaciones están disponibles a precios subvencionados para las trabajadoras del polígono industrial de Peenya.

La guardería está cerca de la estación de autobuses, con lo que es fácilmente accesible para los trabajadores. La dirección de la PIA ha acordado con la empresa de transporte metropolitano de Bangalore que ésta ofrezca transporte a precio de coste.

Organización y gestión

Aunque PICUP haya ofrecido todas las instalaciones físicas necesarias, algunos empleadores de la zona han solicitado ayuda administrativa y de mantenimiento al Consejo estatal de bienestar infantil de Karnataka, una ONG voluntaria que ya ofrece y mantiene guarderías y profesores infantiles en Karnataka. El consejo ha dado su consentimiento a este proyecto. El personal de la guardería correrá a cargo del KSCCW, con unas condiciones e instalaciones laborales como las de cualquier modelo de trabajo.

El centro se financiará con un fondo de recursos de las empresas miembros que utilicen la guardería, creando un *corpus* (fondo creado con aportaciones de las empresas miembros para tal fin) y con dinero de patrocinadores (grandes empresas del conglomerado industrial). La PIA recogerá el dinero de los empleadores para pagar el consejo. Se ha propuesto un pago simbólico de 250 rupias para los trabajadores.

La seguridad de día en el edificio y las instalaciones era un problema que abordaron los servicios voluntarios de una agencia de seguridad. Por la noche se cerrará el edificio.

²⁸ PIA, comunicado sobre el progreso del PICUP en http://www.peenyaindustries.com/Uploads/003_big.jpg (11 de junio de 2009).

Punto de vista de la dirección

Para muchos de los trabajadores con niños pequeños, este centro mejorará la productividad y reducirá el absentismo. La mayoría de las fábricas del polígono industrial de Peenya probablemente se beneficiarán, ya que ahora no se dispone de unas instalaciones como estas.

Lecciones aprendidas

La guardería de la PIA ofrece un ejemplo de cómo la organización empresarial de una zona industrial se ha asociado con el Gobierno para construir una guardería y con una ONG para dirigirla. Puesto que las micro o pequeñas empresas no podían ofrecer un centro de este tipo ellas solas, este ejemplo ilustra cómo se puede conseguir reuniendo recursos en un «fondo». La gran asociación para esta iniciativa reúne recursos financieros complementarios, humanos y materiales, siendo su estabilidad y sostenibilidad muy prometedoras.

11. KENIA

*Laura Addati*¹

RESUMEN NACIONAL

Las necesidades que tienen los padres trabajadores de que cuiden a sus hijos reciben escasa atención en este país fundamentalmente agrícola, en el que predominan los grandes problemas de la creación de empleo y de la pobreza. Como muchas mujeres trabajan en la agricultura tradicional o en la economía informal, la suposición más extendida es que cuidar de los niños es compatible con el trabajo y, en caso contrario, que algún familiar ayude. Sin embargo, como se verá más adelante, la falta de guarderías no afecta a las oportunidades laborales ni a la productividad de las mujeres, y puede conducir a que lleven a los niños al trabajo, a que saquen a los más mayores del colegio para que ayuden a cuidar de sus hermanos pequeños, a contratar empleadas domésticas o a dejar solos a los niños. Los padres están preocupados y estresados cuando sus hijos los acompañan a lugares de trabajo insalubres o peligrosos, o si se quedan al cuidado de personas en quienes no pueden confiar.

¹ Laura Addati es funcionaria técnica del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, OIT, Ginebra. Agradece sinceramente a las siguientes personas su tiempo y su colaboración: Etienne Delbar, director general de SOCFINAF Co. Ltd., Isabelle Henin Spindler, directora general de Red Lands Roses y a su equipo de colaboradores y trabajadores, incluyendo al personal y a los profesores de las guarderías Gitothua, Mchana, Maendeleo y Tatu. En concreto, le gustaría también expresar su agradecimiento a Hassan Ndisho, jefe de recursos humanos de SOCFINAF, por su inestimable ayuda durante la visita de campo de la OIT realizada a Ruiru (Kenia) en julio de 2007, por la enorme recopilación de datos y la preparación de las monografías de este capítulo.

Empleo femenino y cuidados infantiles

Pese a su importante papel en algunos mercados de exportación y a un fuerte sector turístico, la situación del empleo en Kenia se ha deteriorado en los últimos 15 años: la creación de puestos de trabajo productivos con unos salarios decentes no ha seguido el ritmo del crecimiento de la mano de obra. Las cifras de 1998-99 indican que más de la mitad de la población (52 por ciento) vive en la pobreza. Aproximadamente el 42 por ciento de los empleados trabaja en la agricultura tradicional y el 32 por ciento lo hace en empleos informales, a menudo como trabajadores por cuenta propia o como propietarios o empleados de pequeños negocios sin registrar. Sólo el 26 por ciento de los trabajadores son asalariados del sector moderno (público y privado)².

La mayoría de las mujeres trabaja y su tasa de participación en el mercado laboral es elevada, estimándose en un 76 por ciento de todas aquellas cuyas edades están comprendidas entre los 15 y los 64 años³. No obstante, son pocas las asalariadas en el sector moderno: sólo en torno al 28 por ciento de los asalariados son mujeres y sólo el 15 por ciento de las empleadas está en el sector moderno⁴. Así, pocas trabajadoras son empleadas regulares capaces de beneficiarse de la legislación y de prestaciones como vacaciones, baja por enfermedad y de maternidad⁵.

Es mucho más probable que las mujeres trabajen en la agricultura de subsistencia, en parte por la mayor emigración masculina hacia áreas urbanas: el 54 por ciento de las empleadas realiza tareas agrícolas tradicionales frente al 30 por ciento de los hombres. Por último, la economía informal ha sido una importante fuente de empleo tanto para hombres como para mujeres, con casi un tercio de ellos en este tipo de trabajo.

Las responsabilidades familiares afectan en gran medida al alcance y la calidad de las actividades económicas femeninas. La tasa total de fertilidad de Kenia, pese a un reciente declive, seguía siendo de 4,6 niños por mujer en 2005⁶. En consecuencia, los padres kenianos tienen importantes responsabilidades familiares asociadas a familias numerosas. Esto afecta a las actividades remuneradas de las mujeres

² Las cifras proceden de la Kenya's Integrated Labour Force Survey 1998-99, en Zepeda, 2007, cuadro 3.

³ OIT, 2008.

⁴ Zepeda, 2007, cuadro 3.

⁵ OIT, 2004.

⁶ Naciones Unidas, Programa de Desarrollo, 2006.

en concreto, reduciéndose cuando hay niños pequeños en el hogar. Sólo el 29,4 por ciento de las madres jóvenes (de 18-25 años) con un niño menor de 6 años tienen un trabajo retribuido. Únicamente el 25 por ciento de las madres con cuatro o más niños son asalariadas⁷. Naturalmente, casi todas las mujeres continúan en alguna actividad económica, por ejemplo, trabajando en la agricultura de subsistencia o en la casa, por lo cual no reciben dinero. Tener niños a menudo exige quedarse cerca del hogar, lo cual parece reducir las posibilidades de que las mujeres puedan aceptar un trabajo retribuido y disminuye, de este modo, sus ingresos⁸.

Políticas y medidas nacionales de cuidados infantiles

Entre los países africanos, Kenia cuenta con una de las tradiciones más largas de políticas colectivas en relación con el cuidado de los niños. Ya en la década de 1940 se abrieron guarderías para niños menores de 5 años en las áreas semiurbanas, donde los padres trabajaban en las plantaciones de té, café y caña de azúcar de la época colonial⁹. Tras la independencia (1963), Kenia desarrolló y amplió la educación preescolar a lo largo del país en respuesta a los cambios socioeconómicos y a la cultura del *Harambee* o «autoayuda» en la construcción de la nación¹⁰. En 1972, había 8.000 centros preescolares abiertos y regentados por los vecindarios, con unos 300.000 niños menores de 6 años matriculados¹¹.

En 1980, la educación preescolar se traspasó al Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MOEST). De manera simultánea se desarrolló un sistema descentralizado basado en la modificación de la Ley del Gobierno Local (1982), que facilitó la prestación de servicios por parte de las autoridades administrativas locales. El MOEST continúa siendo el responsable de elaborar y supervisar los programas de desarrollo y educación infantil (ECDE) del país: fija directrices políticas para los programas infantiles, guarda un registro de los centros preescolares y garantiza la calidad y los estándares, coordina las subvenciones y fondos administrativos de los donantes externos, y forma y suministra al personal a cargo de la infancia en todos los niveles¹².

⁷ Lokshin y otros, 2004.

⁸ OIT, 2004.

⁹ Haddad, 2002.

¹⁰ La convocatoria del *Harambee* por el Presidente Jomo Kenyatta animó a las comunidades a que creasen programas destinados a abordar sus necesidades.

¹¹ Kenia, MOEST, UNESCO, OCDE, 2005.

¹² Kenia, MOEST, 2005.

El MOEST ha adoptado la «asociación» como principio fundamental con vistas a fomentar la participación de las diversas partes interesadas en el sector del ECDE. Los principales socios del MOEST en la prestación y financiación de servicios del ECDE incluyen a diversos ministerios, padres, comunidades locales y al sector privado (personas individuales, empresas privadas, ONGs, organizaciones religiosas y comunitarias), así como socios bilaterales y multilaterales¹³.

El grado de inversión de Kenia en educación es relativamente elevado. En 2004, el gasto público fue de un 7,1 por ciento del PIB, mayor que en la media de los países desarrollados (5,4 por ciento) y representó el 29,2 por ciento del gasto total del Gobierno. En concreto, el gasto público actual en educación preescolar aumentó durante la última década y sumó el 0,1 por ciento del PIB en 2004¹⁴.

En 2005, el Gobierno adoptó el 2005-2010 Kenya Education Sector Support Programme (KESSP), documento clave de aplicación de la política educativa del país. El objetivo global del ECDE consiste en ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de ECDE para los niños de 4 a 5 años¹⁵, en especial a los que viven en las Tierras Áridas y Semiáridas (ASAL en inglés) y en chabolas urbanas. Un aspecto innovador del ECDE consiste en las subvenciones de apoyo a las comunidades (CSG en inglés), que suman la mayor parte de su presupuesto. Estas ayudas tienen como finalidad prestar apoyo financiero a los 5.000 centros de ECDE de los 35 distritos prioritarios con escaso acceso a la educación preescolar y un grado de pobreza elevado. Sin embargo, el lanzamiento del programa se ha aplazado y su futuro es incierto¹⁶.

Prestación, uso y costes del servicio

La provisión de cuidados infantiles para niños de 2 ó 3 a 5 años en Kenia es muy diversa e incluye guarderías, colegios de día, escuelas coránicas y jardines de infancia, todos los cuales están bajo la supervisión del MOEST. En 2007 había en torno a 30.000 centros de ECDE en el país, que tenían unos 1,5 millones de niños. Los servicios

¹³ Kenia, MOEST, 2005.

¹⁴ UNESCO, 2006, pág. 320.

¹⁵ El hincapié en este grupo de edades parece reflejar una menor prioridad en las necesidades de los padres que trabajan en relación con los niños más pequeños, lo cual dio lugar a iniciativas anteriores, más espontáneas.

¹⁶ Kenia, MOEST, 2007.

del ECDE cubren al 35 por ciento de todos los niños de 3 a 6 años, lo cual es un porcentaje relativamente alto si se compara con otros países subsaharianos. Existen servicios para niños de 0 a 3 años en las zonas chabolistas y las ASAL, normalmente centros de cuidados informales en viviendas, pero los programas para este grupo de edad no forman parte de la prestación pública de cuidados infantiles en Kenia¹⁷.

La mayoría de los servicios de ECDE consiste en programas dirigidos por la comunidad que gestionan las asociaciones de padres y profesores (PTA en inglés). Se calcula que los padres y las comunidades locales iniciaron y gestionan más del 75 por ciento de los centros de ECDE del país¹⁸. Las Directrices Estándar de Servicios de Kenia formalizan esta práctica y establecen que los centros de ECDE estarán gestionados por un comité de representantes elegidos por los padres. Los comités de ECDE son los encargados de identificar las necesidades y estrategias de ECDE para sus comunidades, movilizando a los padres y a otros socios para que presten su apoyo, gestionen los programas y garanticen que cuentan con personal, recursos y calidad¹⁹.

A excepción de los centros dirigidos por el Gobierno local, todos los servicios de ECDE dependen de lo que pagan los padres para poder hacer frente a los gastos de funcionamiento, en especial los sueldos de los profesores. El pueblo o la PTA establecen las tarifas, que pueden variar mucho. Los centros con profesores más cualificados, aulas más pequeñas, comida y material escolar, cobran matrículas más elevadas. El terreno, las instalaciones, el mobiliario y el material son a menudo un donativo de los padres y de iglesias y ONGs, que son una fuente de apoyo clave²⁰. Los precios varían dependiendo de la calidad del servicio de cuidados infantiles, de la duración y la ubicación, oscilando entre 4,5 dólares mensuales en el caso de las guarderías normales y 225 dólares en el de los jardines de infancia de las áreas urbanas acaudaladas. La investigación que realizó la OIT con una visita de campo a dos guarderías de Nairobi en julio de 2007 reveló que los costes anuales globales por servicios a tiempo completo y niño, comidas incluidas, eran de 210 dólares en una guardería pública situada en un área central rica de Nairobi y de 84 dólares en un área suburbana, a unos 10 km del centro.

¹⁷ Kenia, MOEST, 2007.

¹⁸ Haddad, 2002, pág. 16.

¹⁹ Kenia, MOEST, 2006a, pág. 19.

²⁰ Lokshin y otros, 2004.

Aunque la ratio de matriculación bruta (GER en inglés) en ECDE haya aumentado hasta el 40,4 por ciento en 2001²¹, el MOEST informó de una reducción de las matriculaciones hasta el 35 por ciento tras la introducción en 2003 de la educación primaria gratuita (FPE en inglés)²². Estas tendencias parecen confirmarse por los informes de la UNESCO, que indicaron que la política de educación primaria gratuita producía unos efectos negativos sobre los centros de ECDE para niños pobres porque los padres ya no querían pagar unos servicios para sus hijos pequeños si son gratuitos para los más mayores²³.

Resumiendo, por parte del Gobierno se han llevado a cabo importantes esfuerzos e inversiones en educación y cuidados infantiles. Sin embargo, los centros están lejos de satisfacer las demandas de los padres que trabajan, en especial cuando se trata de niños menores de 3 años y de los que viven en áreas chabolistas y rurales. Para muchas familias, los centros existentes son demasiado caros; en otros casos, el enfoque en la educación infantil significa que las horas sean incompatibles con los horarios laborales.

Condiciones laborales de los cuidadores

Existe poca información sobre la formación o cualificación de quienes cuidan de los niños en Kenia, ya que son familiares, contactos informales y empleados domésticos. Se calcula que sólo en Nairobi hay más de 1 millón de empleados domésticos. Allí, uno de cada dos hogares tiene uno, y muchos de ellos también cuidan de los niños. La mayoría son mujeres, muchas de ellas menores de 18 años. En general, tienen una escasa cualificación o formación; un informe de UNICEF/Gobierno revela que el 84 por ciento de estos trabajadores de Nairobi eran analfabetos o habían dejado el colegio antes de haber terminado la educación primaria²⁴.

Aunque tengan derecho a un salario mínimo de 5.195 chelines keniatas (unos 77 dólares)²⁵ mensuales y una semana laboral de 52 horas como máximo²⁶, las empleadas domésticas de Nairobi ganan de media

²¹ Kenia, MOEST, UNESCO, OCDE, 2005.

²² Kenia, MOEST, 2006b.

²³ Kaga, 2006.

²⁴ GOK/UNICEF, 1992, «Children and Women in Kenya: A situation analysis», citado en Kaga, 2002, pág. 39.

²⁵ El tipo de cambio aplicado es de 1 USD = 67 KES (julio de 2007).

²⁶ Orden de regulación salarial (general), 1982, y Orden (enmienda) de regulación salarial (general), 2006.

entre 2.000 y 5.000 chelines y trabajan entre 9 y 18 horas diarias. Estas trabajadoras a menudo son analfabetas, menores de edad, están mal pagadas, trabajan en exceso y no están sindicadas²⁷. Muchas están expuestas a abusos físicos y/o explotación sexual por el empleador y sus parientes. La mayoría de las veces, si la empleada doméstica se queda embarazada, la echan de la casa aunque el cabeza de familia sea el responsable del embarazo²⁸.

Quienes trabajan en los programas formales de ECDE forman parte del sistema de educación básica. Sin embargo, los profesores de ECDE quedan aislados de sus compañeros de educación primaria y, en comparación, su categoría, condiciones laborales y formación son inferiores. Aunque la mayoría de los centros de ECDE kenianos sean públicos y normalmente estén unidos a colegios de primaria, están financiados y gestionados principalmente por los padres y las comunidades locales mediante las PTA o los comités de ECDE. Los salarios de los profesores están cubiertos en su mayoría, cuando no en su totalidad, por las matrículas que pagan los padres, al contrario que en el caso de los profesores de primaria, que cobran del Gobierno según una escala salarial oficial. Así, el grado de retribución de los profesores de ECDE depende del número total de niños matriculados, así como de la capacidad contributiva de los padres.

En general, los sueldos mensuales de los profesores de ECDE han cambiado poco en los últimos diez años y están por debajo del salario mínimo básico recomendado por el Ministerio de Trabajo, aunque existan grandes variaciones entre las áreas rurales y las urbanas.

Además, el pago de los salarios es irregular y fluctúa cada mes dependiendo del grado de aportaciones de los padres. En algunos casos, los profesores trabajan más horas de las estipuladas para cuidar, recibiendo dinero, de los hijos de padres que trabajan, mientras que otros ofrecen cuidados infantiles domiciliarios también por dinero²⁹.

La introducción de la educación primaria gratuita en 2003 aumentó la presión sobre los salarios de los profesores, ya bajos e inestables, dado que una menor matriculación en ECDE provocó una reducción salarial y una mayor inseguridad laboral³⁰. La ratio de niños por profesor en los centros preescolares continúa siendo alta, a veces de hasta

²⁷ Otieno, M.A., 1998, «Social investment in human capital among housemaids and its implication for public education policy», citado en Karega, 2002.

²⁸ Otieno, 1998.

²⁹ UNESCO, 2005.

³⁰ Kaga, 2006.

1:30 por aula. La ratio de profesores formados/alumno es incluso peor, de 1:41 en 2002. Aunque los profesores reconozcan los beneficios pedagógicos de una ratio reducida, tienden a aceptar un gran número de niños porque su sueldo aumenta con cada niño que se añade³¹.

Los requisitos educativos para los profesores de ECDE incluyen un certificado de educación secundaria más la terminación de un programa de formación práctica de dos años. Recientemente, se ha introducido un nuevo curso de cinco semanas como programa puente para los profesores de ECDE que no cumplan el requisito de la educación secundaria. Sin embargo, al no haber ningún mecanismo de seguimiento, el número de profesores sin formación continúa siendo elevado y suman el 56 por ciento de la plantilla en los centros públicos de ECDE. Además, dadas las malas condiciones laborales, la rotación es muy elevada, con una tasa anual del 40 por ciento³².

El KESSP incluye una asignatura sobre revisión del programa de estudios del ECDE y formación de profesores. Se ha establecido un programa de enseñanza para poner al día las aptitudes de los profesores de ECDE, que aspira a formar a 120 formadores de profesores en cinco años y a 8.000 profesores de ECDE en activo: 6.000 recibirán formación con el curso de dos años para profesores en activo y 2.000 con el cursillo de cinco semanas³³.

Iniciativas en el lugar de trabajo y sus efectos: el papel de empleadores y sindicatos

Un informe de 2002 de la OIT sobre el estado de la conciliación de trabajo y familia en Kenia destaca que las actuales leyes sobre seguridad social y condiciones laborales muestran un nivel de respuesta muy bajo a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, existiendo pocas medidas efectivas que faciliten el equilibrio familiar y laboral en Kenia³⁴. Sin embargo, un grupo de sindicatos y empleadores han apoyado la inclusión de algunas medidas favorables a la familia en una serie de convenios colectivos sectoriales (CBA en inglés) con el fin de ofrecer instalaciones donde se cuide a los hijos de los trabajadores y se mejore la protección a la maternidad.

³¹ UNESCO, 2005.

³² Kenia, MOEST, 2005.

³³ *Ibidem*.

³⁴ Karega, 2002.

Basándose en la tradición de las *Mama Uji* (mujeres del vecindario que cuidaban de los niños pequeños mientras sus padres trabajaban), algunos empleadores del sector agrícola han mantenido y desarrollado guarderías en las plantaciones de café o caña. Los estudios de casos que se exponen a continuación presentan dos programas de cuidados infantiles apoyados por los empleadores para trabajadores agrícolas, uno en cafetales y el segundo en una plantación de rosas.

El Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas de Kenia (KPAWU), tras reconocer el papel esencial que desempeñan los cuidados infantiles para el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, lograron negociar e introducir una referencia a este tipo de cuidados en el CBA que regía las condiciones laborales de los trabajadores de los cafetales. En concreto, el artículo 24 del CBA declara: «Se acuerda entre la Asociación [de plantadores y empleadores del café kenianos] y el sindicato que, cuando sea posible, se animará a los empleadores para que proporcionen una guardería y un profesor».³⁵

Sin embargo, una afiliación sindical baja, en declive y con prejuicios de género, así como una escasa prioridad de los asuntos laborales y familiares, combinados con un bajo promedio de CBA, han producido en general lentos avances en la mejora de la legislación sobre condiciones laborales y su aplicación. Las medidas favorables a la familia en el lugar de trabajo, en especial la provisión de cuidados infantiles, continúan siendo iniciativas aisladas, a menudo de grandes empresas extranjeras. No obstante, los dos ejemplos siguientes indican que, tanto trabajadores como empleadores, se pueden beneficiar enormemente con los programas de cuidados infantiles para trabajadores con rentas bajas, dadas las muchas dificultades que experimentan para combinar el trabajo con sus responsabilidades familiares.

Conclusiones

El Gobierno ha lanzado importantes campañas para extender y mejorar el desarrollo y las instalaciones educativas infantiles, que llevan mucho tiempo establecidas en Kenia; ha hecho hincapié en el importante papel desempeñado tradicionalmente por los padres y las comunidades en la provisión de cuidados infantiles, asociándose con instituciones públicas y privadas. Aunque esta modalidad haya per-

³⁵ Memorando del acuerdo entre la Kenya Coffee Growers' and Employers' Association y la KPAWU.

mitido la creación y el funcionamiento de una serie de guarderías, la satisfacción en parte de las necesidades de los padres que trabajan y el acceso a los centros preescolares continúa siendo desigual en Kenia. Muchas familias pobres no se pueden permitir el pago de las matrículas, de modo que sus hijos no pueden asistir a un centro o, en algunos casos, se sacrifica la calidad con el fin de reducir los precios. Además, la cobertura para niños de 0 a 3 años es aún muy limitada.

Sin embargo, en realidad, ni los padres ni el Gobierno tienen el grado de recursos necesario para ampliar o mejorar significativamente las instalaciones y su calidad. No obstante, la inversión en cuidados infantiles puede dar como resultado múltiples beneficios para el país: liberar el tiempo de los padres para un trabajo productivo y formación, aumentando así los ingresos de las familias pobres; aumentar la asistencia al colegio de los niños, en particular de las niñas, y promover el desarrollo y la salud infantiles³⁶. Los cuidados y la educación infantiles son una inversión que merece más apoyo de los donantes y una mejor integración en las estrategias destinadas a reducir la pobreza. Además, hay margen para iniciativas más amplias de empresa, dados los beneficios percibidos tanto por los trabajadores como por los empleadores.

SOCFINAF CO. LTD - PLANTACIONES DE CAFÉ DE RUIRU

Tipo de actividad. Industria del café para la exportación.

Lugar de trabajo. Nueve cafetales en Ruiru (en torno a 54.000 habitantes), a 35 km al norte de Nairobi.

Trabajadores. 1.450 trabajadores agrícolas permanentes, de los cuales aproximadamente el 45 por ciento son mujeres. Durante la temporada de recolección, los trabajadores pueden llegar a 10.000, incluyendo los eventuales.

Horario laboral. De 7.00 a 15.00 h, 46 horas semanales, 6 días a la semana.

Solución para cuidar a los niños. Centro de cuidados infantiles en cada plantación, incluida una guardería para niños de 3 meses a 3 años; parvulario para niños de 4 a 6,5 años.

Socios. Sindicato de trabajadores de plantaciones y agrícolas de Kenia (KPAWU); Ministerio de educación, Centros de distrito de educación infantil (DICECE); Programa Nacional de Seguridad y Salud Laboral (OSHEP).

³⁶ Amuyunzu-Nyamongo y Ezech, 2005.

Desde la creación del sector productivo de cosechas para la exportación en Kenia (como el café, el té o la caña) durante la era colonial, tanto los hombres como las mujeres han participado activamente en todo el proceso de recolección y procesado del café. Las grandes zonas cafeteras de Ruiru son importantes centros de empleo que atraen a emigrantes de las áreas más lejanas y económicamente deprimidas del país. Durante la época de la cosecha, miles de trabajadores, en su mayoría hombres y mujeres jóvenes, se reúnen en puntos de contratación desde las 6.30 h con la esperanza de conseguir un trabajo eventual³⁷.

Dado que dos tercios de los trabajadores agrícolas de Ruiru son emigrantes que dejan atrás su extensa familia, la mayoría de los padres que trabajan no puede confiar en la parentela tradicional para que les ayude con el cuidado de los niños. Además, como la mayoría de los trabajadores agrícolas de Kenia, no tiene acceso a servicios formales de cuidados infantiles. Los centros de ECDE públicos sólo están disponibles en la zona urbana de Ruiru, muy alejada. Asimismo, no hay asistencia asequible para los niños menores de 3 años.

No obstante, una parte de los trabajadores agrícolas de Ruiru se benefician de uno de los programas de cuidados infantiles en el lugar de trabajo más amplios del país: el de SOCFINAF Co. Ltd, una de las empresas cafeteras más antiguas de Kenia y principal exportadora de café, con nueve plantaciones y dos departamentos de ingeniería y molienda en el área de Ruiru, y una guardería en cada cafetal.

El grupo ha desarrollado un sólido programa de responsabilidad social corporativa (RSC) sobre problemas medioambientales, así como sobre estándares laborales para sus trabajadores, que incluyen centros de cuidados infantiles en el lugar de trabajo. Las guarderías de SOCFINAF son tan antiguas como la propia empresa, que se establecieron a principios de la década de 1950, siguiendo la tradición de las *Mama Uji* (cuidadoras comunitarias). Las guarderías comenzaron como instalaciones para que los niños comiesen y jugasen, añadiéndose poco a poco un componente educativo.

³⁷ La Ley de Empleo de Kenia (Cap. 226) artículo (2) define un «trabajador eventual» como cualquier persona no contratada por un periodo superior a 24 horas cada vez. Los trabajadores eventuales no se pueden sindicar ni están protegidos por el convenio laboral de la industria cafetera. Los trabajadores eventuales cobran una tarifa de 0,52 dólares por lata de 20 litros y no se benefician de una vivienda ni de cobertura de protección social.

Programa de cuidados infantiles

En línea con la estructura nacional del EDEC, el programa de cuidados infantiles de SOCFINAF está dividido en servicios de guarderías (para niños de 3 meses a 3 años) y parvularios (4-6,5 años). En julio de 2007, había un total de 566 niños en edad preescolar: 340 (160 niñas y 180 niños) en las guarderías, y 226 (118 niñas y 108 niños) en el parvulario.

Las instalaciones están situadas en cada plantación, cerca del trabajo y de las casas de los trabajadores. Los progenitores, normalmente las madres, ya sean trabajadores permanentes o sus cónyuges/parejas, o beneficiarios de la comunidad, dejan a sus hijos antes de ir a trabajar o de ir a buscar un trabajo eventual.

Los programas funcionan todo el año, seis días a la semana, de 6.45 a 17.00 h. Los cuidadores esperan hasta que hayan recogido a todos los niños, a menudo quedándose hasta mucho más tarde de la hora de cierre oficial. Las instalaciones son básicas, están situadas en edificios de una habitación, con calefacción de leña y una cama, una cocina y letrinas en el exterior. Lo normal es que los niños coman y jueguen en la zona que rodea el edificio. El equipamiento incluye útiles de cocina y limpieza, platos y tazas de plástico, mantas y sábanas.

El servicio incluye dos comidas diarias, como gachas, arroz, judías, patatas, leche y fruta; hay una enfermera profesional con una asistente que prestan unos servicios sanitarios regulares en un dispensario en cada plantación. Los niños del parvulario asisten a un programa educativo destinado a mejorar las aptitudes sociales y los conocimientos fundamentales. Se imparten clases hasta las 13.00 h, a continuación los niños almuerzan y siguen el programa regular de la guardería.

Derecho a la guardería y uso

Los servicios de cuidados infantiles de SOCFINAF están diseñados para sus empleados permanentes, a quienes se les ofrecen de manera gratuita. En julio de 2007, 414 padres se beneficiaban del servicio: 384 trabajadores permanentes de SOCFINAF y 30 padres con pocos recursos del vecindario aledaño de Tata Estate. En torno al 45 por ciento de los beneficiarios son mujeres, muchas de ellas madres solteras. El único requisito para matricularse es que se presente la cartilla de vacunaciones del niño actualizada.

Organización y gestión

Las guarderías y los parvularios están gestionados por el director de plantación de SOCFINAF, que tiene su oficina en cada finca, y supervisa los centros de cuidados infantiles, su mantenimiento, el trabajo de las enfermeras y los cuidadores, así como la remuneración y las condiciones laborales del personal. Todos los directores de plantación responden ante el jefe de recursos humanos de SOCFINAF, que es el encargado del programa en su conjunto. Todo el personal de las guarderías y del ECDE está bajo el mando de la enfermera de la plantación, que cuenta con la ayuda de una asistente. Todas las plantaciones tienen un dispensario con este personal.

Cuidadores

El programa de guarderías de SOCFINAF emplea a 52 cuidadores: 11 profesores de ECDE, 21 cuidadores regulares y 20 personas de apoyo, de las cuales 14 son trabajadores eventuales, contratados cuando se necesita ayuda extra. Por término medio, cada guardería tiene tres cuidadores seleccionados entre los trabajadores agrícolas de las comunidades aledañas. El principal requisito para la contratación es haber terminado la educación secundaria. Los cuidadores participan en la formación respaldada por SOCFINAF, como el Programa de Seguridad y Salud Laboral Nacional (OSHEP), o la formación interna organizada por el departamento de recursos humano sobre cuidados de enfermería, los programas de ECDE, primeros auxilios, salud y seguridad en el trabajo, igualdad social y VIH/Sida en el trabajo.

A los parvularios se les asigna un profesor de ECDE para que les imparta conocimientos básicos. Además de la formación interna, los profesores de ECDE reciben ayuda para que asistan a cursillos (cinco semanas) en los Centros de Distrito de Educación Infantil (DICECE), instituciones descentralizadas creadas por el Ministerio de Educación para desarrollar los programas de formación de ECDE en el ámbito local.

El personal que cuida a los niños puede sindicarse y, por tanto, sus condiciones laborales están reguladas por el convenio colectivo (CBA) entre la Asociación Keniata de Plantadores y Empleadores del Café (KCGEA) y el Sindicato Keniano de Trabajadores de Plantaciones y Agrarios (KPAWU). El salario básico mensual de un cuidador o del personal de apoyo es igual al del empleado de una plantación: 4.774

chelines (71 dólares)³⁸. Los profesores de ECDE ganan entre 71 y 95 dólares, según su cualificación y experiencia, mientras que una enfermera y una asistente de enfermería ganan respectivamente 330 y 98 dólares. Además de su sueldo, el personal de cuidados infantiles recibe prestaciones como un seguro sanitario, un fondo de pensiones, una ayuda para vivienda, transporte y subsistencia por vacaciones, indemnización por despido, baja por maternidad y pausas para lactancia.

Costes y mecanismos de financiación

SOCFINAF financia su programa de guarderías como parte de su política de CSR, conforme a la cual destina un presupuesto anual para los trabajadores y ayudas sociales. Aparte de todos los costes relacionados con la guardería y el parvulario, este presupuesto cubre todos los programas de ayuda social destinados a los trabajadores y a sus familias, incluyendo el personal sanitario, los dispensarios, todo el tratamiento médico, los costes de transporte y también los programas de formación. De media, SOCFINAF aplica un presupuesto anual de unos 20.000 dólares para cubrir la totalidad del programa de guarderías y parvularios. Este presupuesto representa el 0,15 por ciento de la facturación anual de SOCFINAF y el 1,6 por ciento de sus beneficios³⁹. Dado que aproximadamente 550 niños participan en los programas de guarderías y parvularios de SOCFINAF, el coste para esta última es de unos 3 dólares por mes y niño.

Punto de vista del empleador

La dirección de SOCFINAF considera que este programa es relativamente barato, mientras que sus réditos son enormes en términos de imagen corporativa, compromiso de los trabajadores, productividad, bienestar del trabajador, buenas relaciones laborales con los sindicatos y capacidad para atraer y conservar a los trabajadores de calidad.

Naturalmente, como los trabajadores se pueden concentrar mejor en su tarea, la empresa ha reducido los costes relacionados con los accidentes laborales y el absentismo femenino:

³⁸ Según la Ley de Empleo, el salario mínimo por el trabajo agrícola se fija en 1,8 dólares diarios, estableciendo el CBA mejores condiciones salariales (2,4 dólares diarios). El tipo de cambio aplicado es de 1 dólar = 67 chelines keniatas (julio de 2007).

³⁹ <http://www.socfinal.be/Public> (selecciónese Economy) (19 de junio de 2009).

Las bajas anuales no previstas, especialmente el absentismo, tienen un coste para SOCFINAF en términos de productividad perdida. Gracias a las guarderías y al servicio de cuidados que SOCFINAF ofrece gratuitamente, las ausencias o bajas relacionadas con problemas familiares son prácticamente inexistentes en nuestra empresa. (Director de recursos humanos de SOCFINAF).

También se ha señalado que el rendimiento de los trabajadores se ve seriamente afectado si tienen que cuidar de sus hijos mientras trabajan:

Las mujeres que llevan a sus hijos a la espalda recolectan menos que otras trabajadoras, tienen que interrumpir su trabajo y es muy probable que no cumplan las tareas diarias requeridas. Esto limita sin duda su capacidad de ganarse el sustento. (Director de una plantación).

Los cuidados infantiles introducen eficacia en el lugar de trabajo, ya que los padres pueden trabajar con tranquilidad. Saben que sus hijos están bien alimentados, seguros y protegidos en caso de enfermedad. Se sienten tranquilos y cómodos, y se pueden concentrar mejor. El confort mental es clave para la seguridad de los trabajadores en el trabajo, pero también para los empleadores, porque les permite reducir los costes derivados de los accidentes laborales y las reclamaciones. Los cuidados infantiles tienen unos efectos evidentes sobre la productividad de la empresa. (Director de una plantación).

[Gracias a los cuidados infantiles] los lugares de trabajo están en paz. Además, la rotación de los trabajadores es baja. Tenemos más solicitantes cada día y esto se debe no sólo a nuestra preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores, sino también por nuestra política general sobre la responsabilidad social corporativa. (Director de una plantación).

Punto de vista de trabajadores y sindicatos

Sindicato

El representante del Sindicato Keniata de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas (KPAWU) de Ruiru reconoce el papel esencial que desempeñan las guarderías y los parvularios para el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Por este motivo, el nuevo CBA incluye una cláusula específica sobre parvularios⁴⁰. Otra importante

⁴⁰ Artículo 24 del CBA de los trabajadores del café, titulado *Bienestar*, que establece: «Se acuerda entre la Asociación y el Sindicato que, siempre que sea posible, se deberán proporcionar estímulos a los empleadores para que ofrezcan un parvulario y un profesor».

ventaja de esta política es la creación de unas buenas relaciones laborales entre empleadores y empleados:

Cuando los trabajadores ven lo que la dirección hace por ellos, se sienten más comprometidos con la empresa y se dedican más a su trabajo. Los cuidados infantiles, y en general las políticas de bienestar de la empresa, refuerzan la sensación de los trabajadores de que pertenecen a SOCFINAF, ya que saben que pueden dialogar con la dirección a través de los comités y participar en la solución de sus problemas.

Padres

Todos los padres entrevistados expresaron una gran satisfacción con el servicio, su ubicación y su importancia en relación con sus horarios laborales, así como con la calidad de los cuidados. En concreto, valoraron los servicios de nutrición y sanitarios, que les proporcionan alivio y una garantía del bienestar de sus hijos.

Los trabajadores señalaron que el servicio ha ayudado a aumentar sus rentas y el acceso a un empleo remunerado. En primer lugar, puesto que los trabajadores, tanto permanentes como eventuales, están menos estresados y pueden trabajar sin interrupciones, es más probable que alcancen su objetivo diario de tres *derbies* de café y que ganen bonificaciones por cantidad recogida basadas en la productividad, que ascienden a 0,60 dólares por *derby*⁴¹. Al disponer de más tiempo para trabajar, las mujeres recolectan tanto como los hombres. Por ejemplo, una recolectora de café que solía llevar con ella a su bebé cuenta que:

Recolectar café con un bebé a la espalda es agotador, especialmente cuando tienes el estómago vacío. Un bebé exige cuidados constantes y no te permite trabajar correctamente. Cuando tuve que dejar a mi hija sola en los campos mientras yo trabajaba me preocupaba constantemente que pudiera lastimarse, que le mordiera algún animal o incluso que la secuestrasen. Por eso tenía que interrumpir continuamente mi trabajo para ir a comprobar que estaba bien.

En segundo lugar, los cónyuges de los trabajadores permanentes (y el puñado de miembros de la comunidad con acceso) se benefician de los cuidados infantiles porque les libera para buscar y aceptar un

⁴¹ Además de su salario básico, los trabajadores también pueden ganar una bonificación por producción por cada lata extra o *derby* de café que logren recoger además del objetivo diario de tres latas. Un *derby* es una lata de 20 litros y puede albergar 15 kg de bayas de café (café rojo maduro).

trabajo asalariado. Para estas personas, la mayoría de las oportunidades laborales son trabajos eventuales, cuya naturaleza impredecible no permite que se planifique el cuidado de los niños. Además, el ahorro de unos ingresos adicionales y de unos gastos menores en cuidados permiten a las familias participar en los programas de préstamos comunitarios, en donde los padres pueden conseguir un crédito para ayudar con la educación de los hijos (especialmente las matrículas o el material de la enseñanza secundaria) y para mejorar las condiciones de vida y la vivienda familiares.

Lecciones aprendidas

Los cuidados infantiles son una prioridad urgente para las familias pobres de Kenia. Sin ellos, las familias de los trabajadores de SOCFINAF estarían sin duda peor, pagarían mucho más por unos cuidados de mala calidad y poco fiables a empleados domésticos o tendrían que depender de sus hijos mayores para que cuiden de sus hermanos pequeños.

Los cuidados infantiles de SOCFINAF benefician tanto a los trabajadores como al empleador: los primeros disfrutan de unas mejores condiciones laborales, menos estrés, mayor concentración y más ingresos, mientras que el segundo ve una mayor eficacia y productividad, menos absentismo y rotación y unas relaciones laborales armoniosas. En opinión de la dirección, el programa ha sido relativamente barato, en especial si se compara con los beneficios que aporta.

RED LANDS ROSES LTD - GRANJA DE ROSAS DE RUIRU

Tipo de actividad. Exportación de rosas.

Lugar de trabajo. Invernaderos de rosas y fábrica en la zona de Ruiru.

Trabajadores. En torno a 360 trabajadores permanentes, de los cuales el 60 por ciento son mujeres, y 80 temporeros contratados en temporada alta.

Horario laboral. Normalmente de 7.00 a 16.30 h, 46 horas semanales, 6 días a la semana. La distribución de las 46 horas semanales es flexible y la establece el empleador según las necesidades de producción, sobre todo durante la temporada alta (unas tres veces al año), cuando hay muchas compras desde Europa. Son frecuentes las horas extraordinarias.

Solución para cuidar a los niños. Guardería para niños de 2 meses a 4 años.

Socios. Empresas, Red Lands Roses Ltd y Pollen Ltd. **Donantes internacionales,** Banco Alemán de Desarrollo (DEG) y Fundación Max Havelaar.

Establecida en mayo de 1996, Red Lands Roses Ltd cultiva rosas para la exportación. La empresa tiene una finca de 10 hectáreas, que produce diversas variedades de rosas cortadas. Durante los periodos de máxima producción, los trabajadores pueden trabajar horas extraordinarias, a veces hasta tarde en la noche⁴². Estas condiciones son difíciles para los trabajadores con hijos, especialmente en el caso de las familias monoparentales.

El 60 por ciento de las mujeres que trabajan en Red Lands Roses lo forman madres solteras; la mayoría carece de ayuda para cuidar de sus hijos y tiene que ocuparse de las tareas domésticas. La falta de acceso al agua potable cerca de las casas exige largas caminatas para traer agua. Además, existe una gran necesidad de cuidados debido a la cifra de personas infectadas por el VIH y con SIDA en la zona⁴³.

Para abordar estos conflictos laborales y familiares, y con el fin de promover el bienestar de los trabajadores y sus familias, Red Lands Roses, junto con Pollen Ltd (una filial de Syngenta Seeds), otra empresa de la zona, movilizaron fondos del Banco Alemán de Desarrollo (DEG) y la Fundación Max Havelaar para crear un centro de cuidados de día en el lugar de trabajo que diese servicio a los empleados. El proyecto se concibió en 2003, cuando la valoración anual del rendimiento de Red Lands Roses destacó la necesidad de cuidados infantiles como una prioridad para los trabajadores. Así, las empresas realizaron esfuerzos para crear un centro de cuidados en el lugar de trabajo y solicitaron con éxito un subsidio DEG de Asociación Público-Privada (PPP en inglés).

⁴² Los plazos y condiciones de empleo de los trabajadores de las empresas que cultivan flores se regulan en el «Memorando de Acuerdo entre la Asociación de Empleadores Agrícolas (AEA) y el Sindicato Keniata de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas (KPAWU) en relación con los salarios mínimos y los plazos y condiciones de empleo de los trabajadores de los cultivadores de flores de la AEA».

⁴³ Red Lands Roses, Centro Infantil y Comunitario Gitothua, *Day Care Centre Profile*, pág. 20 (documento interno no publicado).

Programa de cuidados infantiles

El Centro infantil y comunitario de Gitothua está situado en un solar de 2,25 acres, en un edificio de hormigón que tiene 12 habitaciones destinadas a diversos fines, incluyendo una oficina, una clínica y una asesoría, un dormitorio, cocina, lavandería, un vestuario, un aula y habitaciones de juegos y comedor.

El centro abre todo el año, 6 días a la semana, de 6.45 a 17.45 h. Los cuidadores esperan hasta que hayan recogido a todos los niños, aunque sea después de la hora del cierre, y hasta más tarde durante los periodos de máxima producción. El centro de Gitothua tenía capacidad para albergar 100 niños de 2 meses a 4 años de edad en junio de 2008 y había 60 niños apuntados⁴⁴.

El servicio incluye alimentación completa y atención sanitaria. Además de la enfermera que está allí, el médico de familia local realiza visitas regulares junto con un pediatra para asesorar sobre la adecuación de las instalaciones y realizar revisiones médicas. El centro cuenta con su propio pozo y cultiva sus verduras y frutas.

Derecho a la guardería y uso

El centro de Gitothua es fundamentalmente para los empleados de Red Lands Roses y de Pollen Ltd, aunque también asistan gratuitamente cinco niños de las familias más pobres de Gitothua. La instalación está a 30-40 minutos a pie de Red Lands Roses. Los padres dejan a sus hijos en la guardería antes de ir a trabajar. La dirección de Red Lands Roses tiene bicicletas para que sus empleados puedan ir y venir con más facilidad y para las pausas destinadas a la lactancia.

Organización y gestión

El centro de Gitothua tiene un director y una enfermera que lo asiste. El director responde ante el jefe de recursos humanos de Red Lands Roses. Como muestran los apartados siguientes, el proyecto tiene un fuerte componente participativo. Los representantes de la comunidad forman parte del comité rector del proyecto y desempeñan

⁴⁴ <http://redlandsroses.com/En/News.asp> (ya no está disponible - visitada por última vez en 2008).

un papel clave en la toma de decisiones tanto sobre los asuntos relacionados con los cuidados infantiles como sobre la asignación de recursos.

Cuidadores

El centro tiene 15 empleados: un director, una enfermera, diez cuidadores y tres personas de apoyo (dos cocineras y un jardinero). Todos tienen categoría de trabajadores permanentes, aunque estén clasificados como no sindicables; como tales, no se les aplica el convenio colectivo para los cultivadores de flores, incluidas las disposiciones sobre retribución de las horas extraordinarias. Red Lands Roses Ltd y Pollen Ltd también ayudan con las visitas periódicas al médico de familia y al pediatra y ofrecen una cobertura completa para todos los gastos sanitarios y los relacionados con el transporte. Los salarios mensuales oscilan entre los 90 dólares de los cuidadores y el personal de apoyo y los 343 dólares de la enfermera. Además, el personal de cuidados infantiles está cubierto por un seguro sanitario, un fondo de pensiones, una ayuda para la vivienda y una para transporte de las vacaciones anuales. Se imparte formación de manera periódica.

Costes y mecanismos de financiación

El proyecto se llevó a cabo en el marco de la subvención a la Asociación Público-Privada (PPP) del Banco Alemán de Desarrollo (DEG) y la Fundación Max Havelaar, que concede una etiqueta a las empresas socialmente responsables. Mediante la asociación, el DEG ofreció una ayuda para la inversión inicial (150.000 euros en este caso) para poner en marcha un proyecto dirigido por la comunidad, mientras que las empresas privadas, Red Lands Roses y Pollen Ltd, se comprometieron a aportar una cantidad igual para el funcionamiento. Los padres pagan una cantidad mensual simbólica de 500 chelines (7 dólares)⁴⁵ por niño. Esta cantidad representa en torno al 10 por ciento del coste real y al 7 por ciento de los ingresos medios de Red Lands Roses.

El proyecto está dirigido por un comité rector de representantes comunitarios, Red Lands Roses, Pollen Ltd y la Fundación Max Havelaar. Según el mecanismo de etiquetas de la fundación, el precio

⁴⁵ El tipo de cambio aplicado es de 1 dólar = 67 chelines keniatas (julio de 2007).

de las rosas vendido en Europa es de 12 céntimos más caro. La diferencia va a parar a los trabajadores de Red Lands Roses, que pueden utilizar ese dinero para proyectos de bienestar comunitario. Los trabajadores gestionan la totalidad de los fondos por medio del comité rector. Parte de la bonificación de la Fundación Max Havelaar se ha dedicado a apoyar el Centro infantil y comunitario de Gitothua. La comunidad identificó un grupo clave de personas que han sido formadas para regentar y controlar la guardería.

Punto de vista del empleador

La dirección de Red Lands Roses informa que la creación del centro de Gitothua ha reducido el absentismo femenino (baja no retribuida para asuntos urgentes) y las vacaciones anuales no previstas para cuidar de niños enfermos. Estas ausencias reducían tanto sus ganancias como la productividad y, por tanto, los envíos de la empresa. Tras abrir la guardería de Gitothua, las bajas no previstas para cuidar de un hijo enfermo se redujeron un 25 por ciento en 2006. Se espera esta misma cifra para 2007 según las tendencias registradas durante los primeros seis meses del año.

Aparte del absentismo, la dirección ve varios beneficios en los cuidados infantiles.

Es importante que una empresa tenga unos trabajadores sanos y centrados. A menudo están desnutridos y sólo duermen cuatro horas. En el caso de las mujeres, los cuidados infantiles son una gran fuente de estrés. Todos estos factores afectan a la productividad. Por ello, nuestra empresa cree en la importancia de los cuidados infantiles. Ayuda a que los trabajadores se concentren mejor y produzcan más. También tiene efectos sobre su lealtad y compromiso. Si creen que nos ocupamos de ellos y de sus hijos, no dejarán la empresa después de que hayamos invertido en su formación. (Director de Red Lands Roses).

Punto de vista de los trabajadores

Los padres valoran la gran calidad de las instalaciones y de los servicios prestados, en especial la profesionalidad de los cuidadores. Concretamente, los padres agradecen que sus hijos reciban unos cuidados de mucha mejor calidad si se comparan con un empleado doméstico. Observaron que los cuidados infantiles privados costarían el doble y tendrían una calidad mucho peor.

Varias madres han confiado en empleadas domésticas para que les ayuden a cuidar de sus hijos y han experimentado un gran estrés en el trabajo, lo cual ha afectado a su concentración y productividad. Estaban preocupadas por los efectos nocivos sobre sus hijos, algunos de los cuales enfermaban con frecuencia o mostraban señales de maltrato. Una clasificadora de Red Lands Roses que solía contratar a una niña para las tareas domésticas contaba:

Mi antigua criada tenía 14 años y yo le pagaba 1.200 chelines al mes (unos 18 dólares). Cuando yo estaba trabajando no me podía concentrar. No estaba segura de si mi hijo estaba bien alimentado y cuidado. Una vez la criada lo dejó solo y no volvió.

Desde que abrió Gitothua, los padres han podido trabajar con más tranquilidad y eficacia. Pueden alcanzar sus cuotas diarias más fácilmente e incluso obtener bonificaciones por la producción extra. Ven una mejora indudable en la calidad de vida de sus familias y en la salud y las aptitudes sociales de sus hijos. Naturalmente, la mejora de la salud de los niños se ha traducido en que enferman menos.

Igualmente, el servicio parece haber beneficiado en especial a las madres solteras, que sufren muchos problemas económicos y sociales porque han de garantizar ellas solas la alimentación, los cuidados y la educación de sus hijos. Por ejemplo, cuando se le preguntó a una madre soltera cómo había cambiado su vida desde que se creó la guardería, respondió que ahora se podía permitir tanto un almuerzo como el transporte hasta el trabajo, en lugar de caminar casi una hora todos los días. Antes de que abriera Gitothua, los costes de contratar a una empleada doméstica (unos 20 dólares) y de alimentar a su hijo no le dejaban dinero para almorzar o el transporte, de modo que se saltaba la comida y subsistía durante la jornada laboral con una taza de té y un trozo de pan en el desayuno, una práctica que no era saludable y que, probablemente, socavaba su rendimiento laboral.

Lecciones aprendidas

Los cuidados infantiles han sido clave para mejorar las condiciones laborales y los ingresos de los padres que trabajan en Red Lands Roses. También han reducido el absentismo relacionado con las responsabilidades familiares. Cuando no se dispone de estos cuidados, es probable que los trabajadores, sobre todo las mujeres, se ausenten (con una baja no retribuida, tomándose vacaciones o bajas por enfermedad) para cuidar de un hijo enfermo o para sustituir a una criada

que no sea fiable. El absentismo y las vacaciones no previstas debidas a un hijo enfermo suponen un elevado coste para las ganancias de los trabajadores o restan tiempo a la producción de los empleadores.

Los cuidados infantiles mejoran los resultados educativos no sólo de quienes asisten a la guardería, sino también de sus hermanos mayores, que de otra manera se tendrían que quedar en casa cuidando de los más pequeños. Como indicaba la enfermera del centro de Githothua, «La falta de cuidados infantiles obliga a que niños de tan sólo 5 años tengan que cuidar a sus hermanos pequeños». Cuando no se dispone de cuidados infantiles adecuados, quienes no se pueden permitir una empleada doméstica quizá no tengan más remedio que recurrir a uno de los hijos mayores.

Por último, es importante destacar los beneficios de la asociación internacional que ayudó a poner en marcha esta iniciativa. Representa un buen ejemplo para otras empresas en países industrializados que están comprando a productores de países en desarrollo.

12. SUDÁFRICA

*Jill Cawse*¹

RESUMEN NACIONAL

Como país en desarrollo, Sudáfrica ha reconocido que los cuidados infantiles son una prioridad, aunque el progreso se haya visto obstaculizado por numerosos desafíos. Una serie de factores históricos y sociales han contribuido al surgimiento de los diversos problemas a que se enfrenta el actual Gobierno en asuntos relacionados con los niños y la familia. Caracterizada por la pobreza generalizada, el VIH/SIDA y la erosión de las estructuras tradicionales de apoyo familiar, se considera que la inversión en educación, salud y desarrollo infantiles es parte esencial del desarrollo socioeconómico de Sudáfrica. Sin embargo, los problemas de los padres que trabajan han recibido una menor atención. El Gobierno ha seguido la política de apoyar los centros de desarrollo infantil en las zonas más pobres; por el contrario, la ayuda de las empresas es escasa.

Responsabilidad familiar sobre los niños

Los miembros de la familia, como los abuelos, los primos, las hermanas y las tías han desempeñado tradicionalmente un papel clave ayudando con el cuidado de los niños en las familias trabajadoras. En la cultura africana, existe el concepto de *Ubuntu*, que se traduce en

¹ Jill Cawse es una consultora independiente sobre recursos humanos y VIH/SIDA en el lugar de trabajo que reside en Port Elizabeth. Le gustaría dar las gracias al personal de las empresas que han participado y a la plantilla de las guarderías por su colaboración en este proyecto.

medidas familiares que fomentan la ayuda para cuidar a los niños². En 2005 se estimaba que en Sudáfrica había 1,2 millones de huérfanos a causa del VIH/SIDA, de modo que ha aumentado la carga del cuidado de esos niños, que recae sobre las mujeres supervivientes de la familia.

Otro factor que contribuye al trastorno de las estructuras familiares tradicionales y que produce efectos sobre los cuidados infantiles es el antiguo régimen de apartheid, que empujó a los africanos a vivir en *homelands* o en regiones acordonadas dentro del país. Esta política de separación provocó que muchas familias mantuviesen una casa rural donde se retiraban los padres, se quedaban los desempleados y permanecían los niños, mientras los padres vivían en las áreas urbanas para ganar dinero que enviaban a la familia del área rural.

Esto a menudo termina con un trabajador que vive en dos casas: una en la ciudad y otra en la zona rural, con una pareja y, posiblemente, hijos en cada hogar. Esto ha sido el resultado directo del sistema de emigración que se estableció para asegurar un suministro de mano de obra para las minas y que es uno de los legados del apartheid. Esto también conduce a la expansión del VIH/ SIDA debido a las relaciones sexuales con varias personas al mismo tiempo, quedando los hijos de las áreas urbanas a cargo de cuidadores en el hogar o en centros comunitarios, o creciendo en las áreas rurales sin apenas acceso a los recursos.

Las tasas de participación femenina en el mercado laboral han aumentado lentamente y a los padres a menudo no les queda más opción que dejar a un número cada vez mayor de hijos para que se defiendan solos en casa, en especial después del colegio. Muchos problemas sociales se pueden relacionar con esta falta de supervisión, que va desde la toxicomanía hasta las relaciones sexuales precoces y los problemas asociados como son los embarazos juveniles, el contagio del VIH y de enfermedades de transmisión sexual.

Condiciones laborales y responsabilidades familiares

Las tasas de participación femenina en el mercado laboral son elevadas en Sudáfrica y, en 2007, las mujeres sumaban casi la mitad (47,6 por ciento) de la población económicamente activa. La estructura general del empleo es:

² El anterior presidente, Nelson Mandela, ha hablado del *Ubuntu*, convocando al pueblo sudafricano a que se una para apoyarse mutuamente.

- 64 por ciento en la economía formal no agrícola;
- 16 por ciento en la economía informal;
- 8 por ciento en el empleo doméstico (principalmente mujeres); y
- 9 por ciento en la agricultura³.

Las mujeres que están en la economía informal a menudo se llevan a sus hijos al trabajo porque no se pueden permitir pagar a alguien que los cuide y quizás no dispongan de una familia a la que recurrir. Para una empleada doméstica no es infrecuente tener que dejar a sus hijos en una zona rural o cerca de casa con los miembros de la familia urbana, especialmente cuando trabaja como interna. En estas circunstancias puede que la empleada doméstica no vea a sus hijos durante meses, ya que la distancia y la falta de tiempo le impiden volver a su casa con frecuencia.

Los padres en la economía formal normalmente trabajan a tiempo completo (40-45 horas semanales) y tienen unas vacaciones anuales de tres semanas, muy inferiores a las aproximadamente 15 semanas de vacaciones escolares. Los trabajos a tiempo parcial o flexibles son raros en la economía formal, al contrario que en el empleo doméstico. El contrato por obra, aumenta o disminuye dependiendo de las necesidades de producción y el trabajo por turnos predomina en sectores como el sanitario o el industrial.

En caso de emergencia, los trabajadores (incluyendo a los padres cuando nace un hijo) pueden solicitar una baja de tres días por responsabilidad familiar para atender a un niño o a un familiar enfermo. Esto es de cierta ayuda para los trabajadores, ya que es una baja retribuida por el empleador. En otras circunstancias, los padres tienen que recurrir a la familia o tomar medidas ad hoc para emergencias. Las huelgas escolares de 2007 dejaron a muchos padres indefensos y sin un lugar donde cuidasen de sus hijos. Muchos niños se quedan en casa en estas circunstancias, sin un adulto que los vigile. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a por lo menos cuatro meses consecutivos de baja por maternidad no retribuida, que se solicita un mes antes de dar a luz o antes si se acuerda así o por motivos de salud.

³ Estadísticas Sudáfrica, 2007a.

Políticas nacionales sobre cuidados infantiles

Desde 1994, el gobierno del ANC ha actuado para hacer frente a las necesidades de los niños y acabar con las desigualdades del pasado. Se estableció que el gasto en ayudas sociales y en Seguridad Social, incluidos los subsidios para instalaciones de desarrollo infantil (ECD en inglés), iba a aumentar más del 14 por ciento en 2008 y que sumaría el 15 por ciento del gasto total del Gobierno (casi el 5 por ciento del PIB). Las últimas reformas reconocen que «el cuidado y el desarrollo de los niños debe ser la base de las relaciones sociales y el punto de partida de las estrategias para el desarrollo de los recursos humanos desde el ámbito vecinal hasta el nacional»⁴.

En 1996, se estableció el Programa Nacional de Acción para los Niños (2000 y más allá) para coordinar mejor los departamentos del Gobierno, las ONGs y las partes implicadas con el fin de mejorar los servicios para la infancia. Se ha hecho un gran hincapié en el desarrollo infantil, reuniendo a sectores para el desarrollo pleno de los niños: atención sanitaria primaria, nutrición, depuración y potabilización del agua, registro de nacimientos, protección frente a abusos y violencia, apoyo psicosocial y cuidados y educación infantiles.

Los departamentos clave que participan en los centros de cuidados infantiles son:

- El **Departamento de Desarrollo Social (DSD)** es el responsable de conceder ayudas y subsidios sociales a los centros de ECD registrados y de ofrecer programas psicosociales cuando sea necesario.
- El **Departamento de Educación (DOE)** ha hecho del ECD una prioridad dentro del sector educativo y es el responsable de introducir el Curso R y un Año de recepción antes del Curso 1 para homologar a los proveedores de servicios de desarrollo infantil y para los programas intersectoriales destinados a niños de 0 a 4 años.

El Departamento del Gobierno Local y de las Autoridades Locales, incluidos los ayuntamientos, también tienen el deber de crear centros de ECD. Los ayuntamientos tienen que aprobar los servicios de ECD como parte del proceso de inscripción, y muchos tienen reglamentos que regulan y controlan tanto los centros de cuidados de día como a los cuidadores (hasta 6 niños al cuidado de un particular).

⁴ UNESCO, IBE, 2006b.

La política del gobierno es la de conceder los subsidios para cuidados infantiles a los centros comunitarios que se ocupen de las personas en desventaja. Se ha dado un paso para retirar los subsidios previamente concedidos a las instalaciones situadas en las empresas (ya que eran privadas) a favor de las regentadas por ONGs en las comunidades pobres. No existen requisitos legales ni incentivos para que los empleadores ofrezcan centros de cuidados infantiles.

Instalaciones para el cuidado de los niños

La edad para comenzar la educación obligatoria en Sudáfrica es de 7 años. Cuando los niños no están en el colegio, las opciones de los padres que trabajan para que cuiden de sus hijos incluyen:

- centros/guarderías de ECD (privados o comunitarios, algunos en los colegios, los menos en el lugar de trabajo);
- grupos de juegos (centros ubicados en una casa);
- centros extraescolares (fundamentalmente vinculados a los colegios, pero con instalaciones limitadas);
- cuidados en la casa de los niños o en otra casa (niñeras/cuidadores);
- familiares o amigos; o
- una combinación de lo anterior.

Niños menores de 7 años

El porcentaje de niños menores de 7 años que asisten a centros de ECD aumenta con la edad. Sólo el 5 por ciento de los niños menores de 3 años asiste a estos centros, frente al 15 por ciento de los niños entre 3 y 5 años, y al 21 por ciento de los que tienen entre 5 y 7 años⁵.

Así, pocos niños reciben una educación preescolar antes de comenzar el Curso 1. La mayoría de las medidas sirven para que los niños estén en casa con cuidadores informales, y a menudo carecen de atención por parte de un adulto, de juguetes y equipamientos o de experiencias didácticas fuera de su entorno inmediato. Además, en

⁵ Williams y Samuels, 2001.

los centros de cuidados infantiles formales de las comunidades pobres, la mayoría de los cuidadores no tiene recursos ni formación, y son pocos los niños que pasan por el programa formal anual de recepción a la edad de 5-6 años antes de comenzar el Curso 1. Los niños africanos están de algún modo infrarrepresentados en el ECD: el 73 por ciento de los niños matriculados son africanos, aunque los africanos constituyen el 80 por ciento de la población⁶.

Casi la mitad de los centros de ECD son instalaciones comunitarias: de un total de 21.892 centros en 2000, el 49 por ciento era comunitario, el 34 por ciento estaba en una casa y el 17 por ciento en un colegio. El 12 por ciento de ellas abría menos de cinco horas diarias, el 68 por ciento abría de cinco a diez horas diarias y el 20 por ciento más de diez horas. La mayoría de los centros domiciliarios abre más de diez horas para cuidar de los niños después del colegio⁷.

Antes de que se registre un centro, debe reunir unos requisitos mínimos; sin embargo, si reúne la mayoría, se puede registrar de manera condicional y tener derecho a subsidios que le ayuden a cumplirlos. En la actualidad hay una campaña del DSD para que se registren los centros de ECD, ya que en la actualidad casi un tercio de ellos no lo está. Al menos 1.500 centros se registraron desde abril de 2006 hasta marzo de 2007, y se esperan más para 2008.

En el aspecto educativo, el programa de párvulos impartido en la mayoría de los centros de ECD tiene dos componentes, a saber:

- Curso R (año de recepción) anterior al Curso 1, que prepara a los niños de 6 años; y
- Programas previos al Curso R, destinados a niños entre 0 y 4 años.

El objetivo del DOE es que el 100 por ciento de los niños del Curso 1 haya participado en un programa homologado del Curso R en 2010. Las matriculaciones pasaron de 280.000 en 2002 a 500.000 en 2004. El gasto público ha pasado de 12 millones de rands en 1995 a 538 millones en 2005. Hay un total de 54.503 profesores empleados en el sector parvulario, pero sólo el 12 por ciento está formado⁸.

⁶ Estadísticas de Sudáfrica, 2007b. Las cifras del resto de los grupos son las siguientes (% de la población, % del grupo de edad matriculado): mestizos 8,9; 10; indios/asiáticos 2,5; 2; blancos 9,1; 13.

⁷ Williams y Samuels, 2001.

⁸ UNESCO, IBE, 2006b, cuadro 1.3.3.

La mayoría de los parvularios abre de lunes a viernes durante el periodo lectivo escolar. El horario normalmente es de 7.30 a 12.30 h y algunos ofrecen cuidados extraescolares de 12.30 a 15.00 h o hasta las 17.00 h.

Coste para los padres

Las matrículas son la principal fuente de ingresos para el sector de ECD y más de una cuarta parte declara que no cuenta con ninguna otra⁹. La tarifa mensual varía mucho según la comunidad, oscilando entre menos de 25 rands mensuales (33 por ciento) y más de 75 rands mensuales (33 por ciento)¹⁰. En la mitad de los centros que cobran menos de 25 rands al mes, los padres no pagan y muchos de ellos tienen problemas financieros.

Los cuidadores (ya sea en un grupo reducido en el domicilio del cuidador o en el del niño) a veces son la opción preferida para los niños menores de 3 años y los costes oscilan entre 800 y 2.500 rands mensuales. Debido a los costes, esta opción se limita fundamentalmente a quienes tienen rentas altas, mientras que quienes tienen rentas bajas dependen de las redes familiares o sociales.

Los ECD en las comunidades más pobres están destinados a subsidios y ayudas. Los parvularios públicos, así como las instalaciones de las ONGs, reciben dinero del DSD. Los centros de ECD, una vez registrados, pueden optar a ayudas basadas en una serie de requisitos. El subsidio de un «lugar de cuidados» se puede pagar a un centro registrado para niños mayores de 1 mes. El próximo año fiscal se pagarán subsidios de al menos 9 rands por niño y día en todo el país. Un total de 314.000 niños de hogares pobres recibieron subsidios en 2007. En 2008, los subsidios se destinaron a otros 435.000 niños.

Los padres tienen todavía que pagar la diferencia para cubrir la matrícula. Sin embargo, muchos no se pueden permitir ni siquiera esta cantidad adicional. En 2000, más del 50 por ciento de los centros recaudaron menos de la mitad de las matrículas, pero continúan aceptando niños, ya que reciben subsidios estatales. La calidad de estos centros es muy mala, lo que se refleja en los bajos salarios de los cuidadores: el 44 por ciento gana menos de 500 rands al mes¹¹.

⁹ Williams y Samuels, 2001.

¹⁰ En julio de 2008, 1 dólar = 7,6 rands.

¹¹ Biersteker, 2001.

Niños en edad escolar

Los padres que trabajan a tiempo completo deben ocuparse de que alguien cuide de sus hijos antes y después de clase, ya que tanto la enseñanza primaria como la secundaria terminan a las 14.30 h. Las últimas intervenciones del Gobierno incluyen la ampliación de los servicios en los colegios fuera del plan de estudios para aumentar el uso de estas instalaciones y ofrecer un servicio de cuidados infantiles sin la supervisión de un adulto durante las tardes. Sin embargo, continúan ofreciéndose actividades extraordinarias fundamentalmente en los colegios privados o en los que están financiados por los padres.

El lugar de trabajo y la ayuda para cuidar de los niños

Las iniciativas basadas en el lugar de trabajo para cuidar de los niños son escasas y apenas hay asociaciones público-privadas. En Sudáfrica se han limitado las campañas de los empleadores y los sindicatos para ayudar a los trabajadores con los cuidados infantiles.

Las prestaciones en forma de cuidados infantiles están en la agenda de los sindicatos y Cosatu, una de las principales federaciones sindicales, trató este tema en la Resolución del Día de la Mujer de 2007. Sin embargo, las distintas prioridades, como son los salarios básicos, tienden a relegar los problemas de género e infantiles. Existen pocos casos en que el sindicato haya desempeñado un papel decisivo a la hora de abrir una guardería de empresa, siendo un ejemplo NUMSA en BMW (véase el estudio de caso siguiente).

En nuestra investigación encontramos muy pocos ejemplos de organizaciones que ofrezcan cuidados infantiles a los trabajadores, aunque hay indicios de que existen cada vez más empresas con iniciativas a favor de la familia. A menudo esto se amplía a la baja por maternidad retribuida, pero muy pocos han llegado a prestar ayuda con el cuidado de los niños. La mayoría de los directivos considera que una guardería en el lugar de trabajo es la única forma de ayudar con los cuidados infantiles y, por tanto, las empresas han sido lentas en responder a las necesidades de estos cuidados debido a los costes que conllevan este tipo de instalaciones.

No existen muchas pruebas de que el Gobierno o las empresas hayan entablado ningún diálogo sobre los problemas derivados de la vida laboral y familiar. Tampoco las empresas parecen estar asocián-

dose con las organizaciones comunitarias o las guarderías para mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles.

En los últimos años ha habido más empresas que han pensado en ofrecer ECD en el lugar de trabajo, especialmente en el sector financiero. Dos de los siguientes casos pertenecen a este sector: Old Mutual de Ciudad del Cabo y la sede del First National Bank de Johannesburgo. Un factor motivador clave en el sector financiero es la conservación y atracción de personal cualificado. En estas organizaciones, la alta dirección fue la principal impulsora de estas iniciativas, debido a menudo a experiencias personales como padres de niños pequeños.

También se han encontrado ejemplos de guarderías en el sector sanitario, donde, como en otros países, el trabajo por turnos y el elevado número de empleadas hacen que los cuidados infantiles sean un problema para la mayoría de los trabajadores. El último ejemplo es el de una bodega vinícola, que muestra cómo las instalaciones para cuidar de los niños en un área rural aislada pueden ser de gran ayuda tanto para los empleados como para el empleador.

Conclusión

La experiencia de Sudáfrica constituye un ejemplo de país en desarrollo que se está enfrentando a prioridades que compiten entre sí, así como a desafíos sociales y económicos con medios limitados. Se ha reconocido que el desarrollo infantil es un tema clave, pero no así los problemas de los padres que trabajan, aunque ambos sean inseparables. El Gobierno ha introducido amplias reformas para tratar la crisis de los niños en el país, pero llevará muchos años lograr las mejoras necesarias. Quizá haya margen para un mayor compromiso del sector empresarial en asociaciones público-privadas que presten su apoyo para cuidar de los niños, dados los efectos para el mercado laboral, el bienestar de los padres que trabajan y el de la próxima generación.

BMW SUDÁFRICA

Tipo de actividad. Fabricación de automóviles.

Lugar de trabajo. Dos centros: la fábrica de Rosslyn, con 3.000 empleados, la mayoría obreros y expertos técnicos, y las oficinas de Midrand, con 400 empleados, en su mayoría administrativos y vendedores.

Horario laboral. Funcionamiento en tres turnos: semana de 40 horas de 8.00 a 16.30 h de media en las oficinas administrativas.

Solución para cuidar a los niños. Dos centros de enseñanza infantil para niños de 3-6 años. Ambos ofrecen cuidados de emergencia y durante las vacaciones escolares.

Socios. Sindicato (NIMSA); consultor infantil.

En Sudáfrica, BMW, el conocido fabricante alemán de automóviles, tiene dos centros: la fábrica Rosslyn a las afueras de Pretoria y un departamento de comercialización y servicios en Midrand, Johannesburgo.

Los centros de enseñanza infantil de BMW se establecieron en 1989 en la fábrica de Rosslyn y en 1992 en las oficinas de Midrand, como respuesta a una solicitud del sindicato en nombre de los trabajadores. Según un representante de la empresa, cuando BMW comenzó a dar empleo a más mujeres, el Sindicato Nacional de Metalúrgicos de Sudáfrica (NUMSA) acudió a la empresa para hablar de la apertura de una guardería. Tras un periodo de consultas, la empresa acordó que ofrecería estas instalaciones.

Los principales objetivos de la empresa al abrir los centros de cuidados infantiles parecen ser el de invertir en prestaciones que ayuden a las familias de los empleados, lo cual incluye un horario laboral flexible y la baja por emergencia familiar. La empresa reconoce que obtiene beneficios como un absentismo reducido, pero éste no fue el principal motivo para abrir el centro. Los hijos de los empleados, a menudo procedentes de comunidades vulnerables, reciben una enseñanza de buena calidad. Las instalaciones ofrecen un excelente programa de estudios, con profesores bien formados y personal de apoyo.

Centros de enseñanza infantil

Ambos centros están en los locales de la empresa, a poca distancia de la fábrica y de las oficinas. Los colegios están abiertos de lunes a viernes, de 7.00 a 17.00 h y sirven comidas; cierran los fines de semana, durante las vacaciones públicas y en diciembre/enero. Los colegios están dotados de aseos, lavabos, aulas, galerías cubiertas y patios de juegos exteriores.

Los colegios son solamente para niños de 3-6 años porque la dirección considera que los menores de esa edad son más vulnerables a las enfermedades y están mejor si los cuidan en casa. Se pueden adoptar medidas de ayuda en caso de emergencia y se ofrece un programa de cuidados limitados durante las vacaciones escolares de los niños que van al colegio.

Los centros médicos de la fábrica y de las oficinas Midrand ofrecen atención sanitaria. Todos los niños tienen sus historias clínicas en el centro médico y la clínica local se ocupa de sus vacunas.

Derecho al colegio y uso

El centro está abierto a todos los empleados y lo utilizan los padres de todos los niveles de la organización. El de Midrand está en la actualidad totalmente lleno, con 45 niños. El centro de Rosslyn puede albergar 80 niños y en estos momentos tiene 66. El director informa que los empleados tienen menos niños y, por tanto, hay una menor demanda. Sólo los niños que asistieron al centro pueden utilizar las instalaciones para que los cuiden en verano.

Financiación y gestión

Los costes de apertura corrieron a cargo de BMW, junto con donativos de los padres fundamentalmente. La empresa es la propietaria de los edificios y supervisó su construcción, que se realizó a mediados de la década de 1980. El director se ocupó de todo el material didáctico y del mobiliario, y entrevistó a los profesores y al personal de apoyo con la ayuda del departamento de recursos humanos.

Las matrículas que pagan los empleados son razonables: 380 rands los asalariados y 340 rands los empleados que cobran por horas (aproximadamente el 6 por ciento del sueldo). BMW corre con buena parte de los costes: paga los salarios y las prestaciones de los profesores, así como las contrataciones de limpieza y seguridad. El dinero aportado por los padres cubre la comida y el funcionamiento diario de los centros.

El centro está gestionado y dirigido por el director general del departamento de enseñanza y desarrollo y por el director del colegio. El órgano rector está constituido por el director del colegio, el director general y el de recursos humanos.

Los padres y el sindicato pueden visitar el colegio y asistir a las reuniones que se celebran dos veces al año. Se anima a que los padres hagan preguntas y/o presenten sugerencias sobre el funcionamiento de los colegios. Se consulta al sindicato sobre cualquier cambio o problema del centro.

Los colegios están registrados como centros de enseñanza pre-escolar y reciben inspecciones regulares del DSD y del DOE, así como de la Asociación de Escuelas Independientes de Sudáfrica (ISASA).

Personal

Hay un director que supervisa el funcionamiento de ambos centros. Cada colegio tiene tres profesores titulados y un asistente de profesor. El número de niños por trabajador es de aproximadamente 20:1. Los profesores tienen unas buenas cualificaciones: tres tienen un título en educación preescolar (4 años de estudios) y cuatro tienen diplomas de enseñanza. Todo el personal puede seguir estudiando mediante el Programa de Educación de BMW, y puede tomar clases de *e-learning*, asistir a talleres y conferencias o aumentar sus estudios asistiendo a la universidad.

Los sueldos de los profesores y sus asistentes oscilan entre 5.000 y 11.000 rands mensuales, más bonificaciones (13.^a paga, bonificación por rendimiento y paga de beneficios), pensión y ayuda médica. El horario de trabajo es flexible entre 7.00 y 17.00 h. El personal parece tener unas condiciones laborales excelentes y estar feliz con el entorno.

Punto de vista de la dirección

No parece que se haya llevado a cabo ninguna valoración sobre las ventajas para la empresa, aunque esta última informe de un menor absentismo entre los empleados debido a sus obligaciones con sus hijos, esto no se ha medido ni se ha establecido un vínculo directo entre ambos extremos. La empresa cree que tiene una responsabilidad corporativa con la educación y la creación de oportunidades mejores para los hijos de sus empleados, y también se beneficia con unos trabajadores más comprometidos, que saben que sus hijos están cuidados en un ambiente agradable en el lugar de trabajo.

Punto de vista de los trabajadores/sindicatos

El sindicato apoya la iniciativa, está bien informado y es consultado, y los padres valoran y utilizan las instalaciones, que se ofrecen a un precio muy razonable, con excelentes equipamientos, profesores cualificados y comidas equilibradas para los niños. A éstos se les proporciona un buen punto de partida en la vida que, de otro modo, sus padres no se podrían permitir si trabajasen en otra empresa.

Lecciones aprendidas

En Sudáfrica, este centro se considera la mejor práctica que sirve de vara para medir a los demás. Se trata sin duda de un gran éxito, pero requiere una gran inversión por parte de la empresa. Su director informa de que recibe visitas de muchas grandes empresas, desde compañías de minas a bancos y fábricas. Algunas han conseguido abrir centros magníficos y otras no, quizá porque se han sentido intimidadas por los costes y las consecuencias legales percibidas.

BMW cree que se pueden aprender las siguientes lecciones de su experiencia:

- Cuando se abra y regente un centro de cuidados infantiles, se debe aplicar un enfoque consultivo.
- Es esencial que se cuente con los servicios de profesionales expertos y cualificados para orientar el proceso de establecimiento con el fin de evitar errores innecesarios.
- Todos los equipamientos adquiridos deben ser de buena calidad, ya que los de características inferiores costarán más a largo plazo y no durarán.
- El director debe ser capaz de seleccionar a toda la plantilla y tener los conocimientos necesarios para esta tarea. Durante el proceso de selección deben estar disponibles otros empleados de la empresa para ayudar en el grupo seleccionador.

SEDE DEL FIRST NATIONAL BANK (FNB), JOHANNESBURGO

Tipo de actividad. Servicios financieros, banca.

Lugar de trabajo. Sede en el centro de Johannesburgo

Trabajadores. Más de 8.000 empleados en la sede, la mayoría financieros y con profesiones relacionadas, consultores comerciales, administradores, administrativos y personal asociado de logística y recursos humanos.

Horario laboral. Fundamentalmente semana laboral de 40 horas, aunque algunos trabajan muchas más horas como parte de la cultura empresarial.

Solución para cuidar a los niños. Centro de cuidados infantiles para niños de 3 meses a 6 años.

Socios. Consultor de cuidados infantiles; sindicato (SASBO).

El First National Bank (FNB) es uno de los cuatro mayores bancos privados de Sudáfrica y uno de los principales actores de la banca comercial, de empresa y personal, con 700 oficinas en todo el país y 26.000 empleados.

FNB abrió su guardería en 2008 después de cuatro años de investigación, planificación y construcción. El motivo clave fue atraer y conservar a los empleados de este sector tan competitivo, en donde las aptitudes son primordiales. El banco informa de que tiene que atraer al personal cualificado no sólo local, sino también al que procede del extranjero, que espera prestaciones iguales a las de otros lugares. Ofrecer un centro de cuidados infantiles a los empleados forma parte de su estrategia de recursos humanos y se identificó como una necesidad en una encuesta realizada entre los empleados.

Uno de los desafíos clave consistió en encontrar un lugar que albergase el centro. Después de mucho investigar, el banco decidió reformar dos plantas de un edificio céntrico situado cerca de Bank City. FNB, a través de su equipo directivo de Bank City, nombró un jefe de proyecto y un arquitecto especializado para que convirtiesen el espacio en un colegio. Un equipo de FNB hizo un estudio de cuidados infantiles preescolares y consultó a varios expertos. Los representantes del equipo interno incluyen a especialistas en relaciones laborales, recursos humanos, asuntos jurídicos, salud laboral y mantenimiento.

Se ha aplicado un enfoque consultivo durante el proyecto con todas las partes interesadas, incluyendo al sindicato del sector financiero (SASBO). El equipo directivo interno que se ocupó de este proyecto hizo una investigación minuciosa y preparó un análisis extenso basado en la información disponible. Las listas de comprobación aportadas por las correspondientes autoridades se revisaron y se llevó a cabo un análisis de riesgos.

El centro de cuidados infantiles

El centro se ocupa de hasta 240 niños de 3 meses hasta 6 años de edad a tiempo completo, de lunes a viernes. El colegio se divide en dos áreas; a saber, la guardería y el centro preescolar. La guardería acepta bebés de 3 meses a 2 años y niños de 2-3 años. A continuación existe un programa escolar previo a la enseñanza primaria para niños de 3 a 6 años, que cumple los requisitos del Departamento de Educación de Gauteng (GDE en inglés).

El horario de apertura es de 7.30 a 17.30 h, de lunes a viernes, y cierra los fines de semana y las fiestas públicas. Sin embargo, abrirá durante las vacaciones escolares a excepción de las tres semanas de vacaciones navideñas en diciembre.

Se sirven comidas y tentempiés preparados en la cocina del colegio bajo la supervisión del comedor del banco que hay en el edificio. De acuerdo con las directrices de cuidados de día hay una enfermería independiente. En caso de que un niño enferme, lo pueden aislar hasta que los padres puedan recogerlo y llevarlo a casa. Hay un dispensario en el local de FNB para prestar apoyo médico.

Las instalaciones cumplen todas las normas sanitarias e higiénicas y están inscritas en el Departamento de Desarrollo Social de la ISA-SA. Al ser un colegio privado, el centro no obtiene subsidios ni ayudas del Gobierno.

Derecho al centro y uso

El centro está abierto a todos los empleados permanentes y con cualquier tipo de contrato con el FNB. Tanto empleados como empleadas tienen derecho a usarlo. Aunque lleve abierto menos de un año, hay 70 niños matriculados y las plazas para los menores de 3 están completamente cubiertas.

Financiación y gestión

El centro funciona sin ánimo de lucro sobre la base de cubrir costes. El personal está empleado por FNB y recibe las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores del banco.

El banco regentará el centro como cualquier departamento de la organización, siendo la dirección la responsable del éxito de las instalaciones. Se ha contratado a un director altamente cualificado y experto para que lo gestione y se aplicará una cultura de «propietario/director». Todos los profesores tienen la experiencia necesaria en enseñanza preescolar.

Los empleados pagan 1.400 rands mensuales por niño, lo cual está bien si se compara con otros centros de cuidados infantiles del sector financiero (FNB indicó que según su investigación que otras instituciones financieras cobraban 1.700-1.900 rands).

Punto de vista de la dirección

La dirección está muy comprometida con esta iniciativa, tal como atestiguan las grandes inversiones realizadas. Una vez tomada la decisión, el proceso de avance fue relativamente tranquilo, con un acuerdo entre todas las partes. Además de atraer y conservar al personal, la dirección aprecia el valor de contribuir a la inversión social corporativa ofreciendo enseñanza y cuidados a los hijos de sus empleados.

Punto de vista de los trabajadores/sindicatos

SASBO confirmó que había participado en el equipo consultivo formado por el banco. El sindicato ha ejercido presión durante años para que mejorasen las condiciones laborales, incluyendo el problema de un centro de cuidados infantiles; sin embargo, las campañas del pasado no tuvieron mucho éxito y los costes económicos eran prohibitivos.

Al sindicato le gustaría que más trabajadores se beneficiasen de estas instalaciones, especialmente en áreas de trabajo con elevada concentración. Se acepta en general que este tipo de centro sólo puede ofrecerse cuando hay un número suficiente de personas que lo justifique. El banco ha indicado que es posible considerar otra ubicación pero que la nueva instalación recientemente abierta necesitará ser valorada antes de comprometerse con nuevas expansiones.

Lecciones aprendidas

Basándose en su experiencia hasta la fecha, FNB cree que su éxito es el resultado de:

- planificación y valoración cuidadosas;
- «aceptación» de todas las partes interesadas (*stakeholders*) internas y externas;
- utilizar profesionales que hagan el trabajo para garantizar la calidad; y
- garantizar la propiedad de la alta dirección.

SEDE DE OLD MUTUAL, CIUDAD DEL CABO

Tipo de actividad. Servicios financieros, seguros.

Lugar de trabajo. Sede - Old Mutual Park, Ciudad del Cabo.

Trabajadores. Más de 8.000 trabajadores, en su mayoría profesionales financieros y de los seguros, representantes de ventas, consultores de negocios y personal asociado de logística y recursos humanos.

Horario laboral. Fundamentalmente una semana laboral de 40 horas para todos los empleados, pero los ejecutivos, la dirección y el personal especializado trabaja más horas como parte de la cultura empresarial. Los representantes de ventas y los consultores de negocios tienen horarios flexibles; muchos empleados cuentan con acceso a Internet desde sus casas, de modo que pueden trabajar a distancia; el personal administrativo trabaja a tiempo completo.

Solución para cuidar a los niños. Centro de cuidados infantiles *in situ* con plazas para 375 niños de 3 meses a 6 años.

Socios. Consultor de cuidados infantiles.

Old Mutual es el mayor y más antiguo proveedor de servicios financieros del sur de África. En los últimos 20 años, había planeado contar con un centro de cuidados infantiles en su sede de Ciudad del Cabo, pero no lo ha hecho realidad hasta hace poco. Esto se debió en gran parte tanto a las implicaciones financieras como a la falta de interés por parte de un personal predominantemente masculino.

La empresa informa que las mujeres ejercieron una gran presión para que se organizaran las prestaciones de cuidados infantiles. Además, el recién nombrado director general (DC) tiene niños pequeños y muestra empatía con las necesidades de las trabajadoras y las familias. La empresa hizo una encuesta entre los empleados y llevó a cabo un análisis de las necesidades. 1.700 de los 8.000 empleados de Old Mutual Park respondieron favorablemente a la idea de ofrecer cuidados infantiles en el trabajo.

Un consultor supervisó el diseño y la construcción del centro de cuidados infantiles, que abrió sus puertas en abril de 2008. El equipo colaboró estrechamente con el Departamento de Educación, Desarrollo Social y Salud para garantizar que instalaciones fuesen acordes con los estándares marcados por el Gobierno.

Programa de cuidados infantiles

El nuevo centro de enseñanza infantil Greens'cool se ha construido cerca del edificio principal para que los empleados puedan acceder con facilidad¹². Las instalaciones cumplen con todos los requisitos relacionados con el espacio, la ventilación y la higiene, y cuenta con baños, cocina y recursos didácticos. Se trata de un centro homologado por el Departamento de Desarrollo Social y está registrado como centro privado.

Abre de lunes a viernes, de 7.00 a 18.00 h, durante todo el año, incluso durante las vacaciones escolares. Es grande y tiene plazas para 375 niños. Hay 13 aulas y una guardería que acepta bebés de 3 a 17 meses. Hay clases para niños de 18-23 meses, 2-3 años, 3-4 años 4-5 años y Curso R.

Se ha instalado un amplio sistema que garantice la seguridad de los niños y de todos en el centro, cuyo acceso está controlado con la última tecnología en huellas dactilares.

Derecho al centro y uso

Las instalaciones están disponibles solamente para los empleados permanentes y con cualquier tipo de contrato con Old Mutual. Tienen derecho a utilizarlas hombres y mujeres. Puesto que el edificio de Mutual Park está clasificado como «de negocios», el centro de cuidados infantiles no

¹² Para más detalles, véase <http://www.omgreenscool.co.za> (11 de junio de 2009).

puede extenderse a nadie que no esté empleado en la empresa (parece ser que se trata de una limitación impuesta por el ayuntamiento).

Las solicitudes para entrar han sido numerosas; el centro abrió en abril de 2008 con 97 niños, y en mayo de 2009 ya había 273 matriculados. Los servicios para niños menores de 3 años están llenos; los destinados a los niños más mayores aún disponen de plazas, pero se espera que queden cubiertas conforme vayan creciendo los más pequeños y pasen por el programa.

Financiación y gestión

Establecer el centro ha costado hasta la fecha unos 25 millones de ZER, aportados en su totalidad por la empresa. Los empleados pagan una matrícula de 1.000 rands mensuales, lo cual es muy razonable si se compara con otros centros privados. Se espera que el dinero que pagan los padres, sumado a donativos y fondos que se recaben, cubran los costes de funcionamiento en caso necesario. Aunque todavía es pronto, el proyecto está en camino de ser un centro exitoso, autofinanciado y ofrece cuidados con un alto grado de calidad.

El personal del centro está compuesto fundamentalmente por empleados de Old Mutual, más un consultor independiente contratado para que supervise el funcionamiento cotidiano de las instalaciones. Se ha constituido una junta de padres para que ayude a recabar fondos y a regentar el centro.

Existe un arreglo exclusivo por el que Old Mutual está estudiando opciones con el Servicio Fiscal de Sudáfrica (SARS) con el fin de permitir que el centro se considere una prestación impositiva previa para los empleados de Old Mutual que utilicen este servicio. Se trata de una iniciativa destacable entre el sector privado y el Gobierno para ayudar a que los empleados con este tipo de prestaciones, que se traducen en un ahorro real para los trabajadores. Sin embargo, esto está todavía por concluir y confirmar.

Personal

Hay 62 empleados, incluyendo a profesores y cuidadores, dos enfermeras, personal administrativo y limpiadoras. Todos los profesores son titulados y se ponen al día con cursillos a través del Consejo de Padres, que ofrecen formación para profesores y padres.

Punto de vista de la dirección

La empresa se compromete a ofrecer instalaciones de cuidados infantiles en su sede de Ciudad del Cabo con el fin de prestar apoyo social a sus empleados y a sus hijos, y para atraer y conservar a los mejores trabajadores. Old Mutual está muy contenta con el centro y está pensando en abrir más en las oficinas de otras ciudades.

Punto de vista de los trabajadores

Los padres están muy contentos con la guardería y las solicitudes aumentan. La comodidad de tener a los niños cerca queda patente.

Lecciones aprendidas

Las lecciones aprendidas incluyen:

- la importancia de aplicar los conocimientos sobre cuidados infantiles cuando se abre un centro a fin de garantizar que se tienen en cuenta todos los aspectos; y
- la importancia de llevar a cabo un análisis sobre la relación costes/beneficios de ofrecer cuidados infantiles.

Los beneficios incluyen atraer y conservar a empleados cualificados y reducir el absentismo; e invertir en responsabilidad corporativa facilitando el acceso a cuidados y a educación de calidad mediante un centro en la empresa destinado a los hijos de los empleados.

GRANJA AGRÍCOLA MELSETTER

Tipo de actividad. Granja agrícola, vinícola.

Lugar de trabajo. Viñedos, huertos.

Trabajadores. Aproximadamente 100 hombres y 100 mujeres.

Horario laboral. De 7.30 a 17.30 h en invierno, de 7.00 a 17.00 h en verano (45 minutos para almorzar).

Solución para cuidar a los niños. Guardería in situ para niños de 0-6 años; cuidados en vacaciones y extraescolares.

Socios. Ninguno.

Melsetter es una granja de propiedad privada de 360 hectáreas que produce fruta y vino, y forma parte de un grupo. Está situada cerca de Somerset East en Western Cape, a unos 150 km de Ciudad del Cabo.

La mayoría de los trabajadores vive en las casas de la granja, que son aproximadamente 50. Casi todas estas familias son originarias de Ladismit, una ciudad cercana, y llevan viviendo más de 20 años en la granja. La comunidad incluye familias extensas y monoparentales.

La dirección abrió el Centro de Cuidados de día Graymead en 1987, ya que la guardería más cercana está a 20 km y consideró que debía ofrecer en la granja cuidados seguros para los niños, así como una educación que los preparase para el colegio. Antes de crear el centro, los hijos de los trabajadores se quedaban en casa a cargo de los miembros más mayores de la familia o de sus hermanos, por lo que la supervisión no era buena. La iniciativa se consideró una inversión social y una decisión empresarial para reducir el tiempo de trabajo dedicado a cuidar de los niños. También se consideró una forma de crear puestos de trabajo, ya que se contrató a dos mujeres de la granja para que trabajasen en el centro.

El centro de cuidados infantiles

El centro está en la granja y se puede ir a pie desde las casas de los trabajadores. Es un edificio de ladrillo rodeado por un patio, tiene una cocina, una guardería y dos aulas. El equipamiento incluye un televisor, colchones, mesas, sillas, juguetes y otros elementos. Aunque necesiten un poco de atención, las instalaciones parecen estar en buen estado.

El centro abre de 7.00 a 17.00 h de lunes a viernes y cierra los fines de semana y los festivos. Abre durante las vacaciones escolares excepto tres semanas en diciembre. Los niños reciben el desayuno, la merienda y un almuerzo nutritivo. Siempre hay disponible una enfermera titulada en primeros auxilios por si hay alguna emergencia, ya que el centro está situado cerca de la clínica de la granja.

El centro no sólo intenta ofrecer unos buenos cuidados a los niños, sino también los conocimientos básicos que los preparen para asistir al colegio. Aunque no se siga un plan de estudios formal, los ejercicios didácticos son acordes con los protocolos de enseñanza actuales de los parvularios.

Derecho al centro y uso

Todos los empleados que vivan en la granja pueden apuntar a sus hijos de 6 meses a 5 años. Según las normas de la empresa de apoyar el desarrollo social en la comunidad local, el colegio aceptará a niños que no sean de la granja. Sin embargo, no se han recibido solicitudes, quizá porque la granja está alejada.

El centro tiene plazas para 40 niños, pero en la actualidad sólo hay 14. En un momento dado, llegó a haber 30. Un motivo por el que el número ha disminuido es que los empleados ya no tienen tantos hijos como antes¹³. Otro motivo es lo que el empleador llama «el síndrome de la abuela»: algunos niños se quedan con las abuelas en casa (en la comunidad de la granja) hasta el Curso R. Parece ser que está extendida la creencia de que los niños están mucho mejor en casa y que no se entiende lo importante que es la guardería para el desarrollo infantil y la preparación de cara al colegio. Además, a pesar de que el precio de las matrículas es muy bajo, el ahorro es otra de las razones por las cuales los niños se quedan con las abuelas.

En ocasiones, los escolares utilizan las instalaciones, aunque esto no tenga una gran demanda. En la actualidad, 5 niños utilizan el centro después de clase y durante las vacaciones. El colegio ofrece un programa de vacaciones limitado de juegos supervisados.

Financiación y gestión

Aunque en su día el centro estuviese inscrito en el Departamento de Desarrollo Social como guardería preprimaria que recibía subsidios del Gobierno, ya no los obtiene; sin embargo, sigue registrado a efectos administrativos y las autoridades locales lo inspeccionan con regularidad. Esto se debe a que la cifra de niños ha disminuido en los últimos tres años, lo cual ha provocado que el subsidio sea tan bajo que el coste administrativo de mantener el sistema no justifica el cobro de ese dinero. Por ello, la dirección ha decidido asumir todos los costes.

Las instalaciones están registradas como centro de cuidados de día (que entra en el ámbito de un ECD, pero no necesita un plan de estudios formal ni profesores titulados); el Curso R ya no existe y ahora

¹³ La tasa de fertilidad nacional ha caído rápidamente de 5,7 niños por mujer a 2,77.

se imparte en el colegio local, a unos 5 km de distancia. La granja se ocupa de trasladar a los niños que asisten al Curso R.

El centro sigue recibiendo la visita anual de un inspector de las agencias gubernamentales, de modo que ha seguido teniendo una relación con el Gobierno. En estos momentos se están estudiando las posibilidades de obtener subsidios de del Gobierno, así como de otras fuentes de financiación.

El profesional de recursos humanos de la granja sirve de enlace con el personal del centro y se ocupa de su gestión. Hay una profesora titulada que vive en la granja y visita el centro una vez a la semana para ofrecer orientación y formación a los profesores no titulados; actúa como consultora para garantizar la calidad de los métodos de enseñanza y del equipamiento.

En la actualidad el centro está financiado por la granja y los padres. La primera aporta el edificio, los muebles, los aparatos, etcétera. El personal docente cobra de la granja y tiene derecho a una serie de prestaciones. El coste total por niño se calcula en 24 rands diarios, de los cuales los empleados pagan 5,50 rands por niño y día. Estos 24 rands no incluyen el coste del profesional de recursos humanos ni del consultor. La dirección presta su apoyo al centro y ayuda con las iniciativas para recabar fondos y cubrir otras necesidades.

Existe una junta compuesta por los padres y miembros de la dirección, que se reúne todos los meses para dar directrices al centro y tratar los problemas financieros. La junta fue una nueva iniciativa adoptada en 2008 que recibió un gran apoyo de la dirección, aunque a los directores les gustaría que a largo plazo la junta funcione por sí sola.

Desde 2008, cuando se celebró el primer acto para recabar fondos, los padres han participado más en el centro. Se les anima a que participen y tomen decisiones sobre sus hijos y el centro. La empresa se está esforzando para crear una cultura de propiedad en la que los padres consideren que tienen la facultad (*empowerment*) para implicarse en el centro.

El personal

Hay dos empleadas trabajando en el centro: una supervisora y una asistente/ cocinera/ limpiadora. Así, la ratio de siete niños por miembro de la plantilla es buena. Ambas empleadas tienen una educación

de Estándar 8. Aunque no sean profesoras tituladas, están formadas en cuidados, salud, seguridad y educación infantil básica. Asisten a cursos de forma regular o reciben formación del consultor, que visita el centro cada semana y participa activamente en las decisiones diarias y en la formación y ayuda a las cuidadoras.

Las cuidadoras trabajan 43,25 horas semanales (almuerzo excluido). Ganan 2.570 rands mensuales, lo cual es más del doble del salario mínimo en el sector agrícola (1.150 rands al mes). Entre sus prestaciones se incluye una vivienda gratuita, electricidad subvencionada, el agua, transporte gratuito a la ciudad, un fondo de previsión y una bonificación anual.

Punto de vista de los trabajadores

Los padres informan de que el servicio les resulta muy beneficioso. En caso de emergencia pueden estar en el centro en muy poco tiempo. Los colegios locales también han comentado que el centro ofrece una buena base para la escolarización, que los niños están bien preparados para el Curso R y que, en comparación con otros niños, avanzan mucho más deprisa en el colegio.

Punto de vista de la dirección

El empleador indica que los beneficios de contar con un centro de cuidados infantiles en la granja incluyen un menor absentismo y una mayor productividad de los empleados. La dirección apoya al centro, pero reconoce que necesita una mejora.

Lecciones aprendidas

El centro de cuidados infantiles es buen ejemplo de lo que se puede lograr cuando una empresa privada ayuda a empleados con salarios bajos en el cuidado y la educación de sus hijos. El centro funciona bien y tiene pocos problemas. Este ejemplo muestra que, con un coste razonable, los empleadores pueden ofrecer instalaciones de cuidados infantiles que son al menos tan buenas, si no mejores, que muchas del vecindario.

El desafío actual es que el coste por niño aumenta a medida que se reduce el número de niños. Sin embargo, el empleador continúa

creyendo que es importante mantener abierto el centro porque reduce el absentismo, mejora la productividad y presta un servicio muy útil para cuidar y educar a los hijos de los empleados, estando la empresa muy comprometida con la inversión social dentro de la comunidad.

Las lecciones del ejemplo de Melsetter incluyen:

- la importancia de la participación de los padres como medio facultar (*empowerment*) a éstos y a los trabajadores para que desempeñen un papel haciéndose cargo del futuro de sus hijos;
- pese a las limitaciones educativas en entornos con escasos recursos, los cuidadores deberían seleccionarse cuidadosamente para garantizar que realmente les gusten los niños y, por tanto, su trabajo; y
- las instalaciones de cuidados infantiles tienen tanto beneficios sociales como comerciales, y la empresa cosecha los frutos de unos trabajadores y una comunidad más felices.

HOSPITAL ZUID-AFRIKAANS, PRETORIA

Tipo de actividad. Hospital privado independiente (inscrito como empresa de la sección 21, constituido como asociación sin ánimo de lucro).

Lugar de trabajo. Hospital privado (sin ánimo de lucro) en Pretoria.

Trabajadores. Aproximadamente 275 empleados, en su mayoría (90 por ciento) mujeres que trabajan como enfermeras y personal administrativo.

Horario laboral. Dos turnos de enfermería: de 7.00 a 19.00 h. Algunas enfermeras y administrativas trabajan en turnos de día de 8.00 a 17.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Centro de cuidados infantiles en el hospital (ECD) para niños de 4 meses a 6 años, que ofrece cuidados durante el horario laboral normal (esto incluye las horas extraordinarias de los trabajadores por turnos).

Socios. Ninguno.

El hospital Zuid-Afrikaans se fundó como consecuencia de la guerra de los *boers**, (1899-1902)¹⁴. En 1904, los *bóers* (de lengua afrikáans) no eran admitidos en el hospital militar británico de Pretoria. Querían su propio centro y que los atendiesen en su idioma, y esto llevó al establecimiento de un hospital que comenzó como un dispensario con seis camas. Siempre ha sido un hospital privado general, sin ánimo de lucro e independiente, financiado por diversas agencias donantes. Hoy día dispone de una amplia variedad de servicios médicos y de 182 camas.

La idea de una guardería en el hospital para los hijos de los empleados surgió en la junta directiva en 1970, en gran medida por los esfuerzos de una matrona del hospital que abogó por este servicio en nombre de la mayoría de las mujeres que trabajaban en turnos. Se consideró que la guardería era una prestación adicional para los empleados y la junta acogió la idea mostrando su apoyo desde el principio y financiando su establecimiento, así como cediendo una antigua enfermería para que se convirtiese en un colegio donde cuidar de los hijos de las trabajadoras del hospital.

Centro de cuidados infantiles

La Kleuterland Childcare Facility se ocupa de niños de 4 meses a 6 años de edad. Tiene plazas para 35 niños: 20 de 3-6 años y 15 bebés de 4 meses a 2,5 años. El centro abre de lunes a viernes de 6.00 a 19.00 h. Cierra los fines de semana, durante las fiestas y tres semanas en diciembre durante las vacaciones de navidad.

El centro no abre en vacaciones para niños que vayan al colegio, sólo pueden utilizarlo los que ya están matriculados. Hubo un momento en que se admitía a niños más mayores durante las vacaciones escolares, pero los padres se quejaron de que los mayores eran muy brutos con los pequeños y esta práctica cesó.

El centro tiene un plan de estudios formal de Curso R y preescolar acorde con los requisitos del Departamento de Educación. Los niños llegan al Curso 1 con una sólida base del Curso R. Se sirven comidas

* N del T: Los boers os afrikaners son un grupo étnico de origen germánico cuya área de asentamiento se extiende fundamentalmente por territorios de Sudáfrica y de Namibia.

¹⁴ Información encontrada en http://www.zah.co.za/about_history.asp (11 de junio de 2009).

saludables y equilibradas, planificadas y preparadas por la cocina del propio hospital.

Todas las condiciones físicas, incluidas las dimensiones, el espacio y la higiene, así como los aseos, los juguetes y los recursos cumplen los requisitos del DED. Como es obvio, con el hospital a su disposición, no hay que preocuparse de los problemas médicos. Aún así, hay una enfermera titulada como asistente, de modo que se ofrecen cuidados sanitarios allí mismo.

Derecho al centro y uso

El centro está abierto a los hijos de todos los empleados del hospital (enfermeras, médicos y otros empleados). En el pasado aceptaba niños del vecindario; sin embargo, la demanda de los empleados ha aumentado poco a poco, de manera que se les ha dado preferencia a los hijos de los empleados. Los trabajadores de todos los niveles utilizan este centro.

En la actualidad hay 14 niños de párvulos y 13 bebés. Aunque esté ligeramente por debajo de su capacidad, la dirección y el personal del centro están satisfechos con la tendencia actual, que muestra un aumento de la demanda por parte de la plantilla.

Personal

El personal consta de un profesor titulado (director), una asistente (enfermera titulada), un supervisor para las tardes y tres trabajadores. Todos los empleados están a tiempo completo excepto uno, que está medio día. Los sueldos y las condiciones de empleo se consideran buenos y son al menos iguales a los de otros centros privados.

El director informa de que el desarrollo y la formación actuales del personal son una prioridad. Los profesores pertenecen a la Asociación de la Escuela de Enfermería y asisten a dos cursillos anuales para estar al día con los últimos avances.

Financiación y gestión

El centro pertenece al hospital, que se ocupa de dirigirlo y de cubrir los costes de mantenimiento del edificio, los salarios del perso-

nal y otros gastos como el equipo del patio y los juguetes didácticos. Hay un comité de padres que ayuda a recabar fondos para el colegio. Los fondos obtenidos se destinan a mejorar los equipos y las instalaciones.

Los padres pagan una matrícula mínima al mes de unos 650 rands mensuales por medio día de colegio o 850 rands mensuales por el día entero. Estas matrículas cubren los gastos de alimentación de los niños.

La guardería está inscrita como centro privado en el Departamento de Desarrollo Social y en el Departamento de Educación. Se inspecciona con regularidad y existe una estrecha relación entre la dirección y las autoridades. El centro obtuvo en su día subsidios del Gobierno, pero, debido a una revisión de esta política, hace ya varios años que fueron retirados.

Punto de vista de los trabajadores y el sindicato

El sindicato HOSPERS no era parte de la iniciativa original, pero en principio apoya la iniciativa como prestación para sus miembros. Los empleados creen sin duda que el centro les beneficia y valoran el tener a sus hijos cerca de ellos en el trabajo en caso de emergencia o poder visitarlos durante el almuerzo, lo cual hacen con regularidad. El estándar educativo es elevado y pueden estar seguros de que sus hijos están bien preparados para el colegio.

Punto de vista de la dirección

En Sudáfrica faltan buenas enfermeras, de modo que la guardería se considera una prestación muy importante a la hora de atraer y conservar al personal. La guardería destaca como parte del atractivo de trabajar en el hospital y se promueve en la página web para atraer a empleados de calidad.

Lecciones aprendidas

Después de 40 años, posiblemente este sea el primer centro de esta categoría que ofrece un empleador en Sudáfrica, y el hecho de que siga funcionando y tenga tanto éxito demuestra la dedicación de la dirección del hospital y del personal de la guardería.

Destacan las siguientes lecciones en el ejemplo del hospital:

- El éxito de este centro radica en que emplea trabajadores cualificados y con experiencia, pero sobre todo entusiastas, para que se ocupen de los niños. Es importante que a quienes cuidan de los niños les guste lo que hacen y no lo vean simplemente como un trabajo.
- Un fuerte liderazgo en el centro (es decir, el director) asegura una buena gestión en términos de calidad del servicio y de gestión financiera.

Ministerio de Trabajo e Inmigración

13. TAILANDIA

*Supawadee Petrat*¹

RESUMEN NACIONAL

En Tailandia, la solución más cómoda para muchos de los trabajadores urbanos con salarios bajos a menudo consiste en enviar a sus hijos con sus abuelos o parientes a zonas rurales para que los cuiden. La tensión que provoca esta práctica fue uno de los principales motivos por los cuales los sindicatos emprendieron iniciativas para el cuidado de los niños a finales de la década de 1980. El caso de Tailandia es realmente único porque los sindicatos han abierto algunas guarderías en polígonos industriales (este capítulo incluye dos ejemplos). Aunque las asociaciones hayan sido importantes en la sostenibilidad de esta campaña, es claramente necesario un mayor apoyo por parte del Gobierno y los empleadores para mejorar la viabilidad, la calidad y la cantidad de los cuidados disponibles para los padres que trabajan, especialmente si tienen bajos salarios.

¹ Supawadee Petrat es una activista que trabaja con ONGs locales y regionales relacionadas con mujeres, trabajadoras, jóvenes y derechos humanos tanto dentro como fuera de Tailandia. Le gustaría expresar su más sincero agradecimiento a los líderes de los sindicatos, al personal, a los empleadores y a los empleados del polígono industrial de Phra Pradaeng (Sindicato de Trabajadores del Metal y del Acero de Tailandia), a la Red Sindical de Nawanakhon, a la Radio aeronáutica de Tailandia (AEROTHAI), a la Organización Comercial de Empresas de la Oficina de la Comisión para la Promoción del Bienestar de Profesores y Personal Educativo (BOWT) y al Jardín botánico tropical de Nong Nooch por su colaboración. Le gustaría expresar su gratitud a Arunee Srito y a Wilaiwan Saetia del Grupo para la Unidad de las Trabajadoras (WWUG) por su importante cooperación.

Trabajo y cuidados infantiles

En Tailandia, la participación femenina en el mercado laboral siempre ha sido muy alta y las mujeres casadas continúan siendo económicamente activas a lo largo de sus vidas. En marzo de 2008, el 45,3 por ciento de los trabajadores eran mujeres. En 2008, casi el 64 por ciento de la población femenina total mayor de 15 años trabajaba (frente al 80 por ciento de los hombres)².

Cuando las familias extensas vivían juntas en los pueblos, el trabajo de las madres planteaba pocos problemas, ya que las abuelas podían cuidar de los niños. Naturalmente, la cultura tai espera que las abuelas cuiden de los nietos. En el pasado, siempre había otras personas, como tías, tíos y primos mayores, que podían ayudar a las abuelas en su papel de cuidadoras.

Hoy en día, se sigue dejando a los niños con los abuelos, ya que los padres emigran fuera del pueblo e incluso del país para buscar trabajo. Los nietos se quedan con los abuelos en las áreas rurales y, a menudo, apenas reciben apoyo económico ni ayuda. Un porcentaje significativo de hogares de las zonas rurales está compuesto por personas mayores de 60 años que viven con al menos un nieto y ningún hijo o nuera. En 2002, aproximadamente el 10,3 por ciento de los hogares rurales eran «casas con generaciones alternas», frente al 8,9 por ciento de 1994³.

Si los abuelos son pobres y los padres envían dinero de manera irregular, la manutención de los niños es para ellos una carga y puede crear dificultades a todos. Lo normal es que los padres vivan lejos y trabajen muchas horas, tengan pocas vacaciones y salarios bajos. Por tanto, les cuesta visitar a sus hijos a menudo o no disponen de tiempo suficiente para establecer vínculos con ellos. Algunas de las guarderías descritas en este capítulo han nacido a partir de iniciativas que surgieron a raíz de la intranquilidad de los padres cuyos hijos no los reconocían cuando iban a visitarlos.

Los líderes del Grupo para la Unidad de las Trabajadoras (WWUG)⁴ señalaron que las mujeres que trabajan a menudo tienen

² Oficina Nacional de Estadística de Tailandia, Encuesta de población activa, cuadros de resumen. Encontrado en http://web.nso.go.th/eng/stat/lfs_e/table8_q408.xls (2 de junio de 2009).

³ Knodel y Saengrienchai, 2005.

⁴ WWUG es un grupo de líderes femeninas de distintos sindicatos que se fundó en 1992 para proteger los derechos de las mujeres.

que dejar a sus hijos con sus abuelos u otros parientes en el campo una vez transcurridos los 90 días de la baja por maternidad. Esto las deprime y les deja poca motivación para llevar a cabo sus trabajos. Puede que regresen al pueblo cuando sus hijos estén enfermos o porque los echen de menos, de modo que se ausentan con frecuencia. En consecuencia, pierden ingresos y puede que no reciban un aumento anual u otras prestaciones a las que podrían tener derecho. En ciertos casos, el absentismo frecuente puede hacer peligrar sus trabajos.

Guarderías

En Tailandia el Gobierno ha lanzado una gran campaña para prestar servicios de educación infantil. La Constitución de 1997 declara que el Gobierno debe prestar los servicios básicos, que incluyen los cuidados y el desarrollo de los niños y sus familias. La Ley Nacional de Educación de 1999 dispone que:

- Los padres o tutores tendrán derecho al apoyo del Estado cuando críen o eduquen a los niños (artículo 13.1).
- Las personas, familias, comunidades, organizaciones comunitarias o privadas, los organismos profesionales, las empresas y otras instituciones sociales que apoyen u ofrezcan educación básica tendrán derecho al apoyo estatal para obtener conocimientos o aptitudes destinados a criar a quienes estén a su cargo (artículo 14.1)⁵.

En Tailandia, los centros para niños incluyen:

- cuidados públicos y privados para niños menores de 3 años cuyos padres trabajan;
- jardines de infancia (para niños de 2 y 3 años);
- clases preescolares (en colegios de primaria normales, un solo año antes del Curso 1);
- centros para el desarrollo infantil que acepten niños de 2-5 años.

Los jardines de infancia y las clases preescolares dependen fundamentalmente del Gobierno, especialmente el Ministerio de Educación, así como de otras organizaciones públicas y privadas. La Oficina de la Comisión de Educación Básica (OBEC en inglés), dependiente

⁵ <http://www.ecthai.com/act/indez.htm> (19 de junio de 2009).

del Ministerio de Educación, se ha centrado en ampliar el acceso a los jardines de infancia en las áreas rurales, donde las tasas de incorporación y participación son bajas si se comparan con las de las zonas urbanas. En 2001, la OBEC había establecido un total de 67.200 clases preescolares en 29.410 colegios rurales de primaria⁶.

En la actualidad, la mayoría de los centros infantiles están gestionados por los Gobiernos locales. Así, el Departamento de Administración Local del Ministerio de Interior supervisa unos 19.000 centros de desarrollo infantil⁷. La propia Administración Metropolitana de Bangkok tiene 663 centros.

Además del Ministerio del Interior, hay una serie de ministerios que tienen funciones relacionadas con los cuidados infantiles:

- El **Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana** concede licencias para abrir centros privados de cuidados infantiles, hace visitas de control y organiza reuniones, talleres y cursillos para garantizar que los centros cumplan los estándares.
- El **Ministerio de Educación** establece la política y el plan de estudios para la educación infantil, desarrolla y promueve las normas técnicas, ofrece asistencia técnica, controla y valora la calidad del desarrollo infantil y ofrece formación a los profesores y cuidadores.
- El **Ministerio de Sanidad** ofrece apoyo para promover la sanidad infantil, organizar la formación de los cuidadores y asesorar sobre el cumplimiento de las normas sanitarias y de higiene.

En 2002, había 2.682.835 niños matriculados en clases de preescolar, jardines de infancia y centros de desarrollo infantil, de los cuales el 80 por ciento pertenecía al sector público⁸.

La Oficina Nacional de Estadística informó de que el 48 por ciento de los niños de 3 años y el 74 por ciento de los de 4 años recibían educación infantil en 2006, con una mayor tasa de asistencia en las áreas urbanas (64 por ciento frente al 59 por ciento de las áreas rurales) y entre las familias más acaudaladas (78 por ciento de niños pertenecientes al quintil superior frente al 55 por ciento de familias pobres)⁹.

⁶ UNESCO, IBE, 2006c.

⁷ UNESCO, IBE, 2006c.

⁸ Tailandia, Ministerio de Educación, Oficina del Consejo Educativo, 2004.

⁹ Tailandia, Oficina Nacional de Estadística, UNICEF, 2006.

Todos los centros normalmente funcionan todo el día, desde las 7.30 u 8.00 h hasta aproximadamente las 16.00 o 16.30 h. Sin embargo, esto no basta para cubrir el horario laboral de muchos trabajadores. Además, algunas guarderías abren las 24 horas para adaptarse a las necesidades de los padres con turnos de noche. Un grave problema es la falta de centros asequibles para niños menores de 2 años.

En el caso de los niños que ya van al colegio, éstos abren de 8.30 a 15.30 h, siendo necesarios los cuidados extraescolares. Hay algunas ONGs y grupos religiosos, como por ejemplo la Forward Foundation, que ofrece actividades extraescolares a los niños de familias con rentas bajas. En general, no obstante, hay pocos centros que cuiden de los niños antes o después de clase y se deben buscar soluciones privadas. De manera similar, en el caso de las vacaciones escolares, la mayoría de los niños se queda en casa o se envían a las zonas rurales.

Iniciativas para los padres que trabajan

Hay una serie de departamentos del Gobierno que tienen sus propios centros de cuidados infantiles. Por ejemplo, el Departamento de la Guardia Fronteriza de la Policía Real de Tailandia tiene 15 centros y la Dirección de Educación y Formación de las Reales Fuerzas Aéreas Tailandesas, del Ministerio de Defensa, tiene tres¹⁰.

La información administrativa disponible del Departamento de Protección y Bienestar de los Trabajadores indica que existen 67 centros de cuidados infantiles en empresas: nueve pertenecen a empresas estatales y el resto a empresas privadas. Esto es muy poco si consideramos que hay más de 300.000 lugares de trabajo en todo el país.

Dados los problemas de los trabajadores con los horarios de los centros de cuidados infantiles comunitarios, el Ministerio de Trabajo abrió un tipo de centro en 1993 y otro en 1999 utilizando su presupuesto corriente. Sin embargo, la Oficina de Presupuestaria determinó que la dirección de estos centros no le correspondía al ministerio, de modo que este último ahora está intentando que estos centros no se anulen y transferírselos a otra organización.

El Departamento de Protección y Bienestar de los Trabajadores realizó una encuesta hace dos años para explorar la posibilidad de establecer centros de cuidados infantiles en diez polígonos industriales.

¹⁰ Tailandia, Ministerio de Educación, Oficina del Consejo Educativo, 2004.

Los funcionarios informaron que a algunos empleadores les gustaría abrir centros, pero que los costes les impedían hacerlo. Sin embargo, en su mayor parte, los directivos no prestan atención a la cuestión de los cuidados infantiles.

En 2004, cinco ministerios (Trabajo, Educación, Interior, Sanidad, Desarrollo Social y Seguridad Humana) firmaron un Memorando de Entendimiento (MOU en inglés) para coordinarse en la aplicación del Proyecto de Centros de Cuidados Infantiles para trabajadores en la empresa y en la comunidad. Acordaron coordinarse en la provisión de apoyo financiero, promoción, mejora y maximización del proyecto. El Departamento de protección y bienestar de los trabajadores pone la secretaría y facilita la coordinación entre las agencias participantes.

El Departamento de Protección y Bienestar de los Trabajadores ha organizado talleres sobre el problema del trabajo y los cuidados infantiles, y también ha incluido la existencia de un centro de cuidados entre los criterios para concederles premios a las empresas que ofrezcan buenas condiciones de trabajo.

Las organizaciones de trabajadores llevan solicitando centros de cuidados infantiles desde 1987, cuando la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU), en colaboración con el Congreso Laboral de Tailandia y el Congreso Sindical Tailandés, cooperaron para apoyar a las trabajadoras. La necesidad de guarderías fue uno de los temas que animaron a las mujeres trabajadoras a participar en los sindicatos y a aceptar funciones de grado superior. Se organizaron algunos viajes a Singapur y Japón. Después de aquello, algunos sindicatos abrieron centros de cuidados infantiles preescolares, como el Sindicato de Siam Textile (en la actualidad dirigido por el Sindicato de Trabajadores del Metal y del Acero, véase el caso siguiente), el Sindicato de la Industria Textil y de Mantas de Tailandia, el Sindicato de Lucky 3 Textile y la Red sindical de Nawanakhon (véase el estudio de caso siguiente).

El WWUG ha estado luchando para que se presten servicios de cuidados infantiles. Todos los años desde 1993 se ha incluido este tema en la agenda del Día Internacional de la Mujer y se ha solicitado al Gobierno que abra guarderías en los polígonos industriales¹¹. La defensa del WWUG ha jugado un papel decisivo para que el MOU de 2004 se coordinase entre los cinco ministerios para el Proyecto de Centros de Cuidados Infantiles para Trabajadores en la Empresa y en la Comunidad.

¹¹ Baker y Wanaboribun, 2004.

Los miembros que dirigen el WWUG creen que, desde que se firmó el MOU, no se ha avanzado mucho exceptuando un par de reuniones organizadas con los trabajadores. Advierten que los centros de cuidados infantiles existentes no tienen lo bastante en cuenta las necesidades y el estilo de vida de los trabajadores, y solicitan que el Gobierno actúe para asegurar una política e implementación claras relativas al establecimiento de estos centros.

Conclusiones

Para los padres que trabajan, contar con un centro de cuidados infantiles asequible y fiable puede marcar la diferencia entre poder tener con ellos a sus hijos pequeños y enviarlos con sus abuelos. Como dicen algunos padres, el desarrollo de sus hijos es sin duda mejor cuando están en una guardería que cuando están con sus abuelos.

Las iniciativas de los empleadores en relación con el cuidado de los niños son raras. Sin embargo, algunas como la del jardín botánico Nong Nooch sugieren que las organizaciones obtienen grandes beneficios ayudando. Abrir una guardería puede no ser viable para muchos empleadores, pero también pueden ser muy valiosas otras formas de asistencia (ayudas, plazas subsidiadas) y asociaciones con las iniciativas sindicales o de la comunidad.

El Gobierno podría pensar en cómo ofrecer incentivos que ayuden a establecer nuevos centros de cuidados de día y a reforzar los existentes en comunidades y empresas. Se debería dar prioridad a garantizar que los trabajadores con rentas bajas puedan acceder a cuidados infantiles que satisfagan sus necesidades en lo que respecta al coste y a las horas. También se ha de prestar atención con relación a la calidad de los cuidados, siendo necesarios más esfuerzos para reforzar las campañas del Gobierno nacional y local para formar al personal, controlar la calidad y ayudar a que más centros alcancen los estándares necesarios para su registro.

Como en muchos otros países, una serie de ministerios participan en los cuidados infantiles, siendo un problema la coordinación y la coherencia. Además, se tiende a descuidar las necesidades de los padres que trabajan. Podría establecerse un organismo coordinador para que ponga a disposición de los padres unos cuidados infantiles adecuados. Este organismo estaría compuesto por las principales partes interesadas como son el Gobierno, los empleadores, los trabajadores, los sindicatos, los representantes de la comunidad, los padres y expertos.

POLÍGONO INDUSTRIAL DE PHRA PRADAENG

Tipo de actividad. Polígono industrial: fábricas textiles y de ropa, producción de metal y acero, fabricación de bicicletas, procesado de alimentos.

Lugar de trabajo. Polígono industrial de Phra Pradaeng, provincia de Samut Prakan (a 29 km de Bangkok). Hay unas 2.594 fábricas.

Trabajadores. Casi 100.000, muchos de ellos emigrantes de áreas rurales.

Horario laboral. La mayoría trabaja de 8.00 a 17.00 h, aunque también hay turnos.

Solución para cuidar a los niños. Guardería, cuidados en vacaciones para niños en edad escolar; en la actualidad está regentada por el Sindicato del metal y del acero.

Socios. Sindicato de Siam Textile, Sindicato del Metal y del Acero, AFL-CIO, Tierra de Hombres, templo local, Grupo de Ahorros Comunitario, Triump Company, Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, Departamento de Administración Local (Ministerio del Interior) a través del ayuntamiento (subsidio para leche y alimentos), Ministerio de Sanidad.

Phra Pradaeng es uno de los núcleos industrializados más importantes de Tailandia. Alberga a grandes y medianas empresas que dan empleo a trabajadores procedentes en su mayoría de provincias. El Centro infantil se fundó en 1989 por trabajadores del Sindicato de Siam Textile. Siam Textile era un telar que empleaba a unos 400 trabajadores, el 90 por ciento de los cuales eran mujeres.

Cómo comenzó

La historia se remonta a 1987, cuando una trabajadora de la fábrica de Siam Textile fue a visitar a sus hijos al campo por Año Nuevo. Al regresar, se quejó a sus compañeras de que sus hijos la habían tratado como a una extraña y que no querían abrazarla. Como era un problema corriente entre los trabajadores, la cuestión se expuso en una reunión del comité sindical (seis mujeres y dos hombres en aquel entonces), que acordaron que se debía abrir un centro preescolar para los hijos de los trabajadores del sindicato y de la zona.

El sindicato realizó una encuesta entre los trabajadores de la zona que confirmó la necesidad de que cuidasen de sus hijos. Para recabar fondos se organizaron diversas actividades como ceremonias de tónicas en distintos templos y juegos.

En 1989, el centro abrió con un cuidador en una habitación alquilada en la planta baja de un edificio de apartamentos y acogió a 17 niños en edad preescolar. Más tarde, el centro se trasladó a otro edificio, con los fondos para el arrendamiento y equipamientos donados por Tierra de Hombres durante un año. El sindicato adquirió entonces el edificio aportando 300.000 bahts y pidiendo prestados los otros 450.000 bahts al AFL-CIO con un crédito sin intereses.

En 1991, la fábrica de Siam Textile cerró y se despidió a todos los trabajadores. El centro pasó a manos del Sindicato del Metal y del Acero, cuyos trabajadores son empleados de la empresa japonesa Aoyoma Thailand Company. Un antiguo miembro del comité del sindicato de Siam Textile se ofreció voluntario para dirigir el centro cobrando un salario exiguo que el primer año pagó AFL-CIO.

Programa de cuidados infantiles

Hoy en día, asisten al centro 60-70 niños de 18 meses a 4 años. Está abierto de lunes a sábado de 6.00 a 18.00 h. Algunos días permanece abierto hasta las 21.00 h, ya que los padres trabajan horas extraordinarias. En estos casos, los padres pagan 10 bahts por cada hora adicional. Los niños a veces pasan la noche allí con el personal que vive en el centro porque los padres no acuden a buscarlos por haber bebido demasiado. El centro también ofrece servicios de vacaciones para los niños en edad escolar, aunque la mayoría se quede en casa con los hermanos más mayores.

Situado en un edificio de dos plantas de la comunidad, el centro tiene 35 m², dos aulas, una cocina y baños. Está equipado con un televisor, reproductor de DVD, juguetes, vasos, cepillos de dientes y camas.

Programa diario

- | | |
|--------------|---|
| 6.00 h. | Llegan los niños y les dan la comida preparada por los padres. Algunos padres se quedan a darles el desayuno. |
| 8.30-9.30 h. | Juegos, lavado de manos y pies. |

- 9.30-10.00 h. Ejercicio físico, inspección de higiene (uñas, cabello, ropa). Se le da a cada niño un cartón de leche.
- 10.00-11.30 h. Aptitudes de autoayuda como uso del baño, vestirse y actividades como hacer collares, pintar, cortar papel y juegos didácticos.
- 11.30-12.30 h. Almuerzo con sopa, arroz y fruta.
- 12.30-13.30 h. Cepillado de dientes, oración.
- 13.30-15.00 h. Siesta.
- 15.00-18.00 h. Baño y preparativos para volver a casa

El centro está inscrito en el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana y aplica su plan de estudios. El ministerio lleva a cabo inspecciones por sorpresa una vez al año y, desde 2007, exige que cada niño tenga una cartilla de evaluación que registre diversos aspectos de su desarrollo. El ministerio se ocupa de las vacunas y de una revisión médica anual.

Derecho a la guardería y uso

La mayoría de los padres trabaja en la fábrica, el resto son vendedores ambulantes que ganan el salario mínimo. Pocos trabajadores de Aoyoma utilizan en centro porque está lejos de la fábrica. Según la licencia, el centro no puede aceptar más de 45 niños, pero las dificultades financieras obligan a que tengan más, e intentan que el máximo sea de 70, lo que en ocasiones les lleva a rechazar solicitudes.

Financiación y gestión

El director del centro responde ante la junta sindical tanto sobre los avances del trabajo como sobre las finanzas, las cuales son precarias. Los únicos ingresos regulares son las matrículas que pagan los padres, un subsidio para comida de 10 bahts por niño al día y uno para leche por valor de 600 dozen anuales del Departamento de Administración Local. Todos los años, el Grupo de Ahorro Comunitario, que comparte el mismo edificio, hace un donativo que incluye mantas. Algunos años, el grupo también dona un poco de dinero, como en 2007, año en que tuvieron algunos beneficios y apartaron 10.000 bahts para el centro.

El centro cobra 700 bahts mensuales por niño y 600 bahts a los miembros de cualquier sindicato. En torno al 20 por ciento de los padres solicita pagar a plazos. Los cuidados en vacaciones cuestan 50 bahts diarios. El dinero aportado por los padres suma aproximadamente de 24.000 a 42.000 bahts mensuales, mientras que los gastos regulares del centro son unos 38.000 bahts al mes. Esto no incluye los gastos de mantenimiento del edificio o de reposición de equipos ni material pedagógico (como el material didáctico, el papel o los juguetes). «Debido a la financiación limitada, tenemos que gastar el presupuesto cuidadosamente. A veces apenas llegamos a final de mes. Sin el apoyo del Departamento de Administración Local, el centro estaría en aprietos para sobrevivir» (un profesor del centro).

Personal

El personal incluye un director que es profesor titulado, un profesor con certificado de educación secundaria, otro con un título de educación primaria y una muchacha. El personal es insuficiente si se compara con el número de niños, especialmente de junio a octubre, periodo en el que hay muchos. Cada profesor tiene que cuidar de unos 20 menores, lo que supera la ratio estándar de 1 a 15 (para niños de 3-5 años).

Todo el personal recibe alojamiento y comida en el centro. De 1 a 3 veces al año, cada profesor puede asistir a un cursillo organizado por el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, y existe un curso anual sobre nutrición y desarrollo infantil. También pueden asistir a cursos de Spirit in Education Movement (SEM) y a formación sobre nutrición dos veces al año. El personal agradece la formación. En palabras de un profesor, «Ir a un curso me ayuda a tener los conocimientos que puedo aplicarme a mí mismo y a mi trabajo».

El trabajo del personal es agotador e implica muchos desafíos. Los padres trabajan muchas horas y tienen poco tiempo para ocuparse de sus hijos, muchos niños proceden de hogares rotos y algunos padres tienen tan sólo de 14 a 18 años. Los profesores a veces cuidan de niños durante la tarde e incluso la noche y, en ocasiones, tienen que hacer el papel de los padres. Puesto que la plantilla es pequeña, los profesores desempeñan muchas funciones.

Pese a los desafíos, los profesores están muy orgullosos y les apasiona su trabajo. Uno de ellos destacaba que el centro de cuidados de día puede sobrevivir gracias a la integridad, la sinceridad y la dedi-

cación de la administración (en este caso los profesores). Valoran el desarrollo de los niños y el enfoque centrado en estos últimos en su trabajo como algo esencial para los menores y para el país. Otro profesor dice:

La mayoría de los padres da la educación por sentada y no cae en la cuenta de lo importante que es la educación preescolar... Aquí intentamos dar a la nación niños sanos. Estoy orgulloso de tener la oportunidad de trabajar en este lugar.

Después de 15 años de trabajo, el director observa:

Las experiencias que he tenido trabajando con el sindicato me empujan a trabajar por el interés común, a trabajar para los niños y a darles cosas buenas. Pero ahora es como si estuviese trabajando solo y sin apoyo en muchos aspectos. Aunque este lugar sea para niños pobres, también esperamos que ellos tengan el mejor desarrollo, como los que viven en las mejores zonas.

Punto de vista de la dirección

El director del centro observó que, cuando el sindicato abrió el centro, el empleador se negó a ofrecer un lugar en la fábrica. Más tarde, el sindicato negoció con el empleador y la empresa proporcionó los equipos eléctricos y arroz para un año, hasta que cerró. En la actualidad, Triump Company, cuyos trabajadores utilizan la guardería, aporta el arroz mediante su Fundación Tomson. Sin embargo, en general, pocos empleadores parecen reconocer la importancia del centro ni apoyarlo.

Punto de vista de los trabajadores

Tradicionalmente, los trabajadores han tenido que enviar a sus hijos al pueblo con sus padres, ya que no se pueden permitir el lujo de una guardería privada o de una sirvienta. Los padres entrevistados agradecen la guardería e informan de que ha contribuido al desarrollo y los conocimientos de sus hijos, en especial si se compara con los niños que crecen con los abuelos en el campo. Algunos padres no están seguros de lo que harían sin el centro. Algunos observan que sus parientes en el pueblo no pueden ayudar, otros mencionan los elevados costes de un canguro o la mala calidad de unas alternativas asequibles. No obstante, varios reconocen que el centro necesita más personal y espacio para los niños.

Lecciones aprendidas

Este caso ilustra cómo los trabajadores de un polígono industrial, colaborando con las organizaciones sindicales, pudieron movilizar los recursos para un centro de cuidados infantiles destinado a los trabajadores con empleo formal e informal. Han participado varios socios en el pasado, pero la principal fuente de ingresos procede hoy día de las matrículas que pagan los padres.

La sostenibilidad financiera con el dinero aportado por los padres es, sin duda, un problema, en especial cuando los salarios son bajos. El centro se ha mantenido en funcionamiento por la dedicación del personal, que trabaja muchas horas por un sueldo escaso. El centro se ha visto obligado a aceptar más niños de lo recomendado por las normas con el fin de obtener los ingresos necesarios para mantenerlo. El espacio, el personal y el equipamiento no son suficientes para todos estos niños.

No obstante, son esenciales los beneficios para los padres que pueden ir a trabajar sabiendo que sus hijos están seguros y reciben algún tipo de educación, tal como se desprende de sus testimonios. Un mayor apoyo de los empleadores de la zona, que también se benefician del centro, así como del Gobierno, ayudaría a garantizar que el centro continúe funcionando en condiciones razonables tanto para el personal como para los niños.

RED SINDICAL DE NAWANAKHON

Tipo de actividad. Electrónica, juguetes.

Lugar de trabajo. El polígono industrial de Nawanakhon está situado en Pathum Thani y alberga más de 200 fábricas, la mayoría de propiedad extranjera.

Trabajadores. Más de 100.000 trabajadores; el 70 por ciento procede de áreas rurales y el resto son de la zona.

Horario laboral. De 8.00 a 17.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Centro infantil para niños de 2,5 a 4,5 años; se incluyen cuidados en vacaciones para los niños en edad escolar que sean antiguos alumnos.

Socios. Red Sindical de Nawanakhon, Departamento de Administración Local (Ministerio del Interior) mediante el Ayuntamiento de Thaklong (subsido para leche), Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, Ministerio de Sanidad, AFL-CIO, Nawanakhon Personnel Managers Group, Kawazumi Company.

El polígono industrial de Nawanakhon incluye fábricas y una gran área residencial que alberga a la gente de la zona, así como a los numerosos trabajadores procedentes de fuera, a menudo con sus familias. En este complejo industrial, los sindicatos formaron la Red Sindical de Nawanakhon¹² a partir de unos 30 sindicatos para ofrecerse ayuda mutua en la solución de conflictos laborales entre empleados y empleadores, negociando con estos últimos y estableciendo unas buenas relaciones entre ambos y el Gobierno.

Cómo comenzó

La Red propuso la idea de abrir centros de cuidados de día para abordar los problemas del aproximadamente 40 por ciento de los trabajadores de la zona que enviaban a sus hijos con sus abuelos para que los criasen en el campo. Los trabajadores apenas veían a sus hijos, en ocasiones una sola vez al año, y la preocupación por sus hijos afectaba su bienestar y sus resultados laborales. Una encuesta de la Red halló apoyos para la idea y la Red consultó con expertos en centros infantiles.

En 1992, abrió el centro con un cuidador en la oficina de la Red. Tras un par de años, el número de niños pasó a 20-30. Se necesitaba un nuevo edificio. Un funcionario del Ministerio de Trabajo se ofreció a diseñar el borrador del edificio sin cobrar nada. El presupuesto de construcción se obtuvo de distintas fuentes, como los trabajadores, los sindicatos y las fábricas a través del Grupo de Directores de Personal de Nawanakhon, cuestaciones y un préstamo sin interés de la AFL-CIO. Durante la construcción, la Kawazumi Company ofreció un espacio temporal gratuito para que el centro de cuidados de día continuase su actividad.

Programa de cuidados infantiles

El centro abre de lunes a sábado, de 6.30 a 18.00 h y sirve el desayuno, el almuerzo y un tentempié. No hay patio de juegos, pero se prevé construir uno en la azotea. Tiene cocina, baños, una sala de personal y alberga la oficina del sindicato. Cuenta con televisores, reproductores de DVD y dos frigoríficos. La mayoría de estos electrodomésticos son donativos de los empleadores.

¹² Ahora llamada el Consejo de Trabajadores Independiente de Tailandia.

Programa diario

- 6.30 h. Abre el centro.
- 7.30-8.00 h. Desayuno.
- 8.00-8.30 h. Actividad de grupo: saludo a los amigos, canciones, cuentos.
- 8.30-9.00 h. Himno nacional, oración, ejercicio físico, baile aeróbico.
- 9.00-11.00 h. Los niños pequeños realizan actividades como dibujar a lo largo de líneas de puntos, pintura, Lego, ver DVD algunos días, cantar.
- 9.00-11.00 h. Los niños más mayores tienen cursos preescolares que incluyen matemáticas, tailandés, inglés, ciencias sociales, aptitudes para la vida, mejora del comportamiento.
- 11.00 h. Almuerzo de los niños pequeños.
- 11.30 h. Almuerzo de los niños medianos y mayores.
- 12.00-14.30 h. Vaso de leche suministrada por los padres y siesta.
- 15.30 h. Vaso de leche suministrada por el ayuntamiento. Preparación de los niños para que los recojan. Asignación de los deberes a los más mayores.
- 18.00 h. Cierra el centro.

En 1993, el centro fue el primero registrado de cuidados de día en Pathum Thani. Ninguna agencia administrativa lo ha inspeccionado.

Derecho a la guardería y uso

En la actualidad hay 100 niños. Se puede apuntar a los que tengan de 2,5 a 4,5 años. También hay servicio de cuidados en vacaciones escolares para los niños que hayan ido al centro anteriormente, pero sólo hay 3-4 matriculados.

Aproximadamente el 80 por ciento de los niños del centro son hijos de trabajadores que ganan el salario mínimo de 194 bahts diarios. A menudo los dos padres trabajan en una fábrica. El 20 por ciento restante de niños son hijos de vendedores de la comunidad. El centro

está situado cerca de donde viven en el complejo industrial de Nawanakhon. Existe una gran rotación de niños pequeños, ya que sus padres se trasladan o los envían al campo.

Financiación y gestión

El Comité de la Red Sindical de Nawanakhon es responsable del centro. Ha nombrado a un presidente (también vicepresidente del Consejo de Trabajadores Independientes de Tailandia) como director. El personal a tiempo completo de la Red puede ayudar al director con la gestión diaria.

La matrícula es de 900 bahts mensuales por niño de 2-3 años y de 750 bahts para los mayores de esa edad y los niños que acuden durante las vacaciones escolares. Los padres pagan los uniformes y el material de papelería de los niños medianos y mayores, 200 bahts, y llevan las sábanas para sus hijos.

En la actualidad, el centro depende fundamentalmente de lo que pagan los padres, que cubre los salarios de los profesores y de la muchacha, los suministros y otros gastos básicos. Antes, el Departamento de Protección Social del Ministerio de Trabajo¹³ daba una ayuda para un profesor, pero esto se interrumpió por la falta de presupuesto. El ayuntamiento de Thaklong concede un subsidio para leche de 10 bahts mensuales por niño. El Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana aporta algunos equipos didácticos.

Según el presidente de la Red Sindical de Nawanakhon, si el centro necesita algo, puede pedir ayuda al Grupo de Directores de Personal de Nawanakhon.

Personal

El personal está compuesto por cinco miembros: tres profesores, una muchacha y un funcionario de la Red que cobra las matrículas, compra la comida, los libros y el material de papelería. De los tres profesores, uno tiene el certificado de enseñanza secundaria media, otro un título universitario y el otro es diplomado. Los salarios de los

¹³ El nuevo nombre es Departamento de Desarrollo Social y Bienestar, del Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana.

profesores oscilan entre 5.800 y 7.100 bahts mensuales. Los profesores comen en el centro y tienen una bonificación anual equivalente a un mes de sueldo.

Durante sus primeros dos años, los cuidadores recibieron una sesión de formación sobre cómo criar niños en el hospital Thammasat. Desde entonces, no han tenido más oportunidades de formarse, aunque quieren aumentar sus conocimientos sobre desarrollo infantil. La mayoría de ellos los adquieren leyendo y preguntando a profesores de otros colegios y aplican esos conocimientos a su trabajo. En la actualidad, sólo les preocupa el modo de mejorar el centro en muchos aspectos.

Punto de vista de los empleadores

El presidente de la Red Sindical de Nawanakhon indicó que la Red se había reunido con el Grupo de Directores de Personal de Nawanakhon para consultar con ellos sobre el centro de cuidados de día. La mayoría de las fábricas muestra una actitud positiva hacia el centro, y cuando solicitan ayuda no se les ignora.

Punto de vista de los padres

Los padres entrevistados consideran que el centro es muy útil, ya que apenas tienen tiempo para ocuparse de sus hijos. Si no fuese por el centro, algunos tendrían que enviar a los niños al campo, mientras que otros acudirían a centros privados cuyas tarifas y ubicación son menos convenientes. Los padres valoran los servicios, por ejemplo, sus hijos pueden valerse por sí mismos, aprenden con rapidez, desarrollan aptitudes lectoras, son valientes y saben expresarse, etcétera. Como indicó un padre:

Si se compara con los niños que criaron nuestros padres en el campo, vemos que los que se han criado en el centro se desarrollan mucho mejor. Nuestros padres simplemente les enseñan lo que quieren, pero en el centro se les ayuda a que desarrollen sus aptitudes con rapidez, aprenden a leer inglés y a responder al teléfono.

Según los padres, el centro está abarrotado y se debería ampliar. También les gustaría que se impartieran los cursos en inglés y que hubiera más juguetes.

Lecciones aprendidas

Este ejemplo muestra los resultados concretos obtenidos por los sindicatos cuando colaboran como una red en un polígono industrial. El centro de cuidados infantiles está respondiendo claramente a una importante necesidad de los trabajadores. Por parte de los empleadores, el Grupo de directores de personal en la zona fue la parte que dialogó con los sindicatos.

En esta iniciativa las asociaciones han sido esenciales. La Red pudo hacer realidad el centro con varias estrategias para recabar fondos y movilizándolo a asociaciones para que ayudaran. Los socios del ayuntamiento, los empleadores y la Red de Directores de Personal de estos últimos, el Gobierno central y los sindicatos americanos (AFL-CIO) han contribuido para atraer un conjunto diverso de materiales y recursos financieros destinados a mantener el centro.

No obstante, el centro está abarrotado. Con el fin de aumentar sus ingresos, acepta a demasiados niños para el espacio disponible y el personal. La financiación de las instalaciones con las matrículas pagadas únicamente por padres con rentas bajas es difícil de combinar con la prestación de unos servicios de calidad a un número razonable de niños por profesor. Además, los cuidadores carecen de oportunidades para asistir a cursos de formación y mejorar sus capacidades. Parece que es necesario un mayor apoyo del Gobierno y de los empleadores locales, especialmente por las cantidades de dinero que se manejan.

RADIO AERONÁUTICA DE TAILANDIA (AEROTHAI)

Tipo de actividad. Empresa estatal sin ánimo de lucro para el control del tráfico aéreo y servicios de telecomunicación aeronáutica.

Lugar de trabajo. Oficina en Bangkok.

Trabajadores. 2.800 empleados. La mayoría altamente cualificados.

Horario laboral. De 8.00 a 17.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Centro infantil (recién nacidos hasta 4 años); cuidados de refuerzo y de vacaciones para niños en edad escolar.

Socios. Comité de Gestión de Bienestar Social, Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, Ministerio de Sanidad, Consejo de Centros de Cuidados de Día, Sindicato de la Radio Aeronáutica de Tailandia.

Radio Aeronáutica de Tailandia (AEROTHAI) es una empresa estatal del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Según el contrato con el Gobierno, AEROTHAI funciona cubriendo gastos y presta servicios de control del tráfico aéreo y telecomunicaciones aeronáuticas dentro de la región de información sobre vuelos de Bangkok y en todos los aeropuertos de provincias, asumiendo determinadas áreas de responsabilidad confiadas por la Organización de Aviación Civil Internacional (ICAO en inglés)¹⁴.

El anterior consejero delegado de AEROTHAI pensó que los empleados podrían trabajar eficazmente si tenían la oportunidad de que sus hijos estuviesen más cerca para criarlos o cuidarlos de una forma más cálida. Un estudio de viabilidad reveló que la mayoría de los empleados quería un centro de cuidados de día. Se llevaron a cabo consultas con el Departamento de Protección Social (Ministerio de Trabajo)¹⁵ para abrir uno.

En 1998, se fundó el centro de cuidados de día y se registró en el Departamento de Desarrollo Social y Bienestar del Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana. Al principio se utilizó la planta baja de un edificio de dos pisos, pero en 2005, el consejero delegado propuso un nuevo edificio para albergar el centro.

Programa de cuidados infantiles

El centro es uno de los 20 reconocidos por el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana y por la Comisión de Educación Nacional del Ministerio de Educación como centro de cuidados de día extraordinarios en 2001. Situado en los locales de la empresa, abre de lunes a viernes de 6.30 a 18.30 h. Tiene una antesala, recepción para los padres que van a recoger a los niños, comedor, sala de lactancia, aulas y baños. El centro sirve desayunos, almuerzos y tentempiés. En la actualidad hay 32 niños, aunque hay plazas para 45.

Algunas madres acuden durante el día para amamantar a sus hijos y otras preparan biberones y les piden a los cuidadores que se los den a los niños. En el caso de los más mayores, a veces los padres llaman y preguntan por ellos.

Los padres que recojan a sus hijos después de las 18.30 h tienen que pagar 70 bahts por hora, estando disponible este servicio única-

¹⁴ AEROTHAI, encontrado en <http://www.aerothai.co.th> (29 de abril de 2008).

¹⁵ El nuevo nombre es Departamento de Desarrollo Social y Bienestar, del Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana.

mente para los trabajadores de la empresa. Si los padres llegan después de las 22.30 h, pagan el doble y deben llevar al cuidador a su casa.

El Ministerio de Sanidad se ocupa de las vacunaciones dos veces al año y el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana exige que cada niño tenga una cartilla en la que se anote su desarrollo.

Derecho al centro y uso

Los servicios están disponibles para los niños normales, desde los recién nacidos hasta los de 4 años. El centro también abre para los que no sean miembros de la empresa. En la actualidad, el 70 por ciento de los niños son hijos de empleados. 11 de ellos tienen menos de un año, 10 entre uno y dos años y 11 son mayores de dos años.

El centro tiene un servicio de cuidados de día para los empleados de AEROTHAI, aunque hay que avisar con antelación; es decir, si se cancela la clase de un niño o si su niñera está enferma, sus padres lo pueden llevar al centro, que también acoge niños durante las vacaciones escolares.

Financiación y gestión

El centro está dirigido por el Comité de Gestión de Bienestar Social, que tiene unos diez miembros de tres tipos de grupos: ejecutivos de alto rango, los que nombra el sindicato de Radio Aeronáutica de Tailandia y los elegidos por todos los empleados. El comité aprueba y gestiona todos los gastos del centro. Celebra una reunión anual con los padres para evaluar y hablar del desarrollo y la autonomía de los niños. Aproximadamente el 80 por ciento de los padres asiste a la reunión.

El comité ha aumentado recientemente las tarifas porque en 2008 no cubrieron los gastos del centro, que ascienden a aproximadamente 2 millones de bahts. La tarifa para los hijos de los trabajadores es de 4.200 bahts mensuales por niño, de 5.500 bahts para los hijos de personas ajenas a la empresa y de 340 bahts diarios por los cuidados de día. Los padres se lo pueden permitir porque son trabajadores relativamente bien pagados.

Personal

Hay 13 cuidadores y cinco auxiliares, lo que cumple la norma de un cuidador por cada tres niños menores de 2 años y uno por cada

seis de los más mayores. Los cuidadores ganan entre 7.700 y 10.000 bahts al mes, incluyendo las horas extraordinarias, y tienen contratos anuales. Hay hombres y mujeres entre los cuidadores; todos han terminado al menos la educación secundaria media y algunos de ellos tienen titulación universitaria. Cinco miembros del personal trabajan para la empresa, pero ayudan en el centro, incluso enseñando.

Algunos de ellos han asistido a cursillos de educación preescolar en el Departamento de Protección Social, pero últimamente no ha habido ocasiones para que esto se repitiese. En el caso del personal de AEROTHAI, se les ha impartido formación en el Consejo de Centros de Cuidados de Día para que sepan cómo criar niños de forma saludable.

Punto de vista del empleador

El centro se abrió para que los empleados estuviesen cerca de sus hijos. Aún depende del presupuesto del fondo de ayuda social a los empleados de la empresa, que ya está a límite para cubrir las diversas prestaciones de ayuda social para los empleados. Los costes de la empresa para dotar al centro de personal son elevados, en especial cuando el centro está infrautilizado. Por tanto, la empresa está pensando en subcontratarlo con una organización externa especializada que podría regentar el centro con mayor eficacia, aunque la empresa continuaría realizando la supervisión. Además, quiere que el centro de cuidados de día se convierta en un lugar al que los estudiantes universitarios de cuidados infantiles puedan acudir para hacer prácticas.

Punto de vista de los trabajadores

En las entrevistas a dos padres y dos madres, todos estuvieron de acuerdo en que los cuidados de día son muy importantes porque les permiten trabajar plena y eficazmente. Ahorra tiempo de desplazamientos y no tienen que apresurarse para dejar o recoger a sus hijos. Esto resulta especialmente útil para algunos padres que empiezan a trabajar a las 6.30 h o que no terminan hasta las 18.30 h. Si no fuese por el centro, tendrían que dejar a sus hijos en otras guarderías o repartir los cuidados entre un centro y una canguro.

Los padres valoran que se haya seleccionado escrupulosamente a los cuidadores y que éstos a menudo tengan certificados que garanticen sus aptitudes. Además, algunos de los empleados de la empresa

supervisan a los cuidadores. Los padres consideran que esto es tranquilizador y agradecen que el centro no tenga ánimo de lucro, sino que funcione en beneficio de los empleados.

Los padres han sido testigos de cómo sus hijos han aprendido a valerse por sí mismos. Un padre de dos niños explicaba:

Tengo dos hijos. Al mayor lo criaron mis padres hasta que pudo empezar el colegio y el pequeño está en el centro. Puedo apreciar la diferencia de desarrollo entre los dos. El mayor, que estuvo con mis padres, tiende a que lo mimen. Necesita tiempo para aprender a valerse por sí mismo porque, en el pasado, sus abuelos se lo hacían casi todo... El pequeño se vale por sí mismo mejor, incluso mejor que los niños de su edad.

Algunos padres creen que el centro debería mejorar su gestión. Les gustaría tener la oportunidad de ver a sus hijos a la hora del almuerzo, lo cual ahora no se permite (salvo para los lactantes) por motivos sanitarios (sobre todo por la extensión de la fiebre aftosa). Además, la frecuente rotación del personal significa que los niños no tienen cuidadores regulares y que los padres tienen dificultades para hablar con la persona adecuada. Esto puede llevar a falta de comunicación; por ejemplo, si un padre le pide a un cuidador que le dé un medicamento a un niño y la rotación deja a otro cuidador a cargo del pequeño.

Lecciones aprendidas

Este caso es un ejemplo de un empleador que reconoció los beneficios que tendrían los cuidados infantiles para el lugar de trabajo y se asoció con los trabajadores y las agencias gubernamentales para establecer un servicio de cuidados de día en la empresa que ha recibido un gran reconocimiento. Los padres valoran el hecho de que el servicio se preste en la empresa porque pueden controlar fácilmente lo que hacen sus hijos. También valoran que se haya seleccionado meticulosamente a los cuidadores y que el centro no tenga ánimo de lucro. Pese a su éxito, los costes financieros son un desafío continuo, y la dirección ha pensado en subcontratar el centro como forma de reducir gastos. En un esfuerzo por cubrir las carencias, el Comité de Gestión de Bienestar Social ha aumentado recientemente las matrículas que pagan los padres. Cubrir gastos probablemente continúe siendo una de las grandes preocupaciones de esta iniciativa.

ORGANIZACIÓN DE COMERCIO EMPRESARIAL DE LA OFICINA DE LA COMISIÓN PARA PROMOVER EL BIENESTAR SOCIAL DE PROFESORES Y PERSONAL EDUCATIVO: BOWT

Tipo de actividad. Equipamientos educativos, materiales de estudio y didácticos (BOWT tiene una imprenta).

Lugar de trabajo. Oficina en Bangkok.

Trabajadores. 2.051, de los cuales 1.091 son mujeres.

Horario laboral. De 8.00 a 16.00 h.

Solución para cuidar a los niños. Centro infantil para niños de 3 meses a 4 años; cuidados de vacaciones para niños en edad escolar y cuidados de día.

Socios. Sindicato Kurusapa, Departamento de Sanidad de la Administración Metropolitana de Bangkok, Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana, UNICEF, Departamento de Bienestar Social (Ministerio de Trabajo) y Facultad de Magisterio Suan Dusit.

La Organización de Comercio Empresarial de la Oficina de la Comisión para Promover el Bienestar Social de Profesores y Personal Educativo (BOWT) produce materiales didácticos, equipos y libros escolares. La función principal de BOWT es prestar servicios sociales y garantizar la seguridad de los profesores y del personal educativo, promoviendo y apoyando la gestión de la educación en términos de estudio y enseñanza, apoyando la investigación relacionada con el bienestar y desarrollar el sistema de gestión de la enseñanza.

El Sindicato Kurusapa, con 1.771 miembros, inició la idea de abrir un centro de cuidados infantiles porque quería ayudar a los empleados con salarios bajos que no se podían permitir un centro privado. También quería mantener a las madres y los hijos juntos según la política del Ministerio de Trabajo en aquel entonces. El sindicato organizó un taller con el Ministerio de Trabajo y fue al extranjero para conocer los servicios de cuidados infantiles escandinavos en países como Dinamarca y Suecia.

El sindicato trabajó con la dirección para avanzar en este tema y en 1989 se abrió la guardería; en 1990 se inscribió en el Departamento de Bienestar Social (Ministerio de Trabajo)¹⁶.

¹⁶ El nuevo nombre es Departamento de Desarrollo y Bienestar Social, del Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana.

El centro de cuidados infantiles

La guardería está en un edificio de una planta. Acepta a niños de 3 meses a 4 años de edad y ofrece cuidados de día y durante las vacaciones escolares. Abre de lunes a viernes, de 7.30 a 16.30 h y sirve un almuerzo y dos tentempiés.

En la actualidad hay 19 niños (7 recién nacidos y 12 más mayores), de los cuales el 80 por ciento son hijos de empleados, el 10 por ciento sobrinos de empleados y el 10 por ciento restante hijos de personas ajenas a la empresa. El centro tiene plazas para unos 50-60 niños, pero el número de alumnos se ha ido reduciendo porque hay más guarderías privadas cerca del lugar de trabajo, las cuales, al parecer, ofrecen servicios de mayor calidad. Hay de tres a cuatro niños durante las vacaciones escolares y algunos para recibir cuidados de día.

Financiación y gestión

El centro forma parte de las prestaciones de ayuda social a los empleados. Está dirigido por el Comité de Bienestar Social, compuesto por la dirección y representantes sindicales. La dirección ha nombrado a un directivo de la empresa para que supervise el centro, lo cual se suma a su cometido diario en la empresa.

El centro se financia con las matrículas de los usuarios y por el BOWT, que paga los salarios de los cuidadores y aporta 10.000 bahts mensuales para otros gastos como comidas y equipamientos educativos. En el caso de los niños en edad preescolar, los padres pagan 1.500 bahts mensuales si son empleados y 2.000 bahts en el caso de los sobrinos de los empleados. Las personas ajenas a la empresa pagan 2.500 bahts mensuales. Los servicios de cuidados de día o de vacaciones les cuestan 100 bahts diarios a hijos de los empleados, 120 bahts a sus sobrinos y 150 bahts a los hijos de personas ajenas a la empresa.

Diversas agencias apoyaron al centro en sus comienzos con ayuda financiera y formación; UNICEF ayudó durante un año y el Departamento de Bienestar Público y la Facultad de Magisterio Suan Dusit ofrecieron ayuda. En la actualidad, el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana ofrece 36 cajas de leche para biberones una vez al año y material didáctico cada dos años. El Departamento de Sanidad de la Administración Metropolitana de Bangkok (BMA) evalúa todos los años la salud de los niños y su peso, y los vacuna.

Personal

En la actualidad hay cinco cuidadores, la mayoría de los cuales comenzó a trabajar en el centro cuando se inauguró. Todos son miembros del sindicato y sus estudios van desde el grado elemental hasta el secundario inferior y ganan una media de 7.000-8.000 bahts mensuales. En el pasado se contrataba a los cuidadores cada día, pero el sindicato luchó para que se les incluyese en la categoría de trabajadores de la BOWT. Los cuidadores están satisfechos con su salario, su categoría y sus prestaciones.

Cuando el centro abrió, el personal siguió un curso de formación durante 70 días. Desde entonces, sólo un cuidador y un supervisor han asistido dos veces al año a cursos de formación proporcionados por el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad de las Personas (*Ministry of Social Development and Human Security*). Otros cuidadores no quisieron asistir al curso de formación. El nivel de formación y de motivación del personal es una cuestión que ha sido planteada por los padres. El personal carece de experiencia en psicología o desarrollo infantil, y carece de formación específica en esta área. Además, el servicio de cuidado de niños no es su trabajo preferido.

Punto de vista de la dirección

La dirección indicó que la BOWT continuará apoyando el centro porque permite que los padres estén cerca de sus hijos. Forma parte del paquete de protección social que ofrece la BOWT a todo el personal.

Punto de vista de los padres

Las entrevistas a un padre y a una madre revelaron que el centro es cómodo porque está situado en el mismo edificio que su trabajo. Creen que pueden confiar en los cuidadores, que trabajan para el mismo empleador que ellos. Los padres creen que el centro es espacioso y está limpio. Uno de los padres sugirió que el centro podría mejorar la capacidad de los cuidadores en relación con sus conocimientos sobre cuidados y desarrollo infantiles.

Lecciones aprendidas

Este caso ofrece un ejemplo de sindicato que ha demostrado con éxito a la dirección los beneficios de una guardería, lo cual ha dado

como resultado una asociación sólida y positiva entre trabajadores y dirección para establecer y regentar el centro mediante un Comité de Bienestar Social.

El número de niños se está reduciendo en la guardería, lo cual parece ser el resultado de que hayan surgido otras alternativas en la zona. Los padres pueden preferir estos otros centros, aunque sean más caros, ya que el personal está mejor preparado. El número también se está reduciendo porque hay menos trabajadores con niños pequeños. Para garantizar que el centro siga teniendo utilidad, el Comité de Bienestar Social quizá tenga que estudiar las necesidades de cuidados infantiles y las preocupaciones de los empleados en la BOWT, y revisar las políticas sobre personal, los currículos y las tarifas.

JARDÍN BOTÁNICO TROPICAL DE NONG NOOCH

Tipo de actividad. Jardín botánico (agricultura y turismo).

Lugar de trabajo. El jardín botánico está situado en el distrito de Sataheep, provincia de Chonburi, que está a 25 km de Pattaya y a 150 km de Bangkok.

Trabajadores. 1.500 trabajadores, casi la mitad mujeres. En 50 por ciento trabaja en el jardín y el resto en los sectores de servicios como el restaurante, el centro de vacaciones y los espectáculos (actuaciones culturales, espectáculos de animales). La mayoría de los trabajadores se aloja en el lugar.

Horario laboral. Los trabajadores del sector de servicios (centro de vacaciones, restauración) trabajan en dos turnos de 4.00 a 14.00 h y de 11.00 a 22.00 h. Los trabajadores del resto de los sectores (jardín, espectáculos) trabajan de 8.00 a 17.30 h, pero pueden tener que quedarse hasta las 22.00 h o hacer horas extraordinarias.

Solución para cuidar a los niños. Centro *in situ* que ofrece cuidados de día a los niños de 18 meses a 5 años de edad, y cuidados extraescolares y en vacaciones a los niños en edad escolar.

Socios. Ministerio de Sanidad.

El jardín botánico de Nong Nooch abrió en 1980 inicialmente para la conservación de plantas, y hoy es una atracción turística con edificios de estilo tailandés, seminarios y salas de banquetes, piscina y restaurante, así como otras instalaciones construidas para turistas. Es

uno de los mayores jardines botánicos del sureste asiático y recibe más de 2.000 visitantes diarios.

El jardín tiene más de 1.500 trabajadores, 300 de ellos extranjeros procedentes de Camboya, Laos y Myanmar. La mayoría de ellos cobran el salario mensual mínimo de 5.000 bahts. Las prestaciones incluyen la vivienda, la comida y la cobertura de la Seguridad Social. La mayoría de los trabajadores vive allí.

El centro de cuidados infantiles se estableció en 1981 porque los trabajadores no tenían quien cuidase de sus hijos, sus familias vivían lejos, ambos padres trabajaban y las guarderías privadas eran muy caras. Este problema les impedía trabajar a pleno rendimiento.

Más tarde, el propietario decidió establecer la Fundación del Jardín Botánico de Nong Nooch para financiar la investigación y las actividades botánicas. La fundación también apoya las actividades de interés público y dirige una institución educativa para niños en edad preescolar. Por tanto, el centro se conoce ahora como el «Colegio de la Fundación del Jardín Botánico de Nong Nooch», cuyos objetivos son los siguientes:

- asegurar la respuesta a la política de la empresa;
- mejorar la disciplina entre los empleados, incluyendo la reducción del absentismo y la impuntualidad;
- educar, cuidar y formar a los niños en edad escolar con cariño y motivación;
- promover el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como una formación adecuada a los niños de diferentes edades.

El centro de cuidados infantiles

El centro es un edificio de una planta situado en el complejo de Nong Nooch, con baños, una cocina, un almacén, un dormitorio y un gran salón con televisor y reproductor de DVD. El centro también tiene un patio para los niños.

Abre todos los días de 7.00 a 18.30 h, sirve un almuerzo y la merienda. Acepta niños de 18 meses a 5 años de edad. En la actualidad hay 55 niños, de los cuales 20 son hijos de extranjeros, fundamentalmente camboyanos. Sólo los hijos de los empleados/trabajadores (tailandeses y extranjeros) tienen derecho a acudir al centro. La mayoría de los padres de los niños trabajan en el jardín.

El centro también ofrece cuidados extraescolares para niños de primaria cuando los padres aún estén trabajando. Acuden unos 10 niños después de clase y durante las vacaciones escolares.

Financiación y gestión

El departamento de recursos humanos dirige el centro. La mayoría del presupuesto para gastos de funcionamiento procede de la empresa, incluyendo los sueldos de los cuidadores, las comidas y algunos tentempiés, la electricidad y el agua. El centro no recibe ningún apoyo del Gobierno ni de ninguna agencia que no sea el Ministerio de Sanidad.

Los padres pagan 400 bahts mensuales por los niños de 18 meses a 2 años, 200 bahts por los de 2 a 5 años y 200 bahts por los cuidados extraescolares y de vacaciones. Las matrículas no cubren los gastos corrientes y el resto del dinero procede del fondo de ayuda social al empleado de la empresa y de la Fundación (donativo del propietario).

Personal

En la actualidad hay cinco cuidadores que se ocupan de los niños, preparan la comida y limpian. Uno es camboyano y ayuda con la comunicación con los niños de su país, aunque la mayoría hable tailandés. El personal cobra el salario mínimo y trabaja en dos turnos distintos: de 7.00 a 16.30 h y de 8.30 a 18.30 h. La mayoría ha trabajado previamente en otra sección del jardín y en general el personal está satisfecho con su trabajo en el centro.

Los cuidadores tienen estudios básicos y no han recibido formación en cuidados infantiles. Sin embargo, han intentado enseñar a los niños con varias actividades como leer el alfabeto y las vocales, y les leen historias de un libro o se las cuentan. El jefe del departamento de formación de la empresa espera que en el futuro se organice una gira para impartir formación.

El centro no ha sido valorado por ninguna agencia del sector público; sin embargo, recientemente se ha intentado establecer una coordinación con el Ministerio de Sanidad para que se hagan revisiones médicas a los niños y se facilite información a los padres sobre la necesidad de que los vacunen.

Punto de vista de la dirección

El departamento de recursos humanos mencionó que, antes de que abriese la guardería, los empleados faltaban a menudo porque no tenían a nadie que cuidase de sus hijos. Algunos los dejaban solos en casa y, como estaban preocupados, no se podían concentrar en el trabajo. Con el centro, hay menos absentismo e impuntualidad y tanto los padres como las madres se pueden centrar mejor en el trabajo.

La dirección es consciente de las deficiencias de la guardería, incluyendo el hecho de que no esté demasiado centrada en la enseñanza y el aprendizaje, sino en cuidar de los niños. Se reconoce que la falta de cualificaciones de los cuidadores es un factor que obstaculiza la eficacia del proceso de enseñanza y aprendizaje. La guardería no sigue ningún plan de estudios para el desarrollo infantil y podría haber más juguetes y material didáctico. Su plan consiste en aumentar el número de cuidadores y formarles para que trabajen con mayor eficacia.

Punto de vista de los trabajadores

En las entrevistas a dos padres, éstos informaron de que el centro es útil, que ayuda a aliviar las cargas de los padres y que no es muy caro. Un padre declaró que ha visto los progresos de su hijo en el habla y la lectura. Por ejemplo, el niño ahora puede leer el alfabeto. Si no hubiese un centro así, habría tenido que pedirle a su mujer que dejase el trabajo para ocuparse del niño.

Lecciones aprendidas

El jardín ha visto que la guardería aporta grandes beneficios porque los empleados se pueden concentrar en su trabajo y no tienen que ausentarse o llegar tarde debido a los problemas con sus hijos. Se trata de unas instalaciones bastante baratas que relativamente baratas para el empleador.

Sin embargo, el personal no tiene conocimientos sobre desarrollo infantil y hace lo que puede con el equipamiento de que dispone. Sería útil que hubiese un mayor número de asociaciones con organizaciones especializadas en desarrollo infantil que pudiesen ofrecer formación y asesoramiento para mejorar la calidad del centro.

14. REINO UNIDO

*Catherine Hein*¹

RESUMEN NACIONAL

El Reino Unido es un ejemplo de país industrializado donde los cuidados infantiles no se habían convertido hasta hace poco (desde 1997) en un asunto clave de la agenda gubernamental. Una de las prioridades ha sido reducir la pobreza infantil y la desventaja que conlleva. De este modo, algunas de las medidas están destinadas a las familias pobres para que los niños en situación vulnerable se puedan beneficiar de la educación infantil y que sus padres puedan trabajar. Otras medidas más generales incluyen la provisión de 12,5 horas semanales de educación infantil para todos los niños de 3 y 4 años de edad. Asimismo, también se han puesto en marcha incentivos para las empresas destinados a reducir los costes de los cuidados infantiles tanto para los empleadores como para los empleados. No obstante, el coste de los cuidados infantiles formales, aun después de los subsidios públicos, continúa siendo elevado para muchos padres. Muchas mujeres trabajan menos horas y se recurre con frecuencia a los cuidados familiares informales.

Políticas nacionales

Desde 1998, cuando el Gobierno lanzó la Estrategia Nacional de Cuidados Infantiles, ha habido un apoyo financiero público cada vez

¹ Catherine Hein es una investigadora dedicada a asuntos de trabajo y familia y es antiguo miembro del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT. Le gustaría dar su agradecimiento a la dirección del Royal Marsden NHS Foundation Trust, en especial a su Coordinadora de Cuidadores, Barbara Harrington, por su colaboración.

mayor a esos mismos cuidados. La ayuda ha revestido dos formas principales: financiación a las autoridades locales para que aumenten la oferta y la calidad de cuidados infantiles disponibles y créditos fiscales para los padres que trabajen destinados a reducir el coste de los cuidados. El gasto público en cuidados infantiles ha aumentado rápidamente en el Reino Unido, pasando del 0,2 por ciento del PIB en 1998-99 al 0,4 por ciento en 2003-04². Este estudio se centra en Inglaterra, ya que las políticas varían de algún modo dentro del Reino Unido.

Con el fin de ampliar las oportunidades de los padres, aparte de fomentar la disponibilidad de cuidados infantiles, el Gobierno también ha brindado más posibilidades a los padres y madres que trabajan para que reduzcan su jornada laboral y cuiden de sus hijos. La baja por maternidad ha pasado a seis meses y luego a nueve. Desde 2003, los padres también tienen derecho a una baja retribuida por paternidad de dos semanas de duración. Se está tratando una propuesta para conceder a los padres el derecho de disponer de hasta seis meses de baja adicional, parte de la cual podría estar retribuida si la madre se reincorpora al trabajo. También existe una baja no remunerada por paternidad de 13 semanas (en total, no por año) por cada niño hasta que cumpla cinco años³. Los padres de niños pequeños tienen derecho a solicitar un horario laboral flexible o reducido.

Uno de los principales objetivos de la Estrategia Nacional de Cuidados Infantiles es el paliar la pobreza infantil basándose en la premisa de que las medidas para cuidar de los niños pueden reducir la diferencia entre los que están en situación de desventaja y los otros, además de ayudar a los padres a que encuentren un trabajo como principal forma de salir de la pobreza y la exclusión social. Los objetivos gubernamentales son lograr que el 70 por ciento de los progenitores solteros trabaje en 2010 y terminar con la pobreza infantil para 2020. Dos de las medidas principales incluyen los programas Sure Start y Working Tax Credit.

Sure Start

El programa Sure Start cubre una amplia gama de programas dentro de Inglaterra, algunos de ellos universales (véase a continuación

² OCDE, 2005a, pág. 203.

³ Los detalles sobre los derechos a la baja se pueden encontrar en <http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkingentitlements/workandfamilies/index.htm> (12 de junio de 2009).

en concreto la oferta de educación infantil gratuita) y otros dirigidos a determinadas áreas locales o grupos en situación de desventaja. En el caso de los programas con destinatarios concretos, el Gobierno ha ofrecido los fondos iniciales, fundamentalmente a través de las autoridades locales, para que se abran centros en zonas en situación desfavorecida. El programa de centros infantiles Sure Start se basa en el concepto de que prestar unos servicios integrados de alta calidad (salud, educación, ayuda familiar y atención), especialmente en zonas en situación desfavorecida, conduce a efectos positivos para las familias y sus comunidades. De este modo, los centros infantiles tienen múltiples finalidades y prestan servicios de cuidados, educación, sanidad, empleo y ayuda familiar.

Los centros infantiles ofrecen educación para niños pequeños que se integra en los cuidados a jornada completa (un mínimo de diez horas diarias, cinco días a la semana, 48 semanas anuales). Las medidas para dirigirlos varían entre centros, pero todos se gestionan mediante asociaciones que reflejan las necesidades locales y representan a todas las agencias que participan en la prestación, así como a los propios usuarios de los servicios. Se espera que los *trusts* de atención sanitaria básica, las autoridades locales, Jobcentre Plus, los proveedores de educación y cuidados infantiles, los servicios sociales y las agencias comunitarias y voluntarias, todos ellos, colaboren para prestar unos servicios integrales, aunque la colaboración no siempre haya sido fácil de establecer. Desde 1999, la red ha crecido y en 2009 incluía unos 2.900 centros en todo el país⁴.

La mayoría de los servicios o las clases de los centros infantiles son prácticamente gratuitos, excepto los cuidados infantiles, cuyo precio medio es de 133 libras esterlinas según un estudio de 2006⁵. El estudio concluyó que algunos centros tenían plazas vacías y los grupos de sondeo para padres indicaron que algunas familias no se podían permitir pagar cuidados infantiles por encima de las 12,5 horas gratuitas garantizadas para los niños con edades entre 3 y 4 años. Los directores de muchos centros no estaban seguros de que pudiesen generar ingresos y ahorros suficientes para cubrir gastos cuando se terminasen los fondos iniciales. Para ayudar a los padres con rentas bajas a que paguen los cuidados infantiles, el Gobierno ha incluido el módulo Working Tax Credit (crédito fiscal laboral).

⁴ Información encontrada en <http://www.everychildmatters.gov.uk/earlyyears/surestart/centres> (12 de junio de 2009).

⁵ Reino Unido, Oficina Nacional de Auditorías, 2006.

Módulo de cuidados infantiles del Working Tax Credit

Se trata de una ayuda (no una deducción fiscal) para las personas que trabajan y cuyo sueldo es bajo. En el caso de padres con rentas bajas y un trabajo (al menos 16 horas semanales), este crédito sufraga el 80 por ciento del coste de unos cuidados infantiles registrados o aprobados para niños menores de 15 años (en 2006 era del 70 por ciento). La cantidad máxima que pueden recibir los padres por niño y semana es de 175 libras esterlinas y de 300 libras esterlinas si son dos o más⁶. La cantidad realmente abonada depende del número de horas trabajadas, del nivel de ganancias, de los hijos que haya en la familia y del importe del gasto en cuidados con derecho a subvención.

El número de pagos del Gobierno para cubrir gastos por cuidados infantiles ha aumentado de un máximo de 45.400 peticiones bajo el Family Credit en 1999 (petición media por valor de 22,08 libras esterlinas semanales) a más de seis veces esa cifra en enero de 2004 (por valor de 49,57 libras esterlinas semanales de media)⁷. No obstante, los datos disponibles para el periodo 2005-06 sugieren que las solicitudes del módulo de cuidados infantiles del Working Tax Credit son pocas, beneficiándose sólo un 16 por ciento de familias con derecho a ello⁸. Puesto que los padres con derecho al Working Tax Credit aún tienen que pagar el 20 por ciento de los gastos en cuidados infantiles, muchos prefieren recurrir a cuidados informales gratuitos prestados por familia o amigos, cuando existen. Otro motivo de las escasas solicitudes puede incluir la falta de información sobre su existencia, así como los problemas identificados con la administración de los créditos fiscales⁹.

Organización

Las autoridades locales desempeñan un papel esencial en la provisión de cuidados infantiles. El Gobierno concede varios tipos de subsidios para ayudar a que las autoridades locales aumenten el número de plazas disponibles para cuidar de niños y para mejorar las cualificaciones de los cuidadores. Como parte de la Estrategia Na-

⁶ Reino Unido, HM Revenue and Customs, 2007a.

⁷ Masters y Pilkauskas, 2004, pág. 18.

⁸ Archer, 2007.

⁹ Kazimirski y otros, 2008.

cional de Cuidados Infantiles del Gobierno, cada autoridad local cuenta con un Servicio de información infantil, que incluye guarderías de día, cuidadores, programas de juegos y actividades después de clase. El papel de las autoridades locales ha aumentado con la Ley de Cuidados Infantiles de 2006, que les obliga a garantizar que en su zona haya centros de cuidados suficientes para satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras y de las que tengan niños con una minusvalía.

A escala nacional, como parte de un enfoque integrado sobre la educación y el cuidado de los niños, el Gobierno creó en 2007 el Departamento Infantil, Escolar y Familiar, que es el responsable de todos los problemas que afecten a las personas de hasta 19 años, incluida la educación.

La inspección de todos los proveedores de cuidados infantiles registrados, incluidas las guarderías de día y los cuidadores, es responsabilidad de la Oficina de Estándares en la Educación (la Ofsted)¹⁰. Todo proveedor de cuidados infantiles debe cumplir 14 estándares nacionales, los cuales se han establecido para garantizar una calidad mínima¹¹.

Prestación y uso del servicio

El sistema de cuidados infantiles es una mezcla de prestación pública y privada, de modo que se dispone de una serie de servicios. Además de los diversos tipos de centros que ofrecen cuidados infantiles, existen cuidadores que se ocupan de los niños en sus propias casas, así como niñeras que cuidan de los niños en el hogar de éstos. A finales de 2007, el número de plazas registradas para cuidados infantiles casi se había duplicado desde 1997 y llegaba a 1,2 millones¹². No obstante, en una encuesta realizada en 2008, más de dos tercios de los Servicios de Información Infantil de Inglaterra respondieron que los padres habían informado de falta de cuidados infantiles asequibles en su zona¹³.

El recurso a los cuidados informales ofrecidos por parientes o amigos y, en especial, por los abuelos es corriente entre niños de todas las edades.

¹⁰ Se pueden encontrar detalles sobre los estándares y las notas orientativas en <http://standards.dcsf.gov.uk/eyfs/site/requirements/index.htm> (12 de junio de 2009).

¹¹ Para más detalles véase Sure Start, 2003.

¹² Información encontrada en <http://www.surestart.gov.uk/aboutsurestart> (15 de marzo de 2008).

¹³ Daycare Trust, 2008.

Un estudio de 2007 sobre familias con niños menores de 15 años concluyó que el 39 por ciento había recurrido a parientes, amigos o vecinos para que cuidasen de sus hijos durante la semana anterior, incluyendo a una cuarta parte que había recurrido a los abuelos. El uso de varios cuidadores era corriente: al 42 por ciento de los niños lo cuidó más de uno en la última semana. El 40 por ciento de las familias había utilizado algún tipo de cuidado formal, que variaba según la edad del menor¹⁴.

Menores de 3 años

Los servicios de cuidados de día a jornada completa son fundamentalmente comerciales y privados, mientras que los grupos de juegos (de duración más bien reducida) a menudo están organizados por ONGs e iglesias. La Encuesta de Costes de Cuidados Infantiles de 2008 del Day-care Trust indica que estos costes han aumentado a mayor ritmo que la inflación. Una plaza en una guardería normal toda la jornada para un niño menor de 2 años cuesta 159 libras esterlinas semanales, lo que suma más de un tercio del salario medio semanal (457 libras esterlinas semanales en 2007)¹⁵. A razón de casi 8.000 libras esterlinas anuales, los costes de los cuidados por un niño menor de 2 años son el doble que una universidad, que cobra 3.145 libras esterlinas anuales por sus cursos¹⁶.

Los cuidadores son ligeramente menos caros que las plazas de guardería. Según la Encuesta de Costes de Cuidados Infantiles, el coste típico por una plaza a jornada completa con un cuidador es de 144 libras esterlinas a la semana. Las niñeras que trabajan en la casa del niño son una solución aún más cara.

Un estudio de 2007 indica que el 32 por ciento de los niños menores de 3 años había asistido a algún tipo de centro de cuidados o lugar de juegos la semana anterior, mientras que otro 5 por ciento había estado con un cuidador y el 3 por ciento con una niñera¹⁷. El uso de cuidados formales está vinculado a la renta: el 63 por ciento de los niños menores de 3 años de los grupos con rentas más altas había recibido cuidados formales, frente a sólo un 25 por ciento en los grupos con rentas más bajas¹⁸.

¹⁴ Kazimirski y otros, 2008, cuadro 2.5.

¹⁵ Daycare Trust, 2008.

¹⁶ http://www.ucas.com/students/studentsfinance/cost_of_study/studying_in_english (12 de junio de 2008).

¹⁷ Kazimirski y otros, 2008, cuadro 2.8.

¹⁸ Kazimirski y otros, 2008.

3-4 años

Desde 1998, todos los niños de 4 años tienen derecho a una plaza gratuita en un centro de enseñanza infantil durante 12,5 horas semanales, 33 semanas. Desde abril de 2004, este derecho se amplió a todos los niños de 3 años y la duración a 38 semanas. En enero de 2007, prácticamente todos los niños de 4 años y el 96 por ciento de los que tenían 3 años se beneficiaban de algún tipo de enseñanza infantil gratuita¹⁹. Los proveedores de educación infantil en colegios y en centros privados y voluntarios reciben financiación de las autoridades locales para que ofrezcan plazas gratuitas. Sin embargo, los proveedores pueden cobrar los servicios adicionales al margen de los gratuitos.

Un gran problema para los padres que trabajan es la corta duración de los cuidados, lo cual significa que deben recurrir a menudo a un mosaico de soluciones, tanto formales como familiares, para cuidar de los niños fuera de las horas de colegio.

Niños en edad escolar (5+)

Las clases terminan normalmente a las 15.30 h, mucho antes que la jornada laboral normal. Lo más probable es que los cuidados extraescolares estén organizados por ONGs o por las autoridades locales. Algunas guarderías también ofrecen cuidados para los niños de primaria cuando salen de clase. En 2008, un club extraescolar solía costar 43 libras esterlinas por 15 horas semanales, lo que supone un aumento de seis veces la tasa de inflación²⁰. En el caso de los niños de 5 a 11 años, el uso de los clubes extraescolares está muy limitado, 18-19 por ciento en 2007²¹.

Encontrar cuidados asequibles para los niños durante las vacaciones escolares continúa siendo un problema difícil para los padres que trabajan. Los clubes de vacaciones no están tan extendidos como otros tipos de soluciones. Por ejemplo, muchos programas extraescolares se desarrollan en colegios que no se pueden utilizar durante las vacaciones. Por tanto, en muchos lugares, los clubes de vacaciones funcionan en centros deportivos, clubes juveniles e iglesias. Algunos pueden ser muy caros y los padres no se los pueden permitir²².

¹⁹ Reino Unido, Departamento de Educación y Cualificaciones, 2007.

²⁰ Daycare Trust, 2008.

²¹ Bryson y otros, 2006, cuadro 2.18; Kazimirski y otros, 2008, cuadro 2.8.

²² Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2006.

Niños cuyos padres tienen horarios laborales atípicos

Los horarios laborales atípicos (noches, temprano por la mañana o fines de semana) se asocian a un uso superior a la media de los cuidados infantiles informales²³. Esto puede reflejar la falta de cuidados formales fuera de los horarios laborales típicos. Un estudio de 2003²⁴ concluyó que en torno a la mitad de los cuidadores ofrecían cuidados a primera hora de la mañana, pero pocos antes de las 7.00 h, y apenas ninguno después de las 19.00 h o en fines de semana. Naturalmente, muchos cuidadores se muestran reacios a trabajar a horas atípicas, fundamentalmente por los efectos que produce sobre sus propias familias. Es incluso menos probable que otros tipos de servicios de cuidados infantiles ofrezcan cuidados a esas horas. El desarrollo de estos servicios es difícil porque la demanda puede ser limitada y los costes mayores que durante los horarios típicos. Parece más probable que los servicios para los padres que trabajan a horas atípicas se desarrollen cuando haya un respaldo significativo de los empleadores, como ha sucedido con los hospitales del NHS (Servicio Nacional de Salud).

Empleo femenino y cuidados infantiles

En el Reino Unido, muchas mujeres trabajan a tiempo parcial. Las encuestas de población activa indican que en torno al 43-44 por ciento de las mujeres continuaron trabajando 30 horas semanales o menos durante el periodo de 2000-06²⁵. Esto se corresponde con el hecho de que hayan sido modestos los aumentos en el uso de los tipos de cuidados infantiles utilizados fundamentalmente por los padres que trabajan (es decir, provisión para niños menores de 3 años, cuidados para ayudar con la educación infantil y los servicios extraescolares). Aunque existan algunas pruebas de que hay más madres que trabajan jornadas a tiempo parcial más largas, parece que muchas cubrían estas horas con la «educación gratuita» (es decir, el derecho a la educación infantil gratuita y los colegios para los más mayores), combinándola con medidas informales²⁶.

²³ Kazimirski y otros, 2008.

²⁴ Statham y Money, 2003.

²⁵ Datos de la Encuesta de Población Activa tomados de Grimshaw y otros, 2008, cuadro 9.

²⁶ Daycare Trust and National Centre for Social Research, 2007.

Es difícil saber cómo el coste de la disponibilidad de los cuidados infantiles impide trabajar a los padres. Algunas madres siguen prefiriendo cuidar de sus hijos y no confían en los centros, lo cual puede limitar la efectividad de la estrategia para cuidar de los niños aumentando el empleo de las madres²⁷. No obstante, el estudio de 2007 de padres con niños menores de 15 años concluyó que una gran minoría citó la falta de cuidados infantiles asequibles como motivo para no trabajar (el 17 por ciento alegó que no podía encontrar unos cuidados que hiciesen que el trabajo mereciese la pena). Cuando se les preguntó si trabajarían en caso de que pudiesen organizar «unos cuidados infantiles de buena calidad, que fuesen cómodos, fiables y asequibles», el 51 por ciento de los padres que no trabajaban respondió afirmativamente, siendo mucho mayor (65 por ciento) el porcentaje entre las familias con rentas bajas²⁸.

Condiciones laborales de los cuidadores

Pese al elevado coste de los cuidados infantiles, la profesión de cuidador es una de las peor pagadas del país. Por tanto, hay problemas de contratación y pocos incentivos financieros para entrar en la profesión²⁹. La tasa de rotación es también elevada (llegando al 40 por ciento anual en algunos ejemplos), lo cual amenaza tanto a la calidad como a las necesidades de apego de los niños.

Uno de los motivos de los bajos salarios es la falta de cualificación profesional. El número de jefes graduados en centros infantiles es muy reducido fuera de los colegios. En torno a dos quintas partes de los trabajadores sólo tienen estudios básicos, especialmente en los sectores privado y voluntario. En la actualidad, el Gobierno trabaja sobre programas que estandaricen y mejoren las cualificaciones de los cuidadores y establezcan carreras que hagan la profesión más atractiva³⁰.

Incentivos en el lugar de trabajo

Desde 2005 hay tres tipos de cuidados infantiles exentos de impuestos y de las Aportaciones al Seguro Nacional (NIC en inglés), tanto para el empleado como para el empleador³¹:

²⁷ Daycare Trust and National Centre for Social Research, 2007.

²⁸ Kazimirski y otros, 2008, pág. 13.

²⁹ Fagan y Hebson, 2006, pág. 10.

³⁰ Reino Unido, Departamento de Educación y Cualificaciones, 2006b.

³¹ Este apartado se basa en la Agencia Tributaria y de Aduanas del Reino Unido, 2007b.

- 1) **Vales de cuidados infantiles:** Un máximo de 55 libras esterlinas semanales (243 libras esterlinas mensuales) exentas por padre. Dentro de una organización donde funcione un programa de vales, el acceso al mismo debe estar a disposición de todos los empleados. Para tener derecho de acceso el niño debe ser menor de 15 años.
- 2) **Pagos directos a un proveedor de cuidados infantiles:** Nuevamente, un máximo de 55 libras esterlinas semanales por padre exentas de impuestos y de las NIC sobre los pagos del empleador a un proveedor de cuidados infantiles registrado. El proveedor puede ser una guardería, parvulario, cuidador registrado, club extraescolar u otro tipo de cuidados infantiles aprobados.
- 3) **Provisión de cuidados infantiles en el lugar de trabajo:** Si el empleador ofrece cuidados infantiles en una guardería o programa de juegos en el trabajo, la suma total de los costes de la plaza, incluyendo el subsidio que conceda el empleador, está exenta de impuestos y NIC. Lo mismo es de aplicación si el local se ofrece en asociación con otros empleadores.

Un pago en metálico del empleador al empleado por los cuidados infantiles se consideraría parte del salario y, por tanto, tributaría. El sistema asegura así que el pago se realice sólo a proveedores de cuidados infantiles registrados o aprobados, pero los dos primeros sistemas les permiten a los padres decidir qué tipo de proveedor desean.

En el caso de las dos primeras opciones, el pago del empleador se puede hacer:

- **como añadido** al salario; o
- **en vez** del salario. Esto se conoce como sacrificio salarial, ya que el sueldo oficial del empleado se reduce en la cantidad pagada por los cuidados infantiles.

La opción del sacrificio salarial es, sin duda, la más beneficiosa para los empleadores, ya que no hay ningún gasto adicional y ahorran sobre las NIC por la reducción salarial. Si los empleadores deciden ofrecer vales de cuidados infantiles mediante el programa de sacrificio salarial, pueden contratar a una organización especializada en vales de cuidados infantiles para que dirija el programa (hay varias) o pueden administrarlo ellos mismos. Aparentemente, los ahorros sobre las NIC pueden cubrir de sobra los costes administrativos.

Los ahorros de los empleadores que opten por el sacrificio salarial para los gastos en cuidados infantiles dependen de diversos factores. La cantidad que ahorran los empleados en exenciones de impuestos y NIC sobre las 55 libras esterlinas semanales parecería que alcanza las 1.000 libras esterlinas anuales. Sin embargo, debido a la reducción de su salario oficial y a los efectos sobre sus costes en cuidados infantiles, el sacrificio salarial puede reducir las cantidades de su crédito fiscal laboral, de modo que el programa puede no redundar en beneficio suyo. Los cálculos para los casos individuales pueden ser muy complejos³².

Cuando el pago por cuidados infantiles se realice además del salario, algunos empleadores ofrecen una cantidad fija a todos los empleados que reúnan los requisitos, mientras que otros tienen una escala variable para que quienes tengan un salario más bajo reciban una subvención mayor que quienes tengan rentas más altas. Algunos empleadores imponen un límite temporal sobre la subvención (pagadera sólo durante un año) y otros circunscriben el pago a los cuidados infantiles preescolares. Algunos empleadores siguen pagando el subsidio por los niños de primaria (aunque una suma menor)³³.

En el caso de una guardería de empresa, los empleadores pueden reclamar una rebaja fiscal sobre los costes diarios de regentar un centro de este tipo, así como por un programa de juegos (alquiler, sueldos, comida, tarifas). Como se ha indicado con anterioridad, ni el empleador ni el empleado pagan impuestos o el seguro nacional sobre la cantidad que abonan por los cuidados infantiles en una guardería de empresa. Existen subsidios gubernamentales disponibles para los empleadores con el fin de ayudar con los costes iniciales de equipar una guardería de empresa (como muebles, equipos de juegos y calefacción, lavado y cocina). En general, los padres que utilizan una guardería de empresa pagarían menos por plaza que en un centro convencional. No obstante, ésta continúa siendo la posibilidad más cara para el empleador.

Resultados de los incentivos para las empresas

Los datos que arrojan las encuestas sobre las empresas de 1998 y 2004 indican que, aunque el porcentaje de lugares de trabajo que ofre-

³² La página Web del HM Revenue and Customs ofrece orientación y ejemplos a los trabajadores sobre la interacción de los créditos fiscales y los vales. Es realmente muy complicado: <http://www.hmrc.gov.uk/childcare/interaction-tc-cv.htm> (12 de junio de 2009).

³³ Working Families, 2006.

cen ayuda con los cuidados infantiles sea bajo, ha habido un aumento importante. Aproximadamente el 7 por ciento de los lugares de trabajo británicos tenía una guardería de empresa en 2004, un 4 por ciento más que en 1998³⁴. La ayuda financiera para cuidados infantiles es algo menos frecuente según esta encuesta (8 por ciento en 2004, un 5 por ciento más que en 1998), pero probablemente haya aumentado más con los nuevos incentivos fiscales en 2005.

La ayuda del empleador a los cuidados infantiles es más probable en las grandes organizaciones, las que están en Londres y las que tienen mayor porcentaje de mujeres en la plantilla según una encuesta de 2005 realizada por la Agencia Tributaria y de Aduanas. Naturalmente, sólo en torno a la mitad de los empleadores medianos y una minoría de los pequeños conocían las nuevas normas sobre exenciones³⁵.

Los vales de cuidados infantiles eran, con mucho, la forma más popular de ayuda prestada por los empleadores, siendo dos veces más comunes que las guarderías de empresa o los pagos directos al proveedor. Los vales se ofrecían fundamentalmente a los empleados mediante el sacrificio salarial y no además del sueldo. Sin embargo, la provisión directa de cuidados infantiles se ofrecía además del salario en casi la mitad de las organizaciones.

Las entrevistas a los empleadores sugirieron que las exenciones han tenido importantes efectos sobre la solicitud de vales. La mayoría de las organizaciones ha visto que el programa no les costaba nada y el 13 por ciento incluso ha obtenido beneficios con la oferta de los vales.

Las encuestas a los padres realizadas en 2004 y 2007 indican que, de los que pagan por los cuidados infantiles, el porcentaje que recibe ayuda de su empleador se ha triplicado durante el periodo citado, entre el 1 y el 3,4 por ciento aproximadamente³⁶. Esto probablemente refleje las reformas de 2005 de las exenciones del Seguro Nacional para Cuidados Infantiles que reciben apoyo de los empleadores. Para la mayoría de aquellos que recibieron ayuda (77 por ciento) en 2007, el beneficio implicó un sacrificio salarial. Las familias con rentas altas tuvieron más probabilidades de haber recibido ayuda de un empleador que aquellas con rentas bajas.

³⁴ Whitehouse y otros, 2007, cuadro 1, basada en las Encuestas de Relaciones de Empleo en el Lugar de Trabajo, 1998 y 2004.

³⁵ Kazimirski y otros, 2006.

³⁶ Calculado a partir de Kazimirski y otros, 2008, págs. 78-79.

De manera similar, la encuesta a los empleadores³⁷ indicó que los empleados que solicitan ayuda para cuidar de sus hijos probablemente sean profesionales, jefes y directivos, mientras que los operarios de maquinaria y trabajadores de fábricas, con formación profesional o sin ella, probablemente no la soliciten. En este último caso, los empleados pueden no querer los vales por los efectos sobre otras prestaciones para ayudar con el cuidado de sus hijos o porque no se puedan permitir unos cuidados formales, ya que la prestación sólo cubre una pequeña parte de los costes (por ejemplo, si el uso de los vales en un programa de sacrificio salarial significa que el trabajador ahorre unas 1.000 libras esterlinas anuales, esto es sólo un pequeño porcentaje de las 7.000 libras esterlinas anuales que cuesta un cuidador a tiempo completo).

Papel de los sindicatos

Los sindicatos se han mostrado activos facilitando información a sus afiliados y a sus miembros sobre el modo de mejorar el acceso de los trabajadores a los cuidados infantiles. Tanto TUC como UNISON han publicado amplias guías detalladas sobre la negociación de los cuidados infantiles explicando las nuevas posibilidades nacidas de las medidas gubernamentales³⁸.

La naturaleza compleja de las posibilidades con financiación gubernamental significa que es difícil conocer los intereses de los trabajadores individuales. El folleto de TUC indica que: «También me recería la pena aconsejar a los miembros que traten el alcance económico con un asesor o experto financiero para asegurar que tengan claras las consecuencias de acceder a un programa de sacrificio salarial.» De manera similar, UNISON aconseja que: «Los padres han de ser cautos con la forma en que combinan los distintos tipos de ayuda para pagar los cuidados de sus hijos. Esto se debe tratar caso por caso». La complejidad de los cálculos necesarios para los padres pueden significar que les resulte difícil saber cuál es la opción más favorable. No obstante, el TUC apoya sin fisuras el sistema de créditos fiscales para los trabajadores con salarios bajos que tengan hijos, ya que cree que es importante contar con unos efectos redistributivos, reducir la pobreza y la desigualdad³⁹.

³⁷ Kazimirski y otros, 2006.

³⁸ TUC, 2006; UNISON, 2004.

³⁹ *Why the TUC supports the tax credits*. <http://www.tuc.org.uk/welfare/tuc-14334-f0.pdf> (9 de junio de 2009).

Conclusión

La experiencia actual y relativamente reciente del Reino Unido muestra la importancia del liderazgo gubernamental y de una financiación creciente con el fin de avanzar con la agenda de cuidados infantiles. El sistema de ofrecer un apoyo concreto a los gastos en cuidados infantiles a los trabajadores con rentas bajas les deja bastantes opciones en relación con el tipo de cuidados contratados y ha permitido que más padres entren o se reincorporen al mercado laboral. Ha habido una importante reducción en el número de niños que viven en hogares donde los padres están en paro, de un 19 por ciento en 1997 hasta un 15,7 por ciento en 2005⁴⁰. No obstante, muchas familias con rentas bajas no utilizan el crédito fiscal disponible para los cuidados infantiles, cuyo coste sigue siendo una barrera al trabajo para muchos padres de los grupos de rentas bajas y medias.

El ejemplo del Reino Unido también revela la utilidad de los incentivos administrativos como forma de aumentar la participación de los empleadores en la provisión de cuidados infantiles. Para aumentar el número de trabajadores beneficiados parece existir la necesidad de dar a conocer mejor los incentivos entre los empleados, así como de simplificar los cálculos que implican.

THE ROYAL MARSDEN NHS FOUNDATION TRUST

Tipo de actividad. NHS - hospital de especialidades.

Lugar de trabajo. The Royal Marsden NHS Trust tiene dos centros, uno en Chelsea (Fulham Road, Londres) y el otro en Sutton, Surrey.

Trabajadores. El *trust* tiene 2.376 empleados, de los cuales 1.810 (las tres cuartas partes) son mujeres. La plantilla incluye enfermeras, radioterapeutas, médicos e investigadores, personal administrativo, personal de restauración, porteros y directores.

Horario laboral. El personal trabaja en turnos rotativos que cubren las 24 h toda la semana y también en horario estándar de 9.00 a 17.15 h.

Solución para cuidar a los niños. Coordinadora de cuidadores, guardería de día en el lugar, descuentos con guarderías locales y campamentos de verano, programas de juegos de verano, servicio de cuidados infantiles de emergencia, vales de cuidados con sacrificio salarial y subsidios a ciertos empleados.

⁴⁰ Reino Unido, Departamento de Educación y Cualificaciones, 2006b.

Socios. Empleador; Royal Brompton Nursery para el personal de Chelsea, Kensington y Chelsea Community Play; un proveedor de vales; una agencia de niñeras; servicios de información familiar de los distritos locales; Sutton Early Years para formar al personal de la guardería; el Gobierno para las exenciones fiscales y las becas para educación infantil.

El Royal Marsden Trust es el fideicomiso de una fundación dentro del NHS (Servicio Nacional de Salud), el sistema sanitario con financiación pública que ofrece la mayoría de los cuidados sanitarios en el Reino Unido. Fue el primer hospital del mundo dedicado al tratamiento del cáncer y a investigar sus causas. Hoy día el hospital, con su socio académico, el Institute of Cancer Research, es el mayor centro integral para el cáncer de Europa y atiende a más de 40.000 pacientes del Reino Unido y del extranjero cada año. El *trust* presta servicios a pacientes internos, externos y ofrece cuidados ambulatorios en todos los campos del tratamiento del cáncer, en los cuales es pionero e innovador.

En 2000, el NHS lanzó su propia estrategia de cuidados infantiles para complementar la del Gobierno y como parte de una estrategia global para mejorar las vidas laborales del personal y atraer a los retornados, especialmente tras la baja por maternidad. Uno de los principales elementos de la estrategia del NHS fue que todo el personal pudiera tener acceso a un coordinador de cuidados infantiles, un puesto creado en el Royal Marsden en 2003. El hospital tiene una serie de políticas para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de su personal y se compromete a dar a los trabajadores mayor flexibilidad y control sobre su propio tiempo y a mejorar el acceso a los cuidados infantiles. El Royal Marsden se enorgullece de haber sido galardonado con la categoría de «practice plus» en el Improving Working Lives Standard para las organizaciones del NHS.

Con el fin de ofrecer oportunidades laborales flexibles, existen tres asesores laborales en la organización que pueden aconsejar sobre las opciones disponibles y sobre la mejor forma de proceder con una solicitud de trabajo flexible. Cuando las mujeres se reincorporan tras la baja por maternidad, a menudo prefieren trabajar a tiempo parcial y buscan opciones flexibles. Para la organización es importante tener en marcha la maquinaria tanto tiempo como sea posible, de modo que se ofrecen tipos de trabajo a turno. Todo el personal puede solicitar un trabajo flexible (no sólo quienes tengan hijos menores de 6 años, como exige la ley) y una serie de empleados trabajan a tiempo parcial, comparten el trabajo o tienen jornada intensiva.

En el caso de los cuidados infantiles, dada la gran variedad de necesidades del personal y los contextos tan distintos de los dos centros, la coordinadora de cuidadores —puesto que en sí es parte integrante del programa— ha desarrollado una serie de opciones.

Programas de cuidados infantiles

Coordinadora de cuidadores

Esta persona ha cubierto desde el principio todos los tipos de cuidados para personas dependientes, no solamente los niños. Es la responsable de facilitar información y dar indicaciones a los empleados para que puedan acceder a los distintos tipos de cuidados. También puede ofrecer consejos en general sobre posibles medidas para conciliar las responsabilidades laborales y las relacionadas con los cuidados, incluyendo consejos sobre la forma de aplicar los créditos fiscales y las políticas del *trust* en relación con las bajas. Cuando se creó el puesto, fue necesaria una gran labor para valorar las necesidades del personal, realizándose una serie de encuestas.

Con el fin de poder ofrecer un abanico de posibilidades para los niños de distintas edades, la coordinadora está en contacto con varios tipos de proveedores de cuidados infantiles (como se puede ver en los diversos programas que se exponen a continuación). Los distritos locales son socios claves, ya que tienen Servicios de Información Familiar con listas de centros de cuidados disponibles y también dirigen sus propios programas.

La coordinadora recibe en torno a 50 llamadas al mes del personal, hombres y mujeres, y las charlas con ella se consideran confidenciales, sin que se informe de ellas al departamento de recursos humanos excepto si el empleado lo solicita.

En caso de embarazo, especialmente del primer hijo, los padres normalmente no saben cuáles son los cuidados infantiles alternativos en relación con las políticas del *trust* y las instalaciones. La coordinadora anima a que las embarazadas piensen cuidadosamente en sus opciones y planifiquen con mucha antelación sus horarios laborales, las soluciones para cuidar de sus hijos y cómo van a pagar los cuidados que necesiten. Se organizan «reuniones» sobre maternidad para las mujeres de baja por maternidad con el fin de animarlas a que se mantengan en contacto y sopesen las soluciones que tienen que adoptar para reincorporarse al trabajo. La planificación con tiempo no sólo

ayuda a asegurar que los empleados puedan ejercer sus opciones preferidas, sino también al *trust* a planificar sus necesidades de recursos humanos.

Inicialmente, el puesto de coordinadora estuvo financiado por la Autoridad Sanitaria Estratégica; sin embargo, desde 2005, el *trust* ha tenido que sufragar los gastos con cargo a su bolsillo. Al contrario que otros *trusts*, el Marsden ha podido continuar financiando el puesto.

Guardería de día in situ

El centro de Sutton tiene una guardería de día con 42 plazas para los empleados, que puede acoger a niños desde los 6 meses hasta los 5 años y abre de 7.45 a 17.45 h de lunes a viernes. Se suelen ofrecer las plazas para el día completo, aunque es posible hacerlo sólo para medio día y con o sin el almuerzo.

La guardería de Sutton es popular entre la plantilla y en la actualidad está completa. El tiempo de espera para conseguir plaza puede ser de 12 a 18 meses y las plazas se asignan al primero que llega, sin distinción de cargo en el *trust*.

La guardería está dirigida por el Royal Marsden y tiene 16 empleados, incluyendo al Director y al Subdirector. El primero responde ante el Director Adjunto del Departamento de Recursos Humanos. La formación del director incluye magisterio y gestión, lo cual ha demostrado ser de gran valor. Los trabajadores de la guardería tienen un diploma de dos años o una Cualificación Profesional Nacional en Cuidados y Educación Infantil de diversos grados. Tres de trabajadores están estudiando para obtener el Título de Fundación Infantil (Early Years Foundation Degree). Puesto que los estándares para los cuidadores de guarderías están aumentando, es importante que el personal sea capaz de mejorar sus cualificaciones. El *trust* ofrece formación regular en organizaciones como Sutton Early Years, dirigida por el distrito local, y también paga las matrículas de otros cursos. La rotación del personal es muy baja.

En la actualidad, la matrícula de la guardería es de 32 libras esterlinas al día por bebé y 29 libras esterlinas por niño y no cubren todos los gastos corrientes, de modo que el *trust* tiene que subvencionar el lugar. Los empleados pueden ahorrar dinero de las matrículas apuntándose al Programa Sacrificio Salarial para la guardería o al de Vales de Cuidados Infantiles (véanse a continuación los vales).

El Programa Sacrificio Salarial es posible porque el empleador es quien ofrece la guardería, en cuyo caso la cantidad total del coste de los cuidados infantiles puede tener una exención fiscal y no pagar NIC. Es posible que los empleados cuyos hijos estén en la guardería sacrifiquen el salario hasta la cantidad total de la matrícula (suma mucho mayor que los vales). Sin embargo, la reducción oficial resultante en su salario afectaría, aún más que los vales, a su pensión, al seguro de vida y a la retribución durante una futura baja por maternidad. Calcular las repercusiones del sacrificio salarial puede ser difícil, dado que las consecuencias a veces no están del todo claras y quedan sujetas a interpretación.

La guardería imparte el programa infantil oficial y solicita la Beca para Educación en Guarderías que ofrece el Gobierno a los niños que reúnan los requisitos. La financiación comienza el trimestre siguiente al momento en que el niño cumple los tres años y, una vez recibida la beca, se deduce de la factura mensual que paga el empleado por la matrícula.

El personal del centro de Chelsea, Londres, no tiene una guardería *in situ*, pero se pueden utilizar las plazas de la Royal Brompton Nursery. Además, puesto que no hay una guardería en el centro de Chelsea, el personal del lugar que tiene niños de 5 años o menores en una guardería y que gane menos de 25.000 libras esterlinas de salario básico por una jornada completa puede solicitar un subsidio directo en forma de vales de hasta 10 libras esterlinas por día.

Las instalaciones *in situ* parecen ser más populares en el área suburbana de Sutton que en Londres, donde menos empleados viven cerca y muchos de ellos a menudo tienen que hacer largos viajes en transporte público para ir a trabajar.

Descuentos con proveedores locales

En el caso de los trabajadores que no pueden utilizar las guarderías *in situ*, la coordinadora ha negociado descuentos con una serie de proveedores de guarderías, que con frecuencia son solamente válidos durante un cierto periodo de tiempo y suelen sumar el 10 por ciento de la tarifa estándar. Para algunos proveedores, los descuentos se aplican al personal del NHS en general, no sólo a los empleados del Marsden, y se negocian por una serie de coordinadores de cuidados infantiles. El proveedor en cuestión puede tener varias guarderías en distintas zonas.

De manera similar, también se han negociado descuentos con una serie de proveedores de campamentos de verano. Una organización de campamentos ofrece al personal del NHS el uso gratuito de la opción de cuidados ampliados, lo que significa que sus hijos puedan estar después de la hora de cierre normal sin coste adicional.

El personal puede informarse sobre las organizaciones que ofrecen descuentos consultando a la coordinadora. En la actualidad se está creando una página con los descuentos en la intranet. Es difícil saber cuántos de ellos se están utilizando en la actualidad y la lista se tiene que actualizar regularmente, ya que surgen nuevas posibilidades y las anteriores pueden que ya no sean válidas.

Cuidados infantiles de emergencia

En el Marsden, la falta de un miembro clave del personal (por ejemplo, un cirujano que opere o dirija un servicio clínico) podría afectar a los servicios que se prestan a los pacientes, cuyas citas se tendrían que anular o aplazar. Con el fin de impedir las ausencias impredecibles a causa de un niño enfermo, se ha establecido un servicio de cuidados de emergencia, el cual, aunque sea caro, se consideró importante.

Todos los miembros del personal pueden acceder al servicio prestado por Tinies Childcare, agencia de niñeras que envía a una persona a la casa. El personal puede utilizar el servicio tres veces en un periodo de 12 meses, hasta dos días seguidos cada vez, y el *trust* cubre los gastos. Depende del personal decidir si quiere utilizar esta opción en una emergencia concreta y los jefes no pueden insistir en que lo hagan.

El servicio se financia con fondos procedentes del presupuesto para caridad del *trust*. Su uso es muy variable de un mes a otro, pero se mantiene dentro del presupuesto asignado y el programa ha demostrado ser muy popular.

Vales de cuidados infantiles

La coordinadora ha establecido un programa de vales de cuidados infantiles sobre la base del sacrificio salarial (véanse más arriba los detalles sobre el sacrificio salarial). Todos los empleados con niños menores de 15 años pueden solicitar su incorporación al programa.

Los vales se pueden utilizar para pagar cuidados infantiles en guarderías, con cuidadores, niñeras, desayunos y clubes extraescolares o de vacaciones registrados o aprobados.

La coordinadora y Accor Services gestionan el programa. Todos los meses, la coordinadora debe hacer un pedido de vales a Accor, que pone los fondos en las cuentas *on-line* de los empleados en cuestión. Esto está aparentemente bien organizado y no requiere mucho tiempo. Los empleados pueden pagar a los proveedores con cargo a estas cuentas, estableciéndose en algunos casos pagos regulares a su proveedor registrado. Accor cobra unos gastos de gestión del 5,5 por ciento sobre el precio del vale.

Durante el periodo de abril-diciembre de 2008 utilizaron los vales unos 136 trabajadores, de los cuales casi un tercio fueron hombres. La mayoría de los empleados usa el máximo posible y ahorra hasta 1.195 libras esterlinas sobre los impuestos y el seguro nacional cada año.

Con casi el 5 por ciento del personal que utiliza los vales, es difícil saber si hay muchos trabajadores que tendrían derecho y no los solicitan. El programa está anunciado en la intranet y también se han organizado campañas para darlo a conocer. Todos los meses se suman al programa de tres a seis nuevos empleados. El ahorro que consigue el Royal Marsden con el programa de sacrificio salarial va a parar al presupuesto para cuidados infantiles y ayuda de este modo a sufragar otros gastos de esos mismos cuidados.

Programas de juegos en vacaciones

Para los empleados con niños que necesiten cuidados durante las vacaciones escolares, el *trust* ha establecido un programa de juegos en un colegio de Sutton; en Chelsea funciona en asociación con otro *trust* y el Kensington and Chelsea Community Play.

El programa de Sutton se pone en marcha todos los periodos de vacaciones para niños de 4 a 14 años y lo dirige en un colegio un proveedor privado que es una fundación caritativa. El Marsden Trust concede un subsidio que se asigna a 24 de las 40 plazas a una tarifa diaria reducida de 16 libras esterlinas. El programa está abierto al público a una tarifa de 22 libras esterlinas diarias. Las plazas se llenan cada día, de modo que un niño puede ir tres veces a la semana, por ejemplo. Esta flexibilidad puede dificultar que el proveedor maximice el uso diario de las plazas disponibles. Además, tiene el problema de

encontrar el personal adecuado para que trabaje sólo durante vacaciones (a menudo estudiantes y profesores de colegio).

Ha resultado difícil encontrar un servicio que, al tiempo que asegure la calidad, cobre una tarifa razonable y aceptable para los padres aun tras del subsidio del *trust*. Anteriormente, algunos programas sólo eran para el personal del NHS, pero dadas las dificultades para predecir la demanda, ahora están abiertos a otros usuarios.

En el caso del programa de Chelsea, el Marsden Trust, en colaboración con otro *trust* de la región, tiene un programa dirigido en un colegio local cerca del Kensington and Chelsea Community Play, un servicio del distrito. En realidad hay pocas plazas reservadas debido a lo impredecible de la demanda por parte del personal. El *trust* puede organizar la inscripción de los hijos de los trabajadores sin que tengan que perder tiempo haciendo cola. La tarifa diaria es de 10,50 libras esterlinas y las actividades incluyen artes y oficios, TI e Internet, deportes, cocina, música y excursiones.

Existe un programa de juegos en forma de vales de cuidados infantiles para los empleados que deseen recurrir a un programa privado de juegos de vacaciones. La cantidad del subsidio puede sumar hasta 10 libras esterlinas diarias.

Los programas de juegos han resultado populares entre el personal y lo utilizan en especial quienes tienen niños de primaria. Aunque los padres estén preocupados por la supervisión de los niños de 12-14 años, este grupo se siente menos atraído por los programas de juegos y es posible que no quieran acudir. Se está haciendo una campaña para intentar desarrollar actividades más interesantes para este grupo dentro del programa de juegos de Sutton. Puede ser difícil encontrar soluciones de vacaciones para los jóvenes, que se pueden apuntar a campamentos más especializados y no a programas de juegos.

Costes y beneficios para la organización

El rendimiento del hospital depende de un personal cualificado, de alta calidad y dedicado a sus tareas. La ayuda con los cuidados infantiles es parte importante de la contratación y la conservación de un personal de calidad en el *trust*, ya que puede ser un factor esencial en las elecciones de la generación más joven, en las cuales tanto hombres como mujeres buscan un mayor equilibrio entre trabajo y vida privada.

Es difícil medir el efecto que tiene esta ayuda con los cuidados infantiles sobre la rotación del personal y la atracción de trabajadores cualificados, aunque la tasa de reincorporaciones tras la baja por maternidad es muy elevada. Para el *trust*, esto es un resultado positivo de las diversas medidas favorables a la familia que existen, incluyendo la ayuda con los cuidados infantiles.

Los costes de estos últimos son más obvios que los beneficios y, pese a la evidencia clara, no todos los directores están convencidos del valor que tienen los cuidados infantiles.

Lecciones aprendidas

El ejemplo del Royal Marsden ilustra las ventajas de tener una persona interna que pueda aconsejar al personal sobre los asuntos de trabajo y familia. Los trabajadores a menudo se encuentran estresados cuando tienen problemas para cuidar de sus hijos y necesitan a alguien que conozcan y en quien confíen que pueda ayudarles con el problema, teniendo en cuenta sus derechos legales, las políticas de la organización y su situación familiar. Esto es de gran ayuda para los directores, que de otro modo tendrían que ayudar a los empleados. Un servicio de información sobre cuidados infantiles, por ejemplo, sería mucho más limitado en el tipo de ayuda que podría ofrecer y no podría ofrecer un servicio tan integral como una persona dentro de la organización. Además, los empleados procedentes de otros *trusts* que no tienen un coordinador creen que aquí se han desarrollado muchas más opciones de cuidados.

Al dirigir la guardería él mismo, el *trust* cree que puede ejercer un mayor control sobre la calidad de los cuidados infantiles ofrecidos a su personal y que puede mantener las tarifas más bajas que si la gestión estuviese subcontratada a un proveedor con ánimo de lucro. Optar por esta alternativa requiere una cuidadosa selección del director de la guardería, ya que la calidad de los cuidados y la eficacia de la gestión dependen en gran medida de su competencia.

Como se puede ver al principio de este estudio de caso, la lista de socios del programa de cuidados es larga. Estas asociaciones han sido muy importantes para encontrar soluciones eficaces y adecuadas para los diversos programas que dirige el *trust*. Las asociaciones también ayudan al personal a acceder en buenas condiciones a otros programas de ayuntamientos y proveedores privados.

Otro tipo de asociación es la red de coordinadores de cuidados infantiles que se estableció inicialmente por el NHS dentro de regiones específicas y que sigue funcionando de manera informal. La coordinadora del Marsden continúa en contacto con colegas del suroeste y el noroeste de Londres y considera que tener una red de estas características puede ser de ayuda para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes.

Los padres valoran el hecho de que la ayuda para equilibrar el trabajo y su vida privada, en términos de opciones de horarios laborales y posibilidades de ayuda con los cuidados de sus hijos, no se limite al periodo anterior al comienzo del colegio, sino que continúe con los adolescentes.

Ministerio de Trabajo e Inmigración

15. ESTADOS UNIDOS

Joanne Land-Kazlauskas¹

RESUMEN NACIONAL

Estados Unidos tiene una alta tasa de participación femenina en el mercado laboral y la gran mayoría de las madres trabaja. Los servicios de cuidados infantiles, como muchos otros en el país, funcionan en el mercado libre, de modo que el poder adquisitivo de los padres afecta al acceso y puede influir tanto en la calidad como en la comodidad de las opciones. Así, los parientes cuidan de casi la mitad de los niños en edad preescolar mientras sus padres trabajan. Existen ayudas gubernamentales, mediante el sistema fiscal, para compensar los costes de los cuidados. Además, en el caso de padres con rentas bajas, las ayudas se conceden mediante sistemas de bloque de becas a los Estados y por medio de los parvularios Head Start, diseñados para preparar para el colegio a los niños procedentes de entornos en situación de desventaja. Aun con estas ofertas, muchos padres con rentas bajas y medias no parecen beneficiarse. Dados los graves problemas de coste y calidad, tanto empleadores como sindicatos se han mostrado activos en la lucha para ayudar a los trabajadores a acceder a unos cuidados infantiles asequibles y con una calidad garantizada.

¹ Joanne Land-Kazlauskas es en la actualidad adjunta de la Universidad de Connecticut donde imparte un curso *on-line* de comportamiento organizativo. También trabaja como consultora independiente en asuntos de género y equilibrio de trabajo y vida privada.

Empleo de mujeres y cuidados infantiles

Las tendencias desde la década de 1970 muestran un aumento estable de las mujeres en el mercado laboral, en particular, de las que tenían hijos a finales de la década de 1990. Aunque estos avances se hayan estabilizado, las tasas de participación de las madres con hijos menores de 18 años en 2008 se calculaban en el 71,4 por ciento (69,5 por ciento entre las que tienen un cónyuge presente y 76 por ciento entre las que no lo tienen). Las tasas de participación de las madres dependen en cierto modo de la edad de sus hijos: 64 por ciento de quienes tienen un hijo menor de 6 años y 56,4 por ciento de quienes tienen un hijo menor de 1 año². Las mujeres con más de un hijo tienen menos probabilidades de estar en el mercado laboral remunerado que las que tienen sólo uno³.

La tasa de participación en el mercado laboral de las madres universitarias es mayor que las que tienen un diploma de enseñanza superior o básica. En el caso de las madres con menor grado de enseñanza formal, y por tanto menor poder adquisitivo, el elevado coste de los cuidados infantiles pueden significar trabajar carece de sentido económico. Además, las universitarias tienden a ejercer un mayor control sobre sus horarios laborales y a trabajar en entornos con políticas más favorables a la familia y opciones de disponer de bajas/permisos retribuidos, aunque constituyan un porcentaje relativamente pequeño de la fuerza de trabajo.

Las condiciones laborales presentan muchos retos a las madres que trabajan. En Estados Unidos no existe la baja por maternidad o paternidad retribuida, o por enfermedad, ni por vacaciones. En vez de la baja por maternidad, cuando nace un hijo, algunas trabajadoras tienen derecho a una baja no retribuida de 12 semanas en conformidad con lo establecido en la Ley de Baja Médica Familiar (FMLA) si su empleador tiene más de 50 trabajadores y si el empleado ha trabajado durante al menos 1.250 horas el año anterior. La Asociación Nacional para las Mujeres y Las familias calcula que el 40 por ciento de los trabajadores actuales no tienen derecho a esta baja porque trabajan en empresas pequeñas con menos de 50 empleados. Algunos Estados han puesto en marcha sus propios programas Family Leave⁴

² Oficina de Estadística de los Estados Unidos, 2008a.

³ Cohany y Sok, 2007, pág. 12.

⁴ California, por ejemplo, permite que los padres cubiertos por el Sistema Estatal de Seguro por Minusvalía dispongan de hasta seis semanas de baja por año, con salario parcial, que se ocupen del cuidado de familiares enfermos y de un hijo durante su primer año de vida. Véase la Oficina Contable del Gobierno de Estados Unidos, 2007, pág. 6.

Además, algunos empleadores también ofrecen bajas retribuidas por maternidad.

Otro reto está relacionado con los horarios. En Estados Unidos, la semana laboral media (2005) para las mujeres mayores de 25 años con licenciatura era de 42,2 horas y de 45 horas para las mujeres con titulación universitaria avanzada. Se estima que el 30 por ciento de fuerza de trabajo femenina trabaja por la noche y/o en fines de semana, momentos en los que es difícil encontrar quien cuide de los niños⁵.

Políticas nacionales y estatales

En lugar de desarrollar servicios públicos, el Gobierno federal apoya los cuidados infantiles fundamentalmente de dos formas: bloque de becas a los Estados y créditos fiscales para las familias. Los primeros se dirigen a las familias con rentas bajas a moderadas, estando la mayoría destinados a las que viven en la pobreza o que ganan justo por encima del umbral de la pobreza.

Bloque de becas a los Estados

El Fondo de Cuidados Infantiles y Desarrollo (CCDF en inglés), por ejemplo, es un bloque de becas para ayudar con los cuidados infantiles a los padres con rentas bajas que se preparan para incorporarse al mercado laboral. En 2006 se asignaron cinco mil millones de dólares en fondos CCDF a los Estados para fomentar mayores opciones de cuidados infantiles para las familias elegibles, vía vales y contratos con los proveedores⁶. Los Estados tienen mucho margen de maniobra para determinar los aspectos concretos de sus políticas y programas de cuidados infantiles. El derecho a los programas financiados con CCDF, así como los costes para los padres y los estándares mínimos exigidos a los proveedores, varían de un Estado a otro.

Otro bloque de becas, la TANF (Asistencia Temporal para Familias Necesitadas), también permite que los Estados utilicen los fondos de diversas formas para ayudar a que las familias necesitadas lleguen a

⁵ Proyecto Laboral para Familias que Trabajan, *Quick Facts*. Disponible en http://www.working-families.org/familyfriendly/worktime_quickfacts.html (12 de junio de 2009).

⁶ Departamento de Sanidad y Servicios Humanos de Estados Unidos, 2008.

ser autosuficientes. Uno de los requisitos para tener derecho a la TANF es que los perceptores trabajen o desempeñen actividades laborales cualificadas⁷. Para reforzar el acceso de las personas pobres que trabajan a las opciones de cuidados infantiles, un porcentaje de los fondos de la TANF destinados a los Estados pueden ser transferidos a iniciativas CCDF.

Se calcula que sólo una fracción de las familias con rentas bajas potencialmente con derecho al CCDF y a otros subsidios se beneficia de ellos. Aproximadamente 1,8 millones de niños reciben vales todos los meses del programa federal-estatal de CCDF, pero se trata de un pequeño porcentaje de niños de familias trabajadoras con rentas bajas que se podrían beneficiar de esta asistencia: según una estimación, sólo en torno al 14 por ciento de los niños con derecho a la ayuda federal recibe CCDF⁸. Desde 2007, 17 Estados tenían listas de espera o no admitían personas que, de otro modo, pudiesen recibir ayudas subvencionadas para cuidados infantiles. Se calculaba que California tenía más de 207.000 niños en las listas de espera, Florida, 44.000 y Georgia, 24.800⁹.

Se asignan fondos federales adicionales a los programas preescolares, como el Head Start, para preparar a los niños en situación de desventaja para el sistema escolar público¹⁰. Las agencias sin ánimo de lucro pueden solicitar fondos del programa Head Start, pero las comunidades que participen también deben aportar un porcentaje de los costes totales de funcionamiento. El programa Early Head Start es para niños menores de 3 años y el programa federal Head Start es para los de 3-4 años también.

Política fiscal

Tanto los Gobiernos federales como los estatales utilizan la política fiscal para subvencionar a los padres el uso de los servicios del mercado. De los padres que trabajan que adeudan impuestos federales y tienen un niño dependiente menor de 13 años, algunos pueden tener derecho a percibir el Crédito Fiscal Federal para Cuidados de Perso-

⁷ Los detalles sobre la TANF están disponibles en la página Web del Departamento de Sanidad y Servicios Humanos de Estados Unidos, <http://www.acf.hhs.gov/programs/ofa/tanf/about.html> (12 de junio de 2009).

⁸ Winston, 2007, pág. 5.

⁹ Schulman y Blank, 2007, pág. 1 y cuadro 2, pág. 16.

¹⁰ Oficina de contabilidad del Gobierno de Estados Unidos, 2005, págs. 7-8.

nas Dependientes, que compensa una parte de los costes privados asociados a los cuidados infantiles o hasta el 35 por ciento de los gastos con derecho a deducción, dependiendo de la renta de los padres¹¹. Otras opciones incluyen el Crédito Fiscal Federal sobre los Ingresos y el Crédito Fiscal para Menores¹². Los créditos fiscales también existen en el ámbito estatal y los padres pueden tener derecho a varias opciones dependiendo de su tipo de residencia, sus ingresos y otros factores individuales.

Con el fin de ayudar a los padres que trabajan con los gastos por cuidados de personas dependientes, el Gobierno también ha establecido la posibilidad de abrir una Cuenta de Reembolso por Cuidados a Personas Dependientes en su lugar de trabajo. Estas cuentas permiten que los empleados con derecho a ellas asignen hasta 5.000 dólares brutos en gastos para cuidar de personas mayores, de niños menores de 13 años y de personas dependientes con necesidades especiales. Los padres que sean contribuyentes pueden beneficiarse de una reducción de la renta imponible y, por tanto, de la posibilidad de obtener ahorros fiscales. Los empleadores se benefician porque sus nóminas se reducen y ahorran en contribuciones e impuestos sobre éstas. La citada Cuenta de Reembolso por Cuidados a Personas Dependientes constituye una forma de subsidio administrativo, pero de uso limitado a las familias que pagan un impuesto bajo sobre la renta.

Servicios para niños menores de 5 años

Una encuesta llevada a cabo por la Oficina del Censo de los Estados Unidos sobre cuidados primarios para niños menores de 5 años cuyas madres trabajan pone de relieve la gran importancia de los familiares como cuidadores principales de estos niños (cuadro 15.1): en el caso de los niños cuyas madres trabajan, en torno al 18 por ciento recibe cuidados del padre, el 20,5 por ciento de un abuelo y el 7 por ciento de otro familiar, lo que indica que aproximadamente al 45 por ciento los cuida sobre todo un familiar. Los cuidados de un pariente no son necesariamente gratuitos y los cálculos sobre trabajadores en el sector de cuidados infantiles indican que hay más familiares retribuidos que guarderías¹³. Naturalmente, muchos programas

¹¹ Agencia Tributaria de Estados Unidos, 2008.

¹² National Women's Law Center, 2007.

¹³ NACCRRRA (National Association of Child Care Resource and Referral Agencies), 2008, cuadro sobre trabajadores en el sector de cuidados infantiles.

de subsidios incluyen la posibilidad de que se pague a los familiares, aunque la ayuda sea menor que si se tratase de otro proveedor. Por el contrario, los sistemas de Francia y del Reino Unido excluyen los pagos a los familiares a menos que sean cuidadores registrados.

De algún modo es sorprendente que aproximadamente el 10 por ciento de los niños no reciba cuidados regulares, quizá por las dificultades en llevarlos a cabo. El mismo estudio señaló que casi una cuarta parte de los niños recibía varios tipos de cuidados para poder cubrir el horario laboral de los padres.

Entre las soluciones no familiares, la que se utiliza con mayor frecuencia es la de los centros de cuidados de día, que son la principal solución para el 19 por ciento de los niños. La siguiente (9 por ciento) es el cuidado de alguien que no sea un familiar, lo cual incluye una serie de soluciones, desde alguien que trabaje en la casa del niño hasta vecinos o amigos que puedan cuidarlo.

Casi el 8 por ciento de los niños cuyas madres trabajan están con una familia que los cuida. Se trata de cuidadores que se ocupan de dos o más niños fuera del domicilio del niño, normalmente en casa del cuidador. Un estudio decenal sobre este tipo de cuidados domiciliarios reveló que, aunque la mayoría de las casas se consideren adecuadas, existían algunos problemas básicos de salud y seguridad, y que se pasaba menos tiempo haciendo que los pequeños participasen en actividades formativas en un centro organizado. Las ventajas de los cuidados familiares son sus horarios (13 horas de media al día) y su disponibilidad todo el año (casi 50 semanas). También se ofrecían cuidados los fines de semana y, al contrario de lo que ocurre en los centros típicos para cuidar niños, muchos de cuidadores no se negaban a tener con ellos a niños enfermos¹⁴.

Muy pocos centros de cuidados infantiles están homologados. Se calcula que menos del 1 por ciento de los hogares de cuidados lo está, lo cual significa que la calidad de los cuidados carece de regulación en la mayor parte de los casos y que el 9 por ciento de las guarderías están homologadas (la homologación varía según el Estado).¹⁵

El cuadro 15.1 también muestra que otro 8 por ciento de niños cuyos padres trabajan acude a algún tipo de parvulario o colegio, y el 0,8 por ciento está en el programa Head Start. El porcentaje de niños en parvularios aumenta con la edad, de manera que el grupo de 3-4 años llega

¹⁴ Layzer y Goodson, 2007, págs. 2-7.

¹⁵ NACCRRRA, 2008, cuadro sobre patrones y provisión de cuidados infantiles.

Cuadro 15.1
PRINCIPALES SOLUCIONES DE CUIDADOS INFANTILES PARA NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS EN
EDAD PREESCOLAR QUE VIVEN CON MADRES QUE TRABAJAN POR CARACTERÍSTICAS
SELECCIONADAS, ESTADOS UNIDOS, PRIMAVERA 2005

Edad	PORCENTAJE DE NIÑOS										
	Progenitor designado ¹	Otro progenitor ¹	Abuelo	Hermano o familiar	Cuidados de día	Guardería, parvulario	Head Start	Cuidados en familia	Otros	Colegio ²	Solución no regular ³
Menos de 1 año	6,3	19,3	25,4	7,1	16,2	0,4		8,5	9,9		14,2
1-2 años	4,3	18,5	20,7	7,0	21,0	2,9	0,1	9,1	9,5		11,1
3-4 años	4,2	17,5	18,4	6,8	18,5	9,5	1,7	6,4	8,1	6,1	8,4
TOTAL	4,6	18,2	20,5	6,9	19,1	5,3	0,8	7,8	9,0	2,6	10,5

Notas: La solución principal de cuidados infantiles se define como la medida adoptada durante más horas a la semana. Las cifras de todas las soluciones pueden exceder el número total de niños por los vínculos entre las soluciones en el mayor número de horas semanales.

¹ El tiempo al cuidado de los padres sólo se muestra en el caso de las mujeres que trabajaban como empleadas o estaban en el colegio.

² La asistencia al jardín de infancia/colegio no se considera una solución de cuidados infantiles y se muestra aquí únicamente a efectos informativos.

³ En una solución de cuidados regulares, que incluye a quienes sólo van al colegio o se cuidan solos.

Fuente: Oficina del censo de EE.UU., cuadro 2B basada en los datos de la Survey of Income and Program Participation (SIPP), 2004 Panel Wave 4. Para ver información sobre errores de muestreo y no muestreo véase <http://www.sipp.census.gov/sipp/source.html> (18 de junio de 2009). Fecha de publicación en Internet: febrero de 2008.

al 15,6 por ciento más otro 1,7 por ciento en el programa Head Start. En 2007, 39 Estados tenían programas preescolares, pero sólo tres (Florida, Georgia y Oklahoma) abrieron sus puertas a todos los niños de 4 años. Los requisitos exigidos en otros Estados se basan en la renta familiar y en criterios adicionales, siendo las largas listas de espera la norma en muchas zonas. Se calcula que el 20 por ciento de los niños de 4 años de todo el país que reúnen los requisitos para participar en los programas estatales de párvulos participa en ellos. Los programas funcionan una media de 2,5-3,5 horas diarias durante el año escolar¹⁶.

El programa Head Start cubre a relativamente a pocos niños en todo el país. Incluso entre los que reunían los requisitos en 2004, se calcula que sólo la mitad de los que tenían de 3 a 4 años asistía a centros. Se ofrecen programas de media jornada o jornada completa, pero no todos los centros ofrecen cuidados todo el día¹⁷, y los recortes presupuestarios al programa introducidos en 2008 están obligando a reducir su funcionamiento en todo el país¹⁸. El programa de media jornada es, en el mejor de los casos, una respuesta parcial a las necesidades de los padres que trabajan y tienen pocos recursos.

Los cuidados infantiles son caros; los costes por niño fluctúan mucho según el lugar, la edad del niño y el tipo de cuidados. Los cuidados infantiles a jornada completa en un centro cuestan entre 4.542 y 14.591 dólares anuales, mientras que el coste de las casas familiares donde cuidan a niños oscila entre 3.900 y 10.787 dólares. Los costes de los cuidados en un lugar homologado superan a los de la enseñanza media en una universidad pública (6.185 dólares)¹⁹.

Niños en edad escolar: 5-14

La escolarización obligatoria en Estados Unidos incluye a los niños desde 5-7 años hasta los 16-18 años²⁰. El año escolar estándar es aproximadamente de 180 días, comenzando a finales de agosto o a principios de septiembre y terminando en junio o julio. Las horas lectivas, con algunas variaciones según los Estados, abarcan normalmente de 7.30 a 15.30 h. Este horario significa que muchos padres que

¹⁶ Ewen y Matthews, 2007, pág. 5.

¹⁷ Ewen y Matthews, 2007, pág. 5.

¹⁸ Parrott, 2008, párr. 1-5.

¹⁹ NACCRRA, 2008, cuadro sobre el coste de los cuidados infantiles.

²⁰ La edad de escolarización obligatoria por Estado se puede ver en <http://www.dol.gov/esa/whd/state/schoolattend.htm> (12 de junio de 2009).

trabajan deben asegurarse de que alguien cuide de sus hijos durante las horas no lectivas, en vacaciones y durante los días de desarrollo profesional de los profesores.

Como sucede con otras soluciones para cuidar de los niños, los costes de los cuidados antes y después de clase pueden diferir mucho dependiendo del tipo de cuidados contratados. El coste anual de una guardería está en torno a los 2.500-8.600 dólares y 2.080-7.648 dólares si es en casa de un cuidador²¹.

Los sistemas de colegios públicos apoyan a la mayoría de los programas y actividades extraescolares de Estados Unidos, al igual que otros actores clave, como la YMCA y el Boys and Girls Club, los grupos religiosos y los programas escolares privados. Según el estudio de 2003 titulado *America after 3pm*²², Se calcula que cada año aproximadamente 6,5 millones de niños están en programas extraescolares, con una media de ocho horas semanales. Este estudio señala que es más probable que los niños entre primer y quinto curso (6-11 años) asistan a programas extraescolares (15 por ciento), reduciéndose su número al 6 por ciento entre sexto y octavo curso (12-14 años). Los costes son de 22 dólares semanales de media por niño, aunque dependen de la edad.

A medida que los niños crecen, muchos cuidan de sí mismos durante las horas no lectivas, pero existe una cifra sorprendente de pequeños sin supervisión. El estudio de 2003 calcula que aproximadamente el 1 por ciento de niños con edad de asistir a un jardín de infancia no recibe cuidados después de clase, al igual que el 7 por ciento de los que están entre primero y quinto curso, y el 34 por ciento de los que están entre sexto y octavo curso. La seguridad de estos niños es un serio problema para muchos colectivos en Estados Unidos.

Diversas familias indicaron que participarían si dispusieran de un programa extraescolar de calidad. Esta participación sumaría otros 15 millones de jóvenes a los 6,5 millones que ya están incorporados a alguno. El estudio concluye que la oferta de programas extraescolares se queda muy por detrás de la demanda.

Condiciones de trabajo de los cuidadores

Dados los costes de los cuidados infantiles y la demanda global, podríamos suponer erróneamente que los proveedores están bien pa-

²¹ NACCRRA, 2008, cuadro sobre el coste de los cuidados infantiles.

²² Afterschool Alliance, sin fecha.

gados, que obtienen pingües beneficios y tienen vacaciones retribuidas. La realidad es que los ingresos son muy bajos: la renta anual (media) nacional en 2008 de los cuidadores era de sólo 18.970 dólares²³ y la gran mayoría recibía prestaciones simbólicas en el mejor de los casos. Las variaciones dependen de las horas trabajadas (muchos trabajan a tiempo parcial), del tipo de centro, del grado de formación y de la situación geográfica. Los profesores preescolares se consideran una categoría profesional aparte y, de media, están más cualificados que los cuidadores. Su renta anual media en 2008 era algo más elevada, de 23.870 dólares²⁴.

Hasta la fecha, la mayoría de los Estados exige que los cuidadores de los centros tengan al menos un diploma de enseñanza de grado medio. Esto varía dependiendo del tipo de lugar, requiriendo los centros regulados certificaciones adicionales o requisitos de formación. En el caso de los parientes y los familiares, es probable que no haya requisitos mínimos.

Se espera que el empleo en el sector de los cuidados infantiles crezca más que la media en todos los campos entre 2006 y 2016, con un aumento del 18 por ciento proyectado. Se esperan unas excelentes perspectivas laborales no sólo por el crecimiento de la demanda de cuidados infantiles, sino también porque muchos de los trabajadores se marchan y hay que sustituirlos²⁵.

Iniciativas de los empleadores

Con el fin de fomentar los cuidados infantiles y otras disposiciones favorables a la familia, la Ley de Crecimiento Económico y Reconciliación Fiscal de EE.UU. de 2001 establece incentivos fiscales federales para promover los cuidados infantiles ofrecidos por el empleador y los servicios de derivación. Los empleadores pueden recibir un crédito del 25 por ciento sobre sus gastos en la construcción o rehabilitación y dirección de una guardería de empresa o por la compra de servicios de cuidados infantiles. Además, los empleadores pueden

²³ Las estadísticas sobre empleo profesional están disponibles en la página Web de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos. Para los cuidadores, véase <http://bls.gov/oes/current/oes399011.htm> (12 de junio de 2009).

²⁴ Estadísticas de empleo profesional para los profesores preescolares, encontradas en <http://bls.gov/oes/current/oes252011.htm> (3 de junio de 2009).

²⁵ Oficina de Estadística de los Estados Unidos, 2009, apartado sobre trabajadores en el sector de cuidados infantiles.

recibir un crédito del 10 por ciento sobre su gasto en recursos y servicios de derivación para los empleados. El crédito total no puede rebasar los 150.000 dólares anuales²⁶.

Hasta la fecha, 20 Estados sobre los que se dispone de datos ofrecen incentivos fiscales similares a los empleados. No obstante, la investigación indica que estos incentivos no son efectivos, especialmente porque la mayoría de los empleados tiene poca o ninguna responsabilidad fiscal estatal. En concreto, el estudio concluyó que, en 16 de los 20 Estados, menos de cinco corporaciones utilizaban el crédito y que en cinco de esos 16 Estados no se habían presentado solicitudes. El estudio contradice la suposición de que estos incentivos aumentan las iniciativas de cuidados infantiles, ya que los recursos reservados quedan sin utilizar y, por tanto, no están disponibles para ayudar a otros programas establecidos²⁷.

Los Planes de Asistencia al Cuidado de Personas Dependientes, que permiten a los empleados reservar fondos exentos de impuestos para cuidados (como se trató en el apartado anterior, dedicado a incentivos fiscales), son la forma más frecuente de prestación para cuidados infantiles, ya que no supone gasto alguno para el empleador y los gastos administrativos quedan cubiertos por los ahorros en los impuestos sobre las nóminas. Un estudio nacional de empresas con y sin ánimo de lucro señaló que, en 2005, el 45 por ciento de todas las empresas con 50 o más empleados y el 72 por ciento de las grandes empresas con más de 1.000 empleados ofrecían los planes citados. El siguiente tipo de asistencia más prestada era un servicio de recursos infantiles y de derivación (34 por ciento). Sólo el 7 por ciento ofrecía cuidados infantiles en la empresa o cerca de ella, aunque la cifra era del 17 por ciento en las grandes empresas²⁸.

La información sobre las prestaciones recibidas por los trabajadores a tiempo completo en la industria privada está disponible en una Encuesta de Compensación Nacional de 2007 llevada a cabo por el Departamento de Trabajo de EE.UU. Nuevamente, la prestación más frecuente a la que tenían acceso los trabajadores (31 por ciento) eran las Cuentas de Reembolso por Cuidado de Personas Dependientes. Un porcentaje menor tenía acceso a cuidados en la empresa o fuera de ella (5 por ciento), a fondos para cuidados infantiles (3 por ciento) o a servicios de derivación (11 por ciento). Los directivos y

²⁶ Washington State Child Care Resource and Referral Network, 2008.

²⁷ Fitzpatrick y Campbell, 2002, págs. 4-5.

²⁸ Bond y otros, 2005, cuadro 9.

los empleados con carrera tenían más probabilidades de contar con acceso a ayudas para cuidar de sus hijos, mientras que los trabajadores de la construcción, mantenimiento y servicios relacionados tenían menos posibilidades de que sus empleadores les ofreciesen esta ayuda.

La encuesta de 2007 también reveló que cuanto más gana un empleado, mayor es la probabilidad de que tenga acceso a la ayuda para cuidar de sus hijos. Más del 20 por ciento de los empleados que ganan más de 15 dólares a la hora disponen de prestaciones relacionadas con los cuidados infantiles, frente a menos de un 10 por ciento de quienes ganan 15 dólares o menos. Además, los trabajadores de las grandes empresas (100 o más trabajadores) tienen mayor acceso a la ayuda y a otras prestaciones para cuidar de su familia que quienes están en organizaciones más pequeñas. Asimismo, los trabajadores organizados en sindicatos tienen más posibilidades de que les ofrezcan ayuda (20 por ciento frente a un 15 por ciento) como resultado de las negociaciones colectivas con los empleadores²⁹.

Además de las iniciativas de empresas individuales relacionadas con la ayuda para cuidar de los niños, algunos empleadores se han agrupado para intentar influir en la política. En el caso de Corporate Voices for Working Families, que representa a casi 50 empresas del país que emplean a más de 4 millones de personas, el objetivo es el de comunicar el punto de vista de las empresas sobre los problemas de política pública relacionada con las familias trabajadoras. Por lo que se refiere a los cuidados infantiles, Corporate Voices ha presionado para que se aprueben leyes que aumenten la cantidad de fondos antes de impuestos para los empleados destinados a las Cuentas de Reembolso por Cuidado de Personas Dependientes³⁰.

Papel de los sindicatos

Los sindicatos se han mostrado activos de muchas formas, incluyendo las negociaciones sobre unas condiciones de trabajo más favorables a la familia, ejerciendo presión para que haya más ayuda pública para cuidados infantiles y organizando a los cuidadores para que mejoren sus condiciones laborales.

²⁹ Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, 2007, cuadros 23 y 24.

³⁰ Información encontrada en Corporate Voices, páginas Home and Public Policy, <http://cvworkingfamilies.org/our-work/family-economic-stability> (19 de junio de 2009):

En respuesta a las necesidades cambiantes de los miembros y a la importancia creciente de los cuidados infantiles para los padres que trabajan, los sindicatos han estado negociando términos contractuales favorables a la familia con los empleadores para que incluyan ayudas a los cuidados infantiles. La United Auto Workers (UAW), por ejemplo, ha negociado con los tres grandes fabricantes de automóviles varios tipos de ayudas que incluyen servicios de recursos y de derivación y cuidados en la empresa en varios lugares. En 1999, el UAW/General Motors Child Development Center ganó un premio Work-Life Innovative Excellence de la Alliance for Work-Life Progress³¹.

Una serie de sindicatos han tenido éxito negociando fondos para cuidados infantiles, como el 1199 SEIU/Employer Child Care Fund para los trabajadores de la sanidad de la ciudad de Nueva York (para otros ejemplos, véanse los detalles en el estudio de caso y también el apartado 4.3).

Ejercer presión para obtener mejoras en las políticas públicas es también una estrategia de los trabajadores organizados. Por ejemplo, la California Labor Federation, constituida por más de 1.200 sindicatos locales de AFL-CIO y Change to Win, copatrocinaron la innovadora ley estatal de baja familiar retribuida³². La New York Union Childcare Coalition (actualmente constituida por más de 25 sindicatos, que incluyen: SEIU, OPEIU, CWA, District 1 and CSEA, TWU, UNITE HERE, United Postal Workers y otros muchos) se movilizaron para reforzar la financiación estatal para la renovación y los proyectos de construcción de cuidados infantiles, para subvencionar los programas de cuidados y aumentar la accesibilidad a los cuidados de los padres que trabajan³³.

Sindicar a los trabajadores del sector de cuidados infantiles, especialmente a los que trabajan en sus casas, es difícil. Sin embargo, Kids First del SEIU (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios), por ejemplo, logró organizarlos en los Estados de Illinois, Maryland, Oregón y Washington. Estos trabajadores se veían afectados por las bajas tasas de subsidios de ayuda a los cuidados infantiles impuestos por los Gobiernos de sus Estados. Los trabajadores consideraron que la sindicación era una forma de mejorar sus sueldos y las opciones a obtener presta-

³¹ Existe una lista de los ganadores en http://www.awlp.org/awlp/about/html/award_winners.html (12 de junio de 2009).

³² California Labor Federation. Disponible en http://www.calaborfed.org/issues/paid_leave.html (12 de junio de 2009).

³³ Firestein y Dones, 2005, págs. 14-15.

ciones, así como de obtener una voz en los asuntos legislativos. Aunque existan algunas variaciones entre Estados, los beneficios básicos incluyeron unas mayores tasas de reembolsos por cuidados infantiles, acceso a fondos de desarrollo profesional, incentivos para tener titulación, seguro médico y bonificaciones por ofrecer horarios ampliados.

A los oponentes les preocupaba que un aumento de las prestaciones para los proveedores de cuidados significase mayores costes para los padres. Sin embargo, en Oregón, por ejemplo, el sindicato también negoció un aumento del umbral de requisitos para que los padres con rentas bajas recibiesen subsidios (del 150 por ciento del umbral de pobreza federal al 185 por ciento) y para reducir en un 20 por ciento la cantidad que los padres deben aportar por los cuidados subvencionados³⁴. Un posible beneficio a largo plazo para los padres y sus hijos serán unas menores tasas de rotación y, por tanto, una mayor coherencia y calidad de los cuidados.

Otros sindicatos, como el American Federation of State, County and Municipal Employees (ASFCME), por medio de Childcare Providers Together y en colaboración con la United Child Care Union, están llevando a cabo una tarea similar en nombre de los proveedores de cuidados infantiles y han centrado sus campañas en la reforma legislativa y en luchar contra los recortes presupuestarios federales en los programas de cuidados³⁵.

Conclusión

La falta de políticas nacionales integrales que se ocupen de los cuidados infantiles en Estados Unidos y la gran dependencia del mercado libre dan como resultado un acceso muy desigual a los cuidados infantiles y problemas para acceder a unos cuidados de calidad. La capacidad financiera para pagar estos últimos es uno de los principales determinantes del acceso y de la calidad de los cuidados obtenidos. Las ayudas del Gobierno a las familias trabajadoras con rentas bajas han aliviado la carga para algunos, pero hay muchas familias pobres que no se benefician y el coste de los cuidados es elevado para muchas de ellas sin derecho a los subsidios públicos. Las exenciones fiscales tienden a favorecer a los más ricos, de modo que las familias

³⁴ Información de la página web de la SEIU. Encontrado en <http://www.seiu.org/a/publicservices/raising-standards.php> (12 de junio de 2009).

³⁵ Información de la página web de la AFSCME en <http://www.asfcmc.org/legislation-politics/13.cfm> (12 de junio de 2009).

con rentas medias tienden a quedar excluidas de la ayuda gubernamental³⁶.

En este marco, ha habido varios ejemplos muy interesantes de iniciativas por parte de empleadores y sindicatos para intentar ayudar a los trabajadores para que accedan a unos cuidados de calidad, tal como se puede ver en este capítulo y en los ejemplos de los capítulos 3 y 4 de este libro. Las ONGs que promueven la calidad en los cuidados infantiles, así como la investigación académica, también han contribuido al debate político. Así, la experiencia de Estados Unidos ofrece interesantes ejemplos de iniciativas en el lugar de trabajo para cuidar de los niños en un marco donde las instalaciones públicas son escasas y los servicios de cuidados infantiles privados son caros para la mayoría de las familias trabajadoras.

1199 SEIU/EMPLOYER CHILD CARE FUND³⁷

Lugar de trabajo. Hospitales y residencias en la ciudad de Nueva York.

Tipo de actividad. Cuidados sanitarios.

Ocupación de los trabajadores. Una amplia gama, desde mantenimiento y oficinas en los hospitales hasta los ayudantes de los médicos.

Horario laboral. Muchos trabajadores tienen turnos en un periodo de 24 horas, incluyendo fines de semana. La mayoría son mujeres.

Solución para cuidar a los niños. Fondo de cuidados infantiles basado en aportaciones de los empleados como resultado de la negociación colectiva.

Socios. SEIU 1199, direcciones de los hospitales y las residencias, proveedores de cuidados infantiles (con y sin ánimo de lucro), organizaciones municipales y comunitarias, Gobierno federal (exenciones fiscales).

Desde 1989, los problemas relacionados con el trabajo y la familia se convirtieron en tema de debate y suscitaron un gran interés en las reuniones de la New York's Health and Human Service Union (Local

³⁶ Folbre, 2001.

³⁷ Información del estudio de caso recopilada por Catherine Hein de Joyner, 2003, y de la página web de 1199 Family of Funds Child Care and Youth Programs, http://www.1199seiubenefits.org/child_care/default.aspx (12 de junio de 2009).

1199 de la Service Employees International Union - SEIU). Las reducciones y el recurso a las horas extraordinarias obligatorias en los hospitales, junto con unas ayudas a los cuidados infantiles menguantes o inexistentes en la comunidad (por ejemplo, se estaban recortando los programas extraescolares), llevaron a sus miembros a hablarles al sindicato de sus preocupaciones.

A finales de 1989, la encuesta sobre contratos anuales llevada a cabo antes de las negociaciones reveló que el 80 por ciento de los encuestados dijo que creía que el sindicato debía luchar por una prestación en forma de cuidados infantiles. Sin embargo, en aquel momento, sólo el 40 por ciento de los afiliados al sindicato eran padres. Al principio, 16 instituciones sanitarias firmaron la iniciativa del fondo y acordaron ingresar el 0,3 por ciento de su nómina bruta anual en un fondo para cuidados infantiles. No fue fácil alcanzar un acuerdo y la intervención del arzobispado católico de Nueva York ayudó a persuadir a 16 hospitales católicos en su archidiócesis para que aceptasen la petición sindical³⁸.

El número de empleadores que contribuyeron al fondo ha crecido con rapidez desde que comenzó a funcionar en 1991, hasta 450 en 2007. El número de niños que se benefician cada año de los servicios y los programas del fondo casi se ha duplicado en los últimos diez años, pasando desde aproximadamente 6.500 en 1997 hasta más de 12.000 niños en 2007.

Organización y dirección

El fondo se estableció como Taft-Hartley (sindicato-empleador) Jointly-Trusteed Employee Welfare Benefit Fund. Está administrado por una Junta de Fideicomisarios compuesta a partes iguales por representantes sindicales y de la dirección. La junta nombra al director ejecutivo, que es responsable del funcionamiento diario del fondo. En 2005, el fondo tenía unos 90 empleados³⁹.

Comités asesores sobre cuidados infantiles existen en cada una de las instituciones que contribuyen. Cuando comenzó el fondo, se pensó que los comités locales de bases eran la clave para una participación real de los padres. Éstos debían tener la palabra sobre los tipos de

³⁸ Public Broadcasting Service, sin fecha.

³⁹ Career Welfare League of America, 2005, Career Center Job Listing #970 en <http://www.cwla.org/jobs/jobsearchdetails.asp?JOBID=970> (12 de junio de 2009).

programas que se ofrecerían y la forma en que se gastaría el dinero de la negociación colectiva. En el pasado, cada institución tenía un presupuesto separado, de manera que los comités locales participaban en la administración de los fondos. Sin embargo, el número creciente de instituciones ha significado que los fondos estén ahora combinados.

En la actualidad, los comités asesores, compuestos por voluntarios de 1199 SEIU de las instituciones participantes, ayudan a definir los programas del fondo en varias comunidades, actúan como enlace entre las instituciones y los fondos, les dan a éstos la información necesaria sobre los programas utilizados y ayudan a inscribir a los miembros durante el periodo de registro.

Programas de cuidados infantiles

El fondo ofrece una serie de prestaciones para cuidar a niños de hasta 17 años, incluyendo instalaciones de cuidados de día en la empresa y fuera de ella, servicios de derivación de cuidados, preparación para la universidad, campamentos de verano y programas artísticos de veraneo y culturales, así como programas de vales, de reembolso de gastos y de cuidados de emergencia.

Cuidados a tiempo completo

Los servicios de cuidados infantiles de jornada completa están disponibles por medio de la 1199 Employer Child Care Corporation, que dirige dos guarderías con licencia. Se sirven el almuerzo y dos tentempiés y los centros abren de 6.45 a 18.00 h. Los padres hacen un pago conjunto según una escala variable, cubriendo el fondo el resto de la educación. El fondo también ha contratado plazas en otros centros y las tarifas para los padres son similares a las de la Child Care Corporation.

Servicios de recursos y derivación de cuidados infantiles

El fondo administra un servicio de derivación que puede orientar a los padres que recaben información sobre centros de cuidados de día, hogares familiares que cuiden de niños, programas para necesidades especiales y cuidados extraescolares. Este servicio es gratuito.

Campamento de verano de día (5 a 17 años)

El fondo firma contratos con muchos programas autorizados que prestan servicios de cuidados infantiles durante las vacaciones cuando los colegios están cerrados en febrero, abril, diciembre y en verano. Los padres seleccionan el programa que quieren y hacen un pago parcial al fondo, el cual cubre la diferencia. También tiene contratos con campamentos que acogen niños con necesidades especiales y da subsidios a niños en estos lugares.

Cuidados de fin de semana

A los padres que necesitan que cuiden de sus hijos mientras ellos trabajan el fin de semana se les reembolsan los costes parciales de las clases de fin de semana de sus hijos en arte, educación u ocio.

Sistema de vales

El sistema de vales reembolsa a los padres una parte de sus gastos en cuidados infantiles y extraescolares cada trimestre. Los padres pueden utilizar cuidados documentados o informales, pero la cantidad reembolsada será menor en este último caso. Pueden recibir dinero por sus hijos desde que nacen hasta que cumplan 6 años por los cuidados de día, y por los niños de 6 a 12 años por los cuidados extraescolares.

Ayuda para cuidados de emergencia

Los padres que estén experimentando una crisis personal o familiar que afecte a las soluciones para cuidar de sus hijos, necesarias para que ellos trabajen, pueden solicitar una ayuda para cuidados de emergencia. La situación de los solicitantes debe cumplir los criterios adoptados por los fideicomisarios para que se considere una emergencia que merezca el reembolso.

Derecho a la prestación y acceso

Para tener derecho a la prestación, los trabajadores deben estar empleados a tiempo completo (dos quintas partes de una semana laboral) en una institución de 1199 participante y han de haber pasado

el periodo de prueba de 90 días. Los niños deben tener menos de 18 años.

No existe garantía de que un trabajador vaya a acceder a la prestación. Todos los años, los fideicomisarios aprueban un presupuesto que el fondo no puede rebasar. Si la demanda supera el presupuesto (caso frecuente), los solicitantes recibirán la aprobación por orden de prioridad. Los miembros que nunca hayan recibido prestación alguna tendrán prioridad por antigüedad sobre los que ya hayan recibido alguna prestación. Todas las peticiones se han de realizar al inicio del año escolar.

Aunque sea generoso, el fondo no se puede permitir financiar cada año las necesidades de los 35.000 niños con derecho a prestaciones entre los sindicatos⁴⁰. Puesto que los miembros no pueden obtener la prestación todos los años, existe un tipo de sistema de rotación. Según el antiguo director ejecutivo:

A veces, los miembros se han llegado a coordinar con otro para garantizar que las familias con mayores necesidades sean atendidas. Han dicho cosas como «Sé que lo necesitas más que yo, no me inscribiré este año». Esto ha creado un sentimiento de comunidad entre nuestros miembros⁴¹.

Recursos

Los empleadores normalmente pagan el 0,5 por ciento de sus nóminas brutas al Child Care Fund. Las cuotas de los empleados se establecen en los convenios colectivos aplicables y se calculan para que satisfagan el coste previsto de las solicitudes de prestaciones y de la administración. En 2005, el fondo recibió contribuciones que sumaron casi 26,5 millones de dólares⁴².

Los diversos socios que hacen aportaciones en especie o reducen sus tarifas para los miembros del fondo también están aumentando los recursos de este último. Esos socios incluyen a la Junta educativa de la ciudad de Nueva York, el New York University Metropolitan Center, la Escuela de Artes de Harlem, la YMCA y otras agencias comunitarias. Los padres también aportan recursos, ya que hacen un

⁴⁰ Public Broadcasting Service, sin fecha.

⁴¹ Joyne, 2003, pág. 11.

⁴² Career Welfare League of America, 2005, Career Center Job Listing #970 en <http://www.cwla.org/jobs/jobsearchdetails.asp?JOBID=970> (11 de diciembre de 2008).

pago conjunto para cuidados infantiles en la mayoría de los programas.

Indirectamente, el Gobierno federal también aporta recursos. La prestación de cuidados infantiles está exenta del impuesto sobre la renta si se tiene un hijo de hasta 13 años y hasta un máximo de 5.000 dólares por progenitor soltero o pareja. En el caso de los matrimonios, para tener derecho a la exención el cónyuge también debe estar empleado, estar buscando trabajo, ser estudiante a tiempo completo o no poder cuidar de sí mismo/a.

Punto de vista de los trabajadores

Los miembros del comité local han informado de que los padres valoran mucho el fondo, lo ven como parte integrante de su trabajo. Necesitan estas prestaciones para trabajar⁴³.

Un técnico sanitario del hospital St. Vicent, que es padre, no tiene pareja, está ahogado por las matrículas de la facultad y por los gastos corrientes de sus dos hijos mayores, y tiene que pagar el coste de los cuidados para su hija de 4 años a quien está criando, depende del subsidio del fondo para cuidados infantiles para pagar a un canguro que cuide a la niña cuando él trabaja, a menudo en turnos irregulares en los quirófanos del hospital.

Otra pareja estaba encantada de que sus dos hijos en edad escolar lo pasaran muy bien en un campamento de verano parcialmente subvencionado por el fondo para cuidados infantiles. Los padres estaban tranquilos sabiendo dónde estaban sus hijos todos los días y que participaban en actividades supervisadas en lugar de quedarse en casa viendo la televisión⁴⁴.

Lecciones aprendidas

Varios tipos de asociaciones se han reunido para garantizar el éxito del 1199/Employer Child Care Fund:

- asociación y solidaridad entre los miembros del sindicato, incluyendo a los que no tienen hijos pequeños;

⁴³ Joyner, 2003, pág. 11.

⁴⁴ Public Broadcasting Service, sin fecha.

- asociación entre empleadores y sindicato para supervisar el fondo;
- asociación entre empleadores como contribuyentes al fondo (muchos de los cuales no serían capaces individualmente de ayudar con las necesidades de cuidados infantiles);
- asociaciones con las organizaciones de la comunidad que ayudan a ofrecer prestaciones y las que se ven reforzadas por la financiación garantizada; por ejemplo, los campamentos de verano⁴⁵; y
- asociaciones de padres y niños con organizaciones de su comunidad.

El principal socio que falta es el Gobierno. Un director ejecutivo ha observado la necesidad de pagar unos buenos salarios al personal de los centros de cuidados infantiles con el fin de conservar a los mejores profesores.

El problema que cada centro de este país está experimentando es que la mayoría de los padres no se puede permitir sufragar todos los gastos de un centro y que los centros preocupados por la calidad no se pueden permitir equilibrar los gastos a expensa de sus trabajadores... La pieza que falta es el dinero del Gobierno⁴⁶.

⁴⁵ Joyner, 2003, pág. 8.

⁴⁶ Joyner, 2003, pág. 12.

Anexo
CARACTERÍSTICAS Y SERVICIOS DE INICIATIVAS
DEL CENTRO DE TRABAJO POR EMPRESAS

Ministerio de Trabajo e Inmigración

País	Lugar de trabajo	Características del lugar de trabajo		Necesidades de los trabajadores abordadas			Asistencia con los cuidados infantiles						Socios					
		Sector ¹	Tamaño ²	Edad preescolar	Cuidado después de clase y en vacaciones ³	Cuidado de emergencia/ refuerzo	Cuidados in situ en la empresa	Enlace con instalación de la comunidad	Ayuda económica	Asesoramiento o derivación	Empleador	Sindicato / trabajadores	Organizaciones empresariales	Gobierno Nacional	Gobierno local	Proveedores de servicios privados y sin ánimo de lucro	Donantes nac. / internac., fundaciones, etc.	
Brasil	Oswaldo C	Investig	G	• (4m-6 años)			•				•							
	Natura	Manufac	G	• (4m-4 años)			•			•					•			
	FURNAS	Electr.	G	• (0-7 años)	DC,CV		•			•					•			
	Medley	Manufac	G	• (0-6 años)			•			•					•			
Chile	Concep.	Educ.	G	• (3m-4 años)						•								
	Aguas CAHMT	Agric.	A (G)	• (3m-5 años)			•			•								
	Plaza	Venta al por menor	G	• (2-12 años)			•			•								
				• (3m-2 años)						•								

País	Lugar de trabajo	Características del lugar de trabajo		Necesidades de los trabajadores abortadas			Asistencia con los cuidados infantiles						Socios					
		Sector	Tamaño	Edad preescolar	Cuidado después de clase y en vacaciones	Cuidado de emergencia/ refuerzo	Cuidados in situ/ en la empresa	Enlace con insaludable de la comunidad	Ayuda económica	Asesoramiento o derivación	Empleador	Sindicato / trabajadores	Organizaciones empresariales	Gobierno Nacional	Gobierno local	Proveedores de servicios privados y sin ánimo de lucro	Donantes nac./ internac., fundaciones, etc.	
India	Gokald.	Manufac.	G	• (6m-4 años)	CV		•			•					•			
	BHEL	Manufac.	G	• (1-5 años)			•			•			•		•			
	Infosys	Serv. Inf.	G	• (2,5-5 años)	DC,CV		•			•					•			
	Wipro	Serv. Inf.	G	• (1-4 años)			• (1-7 años)			•					•			
	NCBS	Investig.	M	• (6m-7 años)			•			•					•			
	Peenya	Fabr.	A (P,M,G)	•						•					•			
	SOCF...	Agríc.	G	• (3m-6,5 años)						•					•			
Kenia	Red...	Agríc.	A (G)	• (2m-4 años)			•			•					•		•	

País	Lugar de trabajo	Características del lugar de trabajo		Necesidades de los trabajadores abordadas			Asistencia con los cuidados infantiles					Socios					
		Sector ¹	Tamaño ²	Edad preescolar	Cuidado después de clase y en vacaciones ³	Cuidado de emergencia/ refuerzo	Cuidados in situ/ en la empresa	Enlace con instalación de la comunidad	Ayuda económica	Asesoramiento o derivación	Empleador	Sindicato / trabajadores	Organizaciones empresariales	Gobierno Nacional	Gobierno local	Proveedores de servicios privados y sin ánimo de lucro	Donantes nac./ internac., fundaciones, etc.
Sud.	BMW	Fabr.	G	• (3-6 años)	CV	• (3-6 años)	•			•							
	FNB	Finanz.	G	• (3-6 años)		•	•			•							
	Old...	Finanz.	G	• (3-6 años)		•	•			•							
	Melsetter	Agric.	M	• (0-6 años)	DC, CV (6-12 años)	•	•			•				•			
	Zuid...	Serv. San	G	• (4m-6 años)			•			•							
Tail.	Phra...	Fabr.	A (P,M,G)	• (1,5-4 años)	CV (6-12 años)	•	• (2m+)			•				•			•
	Nawa...	Fabr.	A (P,M,G)	• (2,5-4,5 años)	CV (6-12 años)	•	•			•				•			•
	AEROT.	Comunic.	G	• (2m-4 años)	CV (6 años +)	•	•			•				•			•
	BOWT	Educ.	G	• (3m-4 años)	CV	•	•			•				•			•
	Nong...	Agric.	G	• (1,5-5 años)	DC, CV (6-12 años)	•	•			•				•			

País	Lugar de trabajo	Características del lugar de trabajo		Necesidades de los trabajadores aborrotadas			Asistencia con los cuidados infantiles					Socios						
		Sector ¹	Tamaño ²	Edad preescolar	Cuidado prescolar	Cuidado después de clase y en vacaciones ³	Cuidado de emergencia/ refuerzo	Cuidados in situ/ en la empresa	Enlace con institución de la comunidad	Ayuda económica o derivación	Asesoramiento o derivación	Empleador	Sindicato / trabajadores	Organizaciones empresariales	Gobierno Nacional	Gobierno local	Proveedores de servicios privados y sin ánimo de lucro	Donantes nac./ internac., fundaciones, etc.
R.U.	Royal M	Servicios de salud	G	•	DC,CV	•	•	•	•	•	•				•	•	•	
EE.UU.	SEIR	Servicios de salud	A	•	DC,CV	•	•	•	•	•	•				•	•	•	

1. Las categorías industriales se basan en la ISIC Rev. 4 (Clasificación industrial estándar internacional).

2. A: Asociaciones o partneriados entre dos o más empresas;

P: 50 trabajadores o menos;

M: 51-250 trabajadores;

G: 250+ trabajadores.

3. AC = Antes de clase;

DC = Después de clase;

CV = Cuidados en vacaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Accor Services, sin fecha, *Children vouchers: What makes for a successful écheme?* Disponible en <http://www.childrencarevouchers.co.uk/Pages/DownloadBrochures.aspx> (10 de junio de 2009).
- Adema, W. 2007. «Babies and bosses: What lessons for governments?», en *The OECD Observer*, n.º 264/265, págs. 18-19.
- Afterschool Alliance, sin fecha, *America 3pm: A household survey on afterschool in America: Executive summary* (Washington, DC).
- Amuyunzu-Nyamongo, M.; Ezeh, C.A. 2005. «A qualitative assessment of support mechanisms in informal settlements of Nairobi», en *Journal of Poverty*, vol. 9, n.º 3, págs. 89-107.
- Anandalakshmy, S.; Balagopal, I. 1999. *Site visit: Mobile Creches at Delhi, Bombay and Pune, India: ECCD at the construction sites* (Washington, DC, Banco Mundial, Grupo consultivo sobre ECCD).
- Ananian, S.; Bauer D. 2007. «Le temps périscolaire», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 611.
- ANDI (Agência de Notícias dos Directos da Infancia). 2003. «500 crianças e adolescentes trabalham como domésticos», en *Análise do Clipping*, n.º 472. Abril. Disponible en <http://www.andi.org.br/tid/conteudo/pub/listagem.asp?cat=3> (11 de junio de 2009).
- Archer, G. 2007. *Take up of formal childcare by lower income working families* (Londres, Departamento de Menores, Colegios y Familias, División de Cuidados Infantiles).
- Artiles, A.M. 2006. *Role of immigrant women in the domestic services sector*. Disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/es060429i.htm> (17 de junio de 2009).

- Australia. Comité Permanente Parlamentario sobre Familia y Servicios Humanos, 2006. *Inquiry into balancing work and family* (Canberra, Parlamento australiano).
- Bachelet, Michelle, 2008. *Declaración de la Presidenta de la República en la inauguración del seminario internacional «Equal pay for work of equal value»* (Santiago, Chile).
- Bailleau, G. 2007. «L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2006», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 608.
- Baker, C.; Wanaboribun, P. 2004. *For Thailand's women workers: Twelve years of struggle* (Bangkok, Stimuang Printing).
- Barbeau, C. 2001. *Work-related child-care centres in Canada, 2001* (Québec, Desarrollo de Recursos Humanos, Canadá, Programa laboral).
- Bauer, D. 2007. «Entre maison, enfant(s) et travail: Les diverses formes d'arrangement dans les couples», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 570.
- Biersteker, L. 2001. *Early childhood development: A review of public policy and funding* (Ciudad del Cabo, Institute for Democracy in South Africa (IDASA)).
- Blanpain, N.; Momic, M. 2007. «Les assistantes maternelles en 2005», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 581.
- Bond, T.J. y otros, 2005. *2005 national study of employment* (Nueva York, Families and Work Institute).
- Brasil, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2003. *Equidade de gênero nas negociações coletivas. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000* (São Paulo).
- Bressé, S.; Galtier, B. 2006. «La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 465.
- Bressé, S.; Le Bihan, B.; Martin, C., 2007. «La garde des enfants en dehors des plages horaires Standard», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 551.
- Bruschini, M.C.A. 2007. «Trabalho e gênero no Brasil: Nos últimos dez anos», en *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, n.º 132, sep./dic., págs. 537-572. Disponible en http://www.oei.es/genero/trabalho_genero_brasil.pdf (19 de junio de 2009).
- Bryson, C.; Kazimirski, A.; Southwood, H. 2006. *Childcare and early years provision: A study of parents' use, views and experience* (Reino Unido, Departamento de Educación y Cualificaciones).
- Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), 2006. *Le point sur le contrat «Enfance-Jeunesse»* (París).

- . 2007. *L'accueil du jeune enfant en 2006: Observatoire national de la petite enfance* (París).
- . 2008. *Fonds national d'action sociale (FNAS) 2008: Communiqués de presse* (París).
- Caizzi, A. 2008. *La politique familiale demain: Quatre scénarios* (París, Caisse Nationale des Allocations Familiales).
- Campanha Nacional pelo Direito à Educação; MIEIB (Movimento Interfóruns de Educação Infantil do Brasil). 2006. *Consulta sobre qualidade da educação infantil*. Disponible en http://www.concepto.com.br/mieib/i/biblio_qualidade_educ.pdf (11 de junio de 2009).
- Caparas, M.V.Q. 2008. *Work-life balance: Best practices from family-responsible employers and executives* (Pasig City, Filipinas, Center for Research and Communication Foundation).
- Carrion, V. 1997. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*, 22 ed. (São Paulo, Saraiva).
- Cassirer, N.; Addati, L. 2007. *Expanding women's employment opportunities*. Simposio Interregional sobre economía informal: Permitir la transición a la formalización, 27-29 de noviembre de 2007 (Ginebra, OIT).
- Centre d'Analyse Stratégique. 2007. *Rapport sur le service public de la petite enfance* (París, La Documentation Française).
- Chakravorty, B. 2002. «Baby sitting the corporate way, en *Business Today* (India).
- Chalfie, D.; Blank, H.; Entmacher, J. 2007. *Getting organized: Unionizing home based childcare providers* (Washington, DC, National Women's Law Center).
- Chardon, O.; Daguet, F. 2008. «Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007»: L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants», en *INSEE Première*, n.º 1171.
- Chemin, A. 2008. «Le gouvernement veut instaurer le droit opposable à la garde d'enfants», en *Le Monde*, 20 de abril.
- Chile, Dirección de Trabajo. 2007a. *Encuesta laboral (ENCLA) 2006* (Chile). Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentation/1612/article-95152.html> (10 de junio de 2009).
- . 2007b. *Inequidades y brechas de género en el empleo: análisis de los resultados de la encuesta nacional (quinta versión)*. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentation/1612/article-95445.html> (22 de junio de 2009).
- Code Blue for Child Care. 2007. *Making space for child care: Getting good child care policy back on the agenda* (Ottawa, Canadá, Canadian Union of Public Employees).

- Cohany, S.R.; Sok, E. 2007. «Trends in labor force participation of married mothers of infants», en *Monthly Labor Review*, vol. 130, n.º2, págs. 9-16.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2007. *Estadísticas de América Latina y el Caribe 2006-2007* (Santiago).
- Comisión Europea, 2006a. *Employment in Europe 2005* (Bruselas)
- . 2006b. *Making work pay: Debates from a gender perspective* (Bruselas, Comunidades Europeas).
- . 2008. *Report on equality between women and men* (Bruselas).
- Committee for Legal Aid to Poor (CLAP). 2004. *Exploring rights of the child in early childhood: A report of the interface for perspective building on legal aspects of early childhood care and development* (Ginebra, Día de debate general sobre la aplicación de los derechos civiles en la infancia (CRIN)).
- Conseil d'Emploi des Revenus et de la Cohésion Sociale (CESE). 2008. *Les services à la personne (avis de suite)*. Opiniones e informes del Consejo Económico, Social y Medioambiental, n.º 34 (París).
- Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE). 2008. *Les services à la personne (avis de suite)*, Avis et Rapports du Conseil Economique, Social e Environnemental, n.º 34 (París).
- Corey, B.; Freeman, R.D. 2003. «Bridging the gap between workplace demands and family obligations: Lessons from the United Auto Workers/Ford Partnership», en S.C. Cas (ed.): *Labor-management partnerships for working families* (Cambridge, Estados Unidos, Massachusetts Institute of Technology Workplace Center).
- Cronin, M. sin fecha. *Employer childcare options*, discurso pronunciado en la conferencia de empleadores. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*.
- Da Roit, B.; Sabatinelli, S. 2007. *The cost of childcare in EU countries* (Bruselas, Parlamento Europeo, Departamento de Políticas para Economía y Ciencia).
- Daune-Richard, A.M.; Odena, S.; Perella, F. 2007. *Innovation et diversification des modes d'accueil de la petite enfance: Quelle participation des entreprises pour quelle gouvernance?* (París, Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST)).
- Daune-Richard, A.M.; Odena, S.; Perella, F. 2008. «L'engagement des entreprises dans l'accueil des jeunes enfants: De nombreux enjeux et des partenariats public-privé complexes», en *Recherches et Prévisions*, n.º 92, págs. 61-71 (París, Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF)).

- David-Alberola, É.; Momic, M. 2008. «Le métier d'assistance maternelle», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 636.
- Daycare Trust. 2002. *Big Employers Childcare Survey* (Londres).
- . 2008. *Childcare Costs Survey 2008* (Londres).
- ; National Centre for Social Research, 2007. *Childcare nation? Progress on the childcare strategy and priorities for the future* (Londres, National Centre for Social Research).
- De Mello, L.; Menezes Filho, N.; Scorzafave, L.G. 2006. *Improving Labour utilisation in Brazil*, Documento de trabajo del Departamento de Economía n.º 533 (París, OCDE).
- Del Boca, D.; Locatelli, M. 2007. «Motherhood and participation», en D. Del Boca; C. Wetzels (eds): *social policies, labour markets and motherhood: A comparative analysis of European countries* (Cambridge, R.U., Cambridge University Press).
- Den Dulk, L.; Van Doorne-Huiskes, A. 2007. «Social policy in Europe: Its impact on families and work», en R. Crompton; S. Lewis; C. Lyonnette (eds): *Women, men, work, and family in Europe* (Houndmills, R.U., Palgrave Macmillan).
- Dinamarca, Comisión de Familia y Trabajo, 2007. *Chance for balance*. Disponible en <http://www.familieogarbejdsliv.dk/udgivelser> (16 de junio de 2009).
- Dones, N. 2001. «ATU Local 192 and AC Transit shift into gear over work and family issues», en *California Public Employee Relations Journal*, n.º 147, abril. Disponible en http://www.working-families.org/organize/pdf/atu_ac-transit.pdf (16 de junio de 2009).
- Durham-Vicht, D. 2000. «Emergency childcare an important corporate benefit», en *Washington Business Journal*, n.º 20.
- Employers' Confederation of the Philippines (ECOP). 2004. *Cases on business initiatives on work-life* (Makati City).
- Estados Unidos, Departamento de Sanidad y Servicios Humanos. 2007. *Early child care linked to increases in vocabulary, some problem behaviours in fifth and sixth grade* (Estados Unidos, National Institutes of Health).
- . 2008. *Child Care and Development Fund fact sheet* (Washington, DC).
- Estados Unidos, Internal Revenue Service. 2008. *Claiming the child and dependent care tax credit* (Washington, DC).
- Estados Unidos, Oficina de Contabilidad del Gobierno. 2005. *Means-tested programs: Information on program access can be an important management tool* (Washington, DC).

- 2007. *Women and low-skilled workers: Other countries' policies and practices that may help these workers enter and remain in the labor force* (Washington, DC).
- Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales. 2007. *National compensation survey: Employee benefits in private industry in the United States* (Washington, DC).
- . 2008a. *Employment characteristics of families summary* (Washington, DC).
- . 2008b. *Career guide to industries, 2008-09 edition: Child day care services* (Washington, DC).
- . 2009. *Occupational outlook handbook, 2008-09 edition* (Washington, DC).
- Estados Unidos, Oficina del Censo. 2005. *Who's minding the kids? Child care arrangements: Spring 2005, detailed tables* (Washington, DC)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. *Employment developments in childcare services for school-age children: United Kingdom* (Dublín).
- EUROSTAT. 2008. *Total fertility rate, number of children per women: Data for 2006* (Luxemburgo). Disponible en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (10 de junio de 2009).
- Ewen, D.; Matthews, H. 2007. *Title I and early childhood programs: A look at investments in the NCLB era*, CLASP Child Care and Early Education Series Paper n.º 2 (Washington, DC, Center for Law and Social Policy).
- Fagan, D.; Hebson, G. 2006. «*Making work pay*» debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries (Luxemburgo, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas).
- Fagnani, J. 2007. «Fertility rates and mothers' employment behaviour in comparative perspective: Similarities and differences in six European countries», en *Choice*, vol. 45, n.º 3, págs. 71-72.
- ; Letablier, M.T. 2003. «Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent?», en *Recherches et Prévisions*, n.º 72 (París, Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF)).
- Fiocruz, 2008. *Contando histórias, tecendo redes, construindo aberes: Projeto político-pedagógico: Creche Fiocruz* (Río de Janeiro).
- Firestein, N.; Dones, N. 2005. «Unions fight for work and family policies – Not for women only», en D.S. Cobble (ed.): *The sex of class: Women transforming American labor* (Ithaca, Nueva York, Cornell University Press).
- Fitzpatrick, C.S.; Campbell, N.D. 2002. *The little engine that hasn't: The poor performance of employer tax credits for childcare* (Washington, DC, National Women's Law Center).

- Folbre, N. 2001. «Accounting for care in the United States», en M. Daly (ed.): *Care work: The quest for security* (Ginebra, OIT).
- Frew, R. 2004. *NHS childcare strategy impact analysis* (Reino Unido, Day-care Trust, National Health Service (NHS)).
- Friedman, D.E. sin fecha. *Hospital: Pioneers in caring for employees' children* (Watertown, MA; Bright Horizons Family Solutions).
- Glick, P. 2002. *Women's employment and its relation to children's health and schooling in developing countries: Conceptual links, empirical evidence, and policies* (Ithaca, Nueva York, Cornell University).
- Gobierno de Karnataka, Departamento de Planificación y Estadísticas. 2005. *Karnataka human development report: Investing in human development* (Bangalore).
- Gregory, A.; Milner, S. 2008. «Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK», en *Community Work and Family*, vol. 11, n.º 1, págs. 61-84.
- Grimshaw, D.; Carroll, M.; Rubery, J. 2008. *UK reports on decent work: Trends, linkages and gaps* (Ginebra, OIT).
- Haddad, L. 2002. *An integrated approach to early childhood education and care*, Serie Early Childhood and Family Policy (París, UNESCO).
- Haddad, P. 2007. «Les services à la personne: Quel modèle pour un développement durable des services à la personne», en E. Heurgon; J. Landrieu (eds): *L'économie des services pour un développement durable* (París, L'Harmattan):
- Harty, S. 2005. *Backup caregiver services help keep workers on the job in business insurance*. Disponible en <http://www.workforce.com/archive/article/24/09/75.php> (10 de junio de 2009).
- Hein, C. 2005. *Reconciling work and family responsibilities* (Ginebra, OIT).
- Hernández, H.; Montero, R. 2004. *Cobertura de la protección social para los trabajadores de temporada* (Santiago, OIT, Oficina subregional para el cono sur de Latinoamérica).
- Hertz, T. 2004. *Have minimum wages benefited South Africa's domestic service workers?* Documento presentado en el Foro sobre Desarrollo Africano y Reducción de la Pobreza. The Macro-Micro Linkage, Ciudad del Cabo, 13-15 dic.
- Hetzel, P.; Cahierre, A. 2007. *Temps des familles, temps des enfants: Autour de la solidarité: Conférence de la famille 2007* (París, La Documentation Française).
- Hope, H. 2008. *Corporate Voices member identify need for comprehensive backup care* (Washington, DC, Corporate Voices for Working Families).

- Hungría, Oficina Central de Estadísticas, 2006. *A munkavégzés és a családi kötöttségek összeegyeztetése, 2005* (Reconciliación entre trabajo y vida familiar, 2005) (Budapest).
- . 2007. *Társadalmi ellátórendszer, 2006* (Servicios Sociales, 2006) (Budapest).
- Immervoll, H.; Barber, D. 2005 *Can parents afford to work? Childcare costs, tax-benefit policies and work incentives* (París, OCDE).
- India, Comisión Nacional de Planificación. 2007. *Sub-group report: Child protection in the eleventh five year plan (2007-2012)* (Nueva Delhi).
- India, Instituto Nacional de Cooperación Pública y Desarrollo Infantil. 2006. *Selected issues concerning ECCE India*. Documento de fondo para el informe de seguimiento Educación para todos: Bases sólidas: Cuidados y educación infantil (París, UNESCO).
- India, Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Infantil. 2007. *Working group on development of children for the eleventh five year plan (2007-2012): A report* (Nueva Delhi).
- India, Ministerio de Trabajo y Empleo. 2008. *Annual Report 2007-2008* (Nueva Delhi).
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE). 2007. *Pères et mères travaillent à temps partiel selon la durée du temps partiel* (Francia).
- Jany-Catrice, F. 2008. *Les services à la personne: Niveaux et évolutions en l'aide à domicile face aux services à la personne: Mutations, confusions, paradoxes*, Clersé, Crida y Réseau 21 (Lille, Delegación interministerial para la innovación, la experimentación social y la economía social (DIIESES)).
- Johnson, S. 2008. «Unions' appeal to women includes caregiving help», en *WeNews*, 13 de mayo. Disponible en <http://www.womensenews.org/article.cfm/dyn/aid/3599> (10 de junio de 2009).
- Joia, A. 2008. *Panorama da primeira infância: Avanços e desafios* (São Paulo, Fundação Abrinq).
- Joyner, C. 2003. «Meeting the family care needs of the health care workforce: reflections on the 1199 child care fund», en S.C. Cass (ed.): *Labor-management partnerships for working families* (Cambridge, MA, Massachusetts Institute of Technology Workplace Center).
- Kaga, Y: 2006. *Impact of free primary education on early childhood development in Kenya*, Informe político sobre educación infantil (París, UNESCO).

- . 2007. *The training and working conditions of preschool teachers in France* (París, UNESCO).
- Karega, R.G.M. 2002. *Work and family study in Kenya: Implications of combining work and family responsibilities* [no publicado] (Ginebra, OIT).
- Kazimirski, A. y otros 2006. *Monitoring of the reform of the income tax and national insurance rules for employer-supported childcare: A study of provision and experiences of employers* (Reino Unido, HM Revenue and Customs; National Centre for Social Research).
- Kazimirski, A. y otros. 2008. *Childcare and early years survey 2007: Parents' use, views and experiences* (Reino Unido, Departamento Infantil, Escolar y Familiar).
- Kelly, E.L. 2003. «The strange history of employer-sponsored child care: Interested actors, uncertainty, and the transformation of law in organizational fields», en *The American Journal of Sociology*, vol. 109, n.º 3, págs. 606-649.
- Kenia, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MOEST), 2005. *Delivering quality equitable education and training to all Kenyans: Kenya education sector support programme 2005-2010* (Nairobi).
- . 2006a. *Early childhood development service standard guidelines for Kenya* (Nairobi).
- . 2006b. *National Early Childhood Development Policy Framework* (Nairobi).
- . 2007. *Ministerial public expenditure review* (Nairobi).
- ; UNESCO, OCDE. 2005. *The UNESCO/OCDE early childhood policy review project: The background report of Kenya* (Nairobi, documento del Gobierno).
- Kervella, M.C. 2008. «Les crèches d'entreprises: Leur développement se poursuit», en *CAF 35 Magazine*, julio.
- Kiger, P. 2004. «A case for child care in workforce management», en *Workforce Management*, abril, págs. 34-40.
- Kim, T.; Kim, H. 2004. *Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea*. Serie Conditions of Work and Employment n.º 6 (Ginebra, OIT).
- Klammer, U.; Letablier, M:T. 2007. «Family policies in Germany and France: The role of enterprises and social partners», en *Social Policy and Administration*, vol. 41, n.º 6, págs. 672-692.
- Kleiner, B.; Nolin, M.J.; Chapman, C. 2004. *Before-and after-school care, programs and activities of children in kindergarten through eighth grade: 2001 Statistical analysis*. Informe n.º NCES 2004-08 (Washington DC National Center for Education Statistics). Disponible en <http://nces.ed.gov/pubs/2004/2004008.pdf> (10 de junio de 2009).

- Knodel, J.; Saengtienchai, C. 2005. *Rural parents with urban children: Social and economic implications of migration on the rural elderly in Thailand* (Ann Arbor, MI; Universidad de Michigan, Institute for Social Research, Population Studies Center).
- Koltai, L.; Vucskó, B. 2007. *A munka-magánélet összegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon* (Factores que facilitan y obstaculizan el equilibrio entre trabajo y vida en Hungría) (Hungría, Fővárosi Esélyegyenlőséget Segítő Iroda).
- Kusakabe, K. 2006. *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*. Serie Conditions of Work and Employment n.º 14 (Ginebra, OIT).
- La Documentation Française. 2008. *Famille: Un droit opposable à la garde d'enfants des 2010?* (París, Actualités de la Vie Publique).
- Layzer, J.L.; Goodson, B.D. 2007. *National study of child care for low-income families: Care in the home: A description of family child care and the experiences of the families and children that use it: Executive summary* (Cambridge, MA, Abt Associates Inc.).
- Le Bihan, B.; Martin, C. 2005. «Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements», en *Social Policy and Administration*, vol. 38, n.º6, págs. 565-590.
- Le Feuvre, N.; Lemarchant, C. 2007. «Employment, the family and 'work-life balance' in France», en R. Crompton; S. Lewis; C. Lyonette (Eds): *Women, men, work and family in Europe* (Nueva York, Palgrave Macmillan), págs. 210-229.
- Lefèvre, C.; Solaz, A.; Pailhé, A. 2008. «Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale? Un état des lieux de leur participation dans la conciliation vie familial-vie professionnelle», en *Recherches et Prévisions*, n.º 92.
- Leprince, F. 2003. *L'accueil des jeunes enfants en France: État des lieux et pistes d'amélioration* (París, La Documentation Française).
- Letablier, M.T. 2002. «Fertility and family policies in France», en *Journal of Population and Social Security (Population)*, vol. 1, supl. Págs. 245-261.
- Liquor Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU). 2007. «National childcare crisis: Skills and pay of workers critical», en *LHMU News* (Australia), 16 de noviembre.
- Litchfield, L.; Swanberg, J.; Sigworth, C. 2004. *Increasing the visibility of the invisible workforce: Model programs and policies for hourly and lower wage employees* (Boston, MA, Boston College Center for Work and Family, Carroll School of Management).

- Lokshin, M.; Glinskaya, E.; García, M. 2000. *The effects of early childhood development programs on womens' labor force participation and older children's schooling in Kenya* (Washington DC, Banco Mundial, Grupo de Investigación del Desarrollo).
- Lokshin, M.; Glinskaya, E.; García, M. 2004. «The effect of early childhood development programs on women's labor force participation and older children's schooling in Kenya», en *Journal of African Economies*, vol. 13, n.º 2, págs. 240-276.
- Lowe, E. 2007. *Setting a new industry standard in Canada: CIBC* (Ottawa, The Vanier Institute of the Family).
- Marbot, C.; Dejonghe, V.; Bruniaux, V. 2008. «Les salariés des particuliers-employeurs en 2006», en *INSEE Première*, n.º 1173.
- Marical, F.; Minonzio, J.; Nicolas, M. 2007. «La PAJE améliore-t-elle le choix des parents pour un mode de garde», en *Recherches et Prévisions*, n.º 88, págs. 5-20.
- Masters, J.; Pilkauskas, N. 2004. *Access to good quality, affordable childcare. The role of demand subsidies in the United Kingdom* (Boston, MA, Universidad de Harvard, John Kennedy School of Government).
- Matthews, H: 2006. *Childcare assistance helps families work: A review of the effects of subsidy receipt on employment* (Washington, DC, Center for Law and Social Policy).
- Méda, D.; Simon, M.-O.; Wierink, M. 2003. «Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?», en *Premières informations premières synthèses* (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES)), n.º 29.2.
- Merritt, J. 2008. «Backup childcare, cubicle doctor visits: keeping workers loyal, happy». Publicado en *Wall Street Journal*, 23 de marzo, <http://blogs.wsj.com/juggle/2008/05/23> (16 de junio de 2009).
- Morel, N. 2007. «From subsidiary to 'free choice': Child and elder care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands», en *Social Policy and Administration*, vol. 41, n.º 6, págs. 618-637.
- Morgan, J.K.; Zippel, K. 2003. «Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe», en *Social Politics*, vol. 10, n.º 1, págs. 49-85.
- National Association of Child Care Resource and Referral Agencies (NACCRRA). 2008. *Child care in America: 2008 state fact sheets* (Washington, DC).
- National Women's Law Center. 2007. *You've been working hard – Get the credit you deserve!* (Washington, DC).

- Open Society Institute. 2002. *Equal opportunity for women and men in Hungary* (Bucarest).
- Organización Internacional de Empleadores (OIE). 2008. *Trends in Workplace Survey, 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. *Direct request made by the committee of experts on the application of conventions and recommendations (CEACR) to Guatemala concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)*. Véase base de datos APPLIS, disponible en <http://www.webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (10 de junio de 2009).
- . 2000. *Observation made by the CEACR to Chile concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) (2006/71st session)*. Véase base de datos APPLIS, disponible en <http://www.webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (10 de junio de 2009).
- . 2004. *Kenya, Tanzania and Uganda: Gender and employment dimensions of poverty: Policy issues, challenges and responses*, Informe regional BPE, Departamento de Integración de Políticas (Ginebra).
- . 2007a. *Observation made by the CEACR to Chile concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) (2006/71st session)*. Véase base de datos APPLIS, disponible en <http://www.webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (10 de junio de 2009).
- . 2007b. *Observation made by the CEACR to France concerning the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) (2006/71st session)*. Véase base de datos APPLIS, disponible en <http://www.webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (10 de junio de 2009).
- . 2008. *Key indicators of the labour market, 5th edition* (Ginebra, OIT).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2002. *World report on violence and health* (Ginebra).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- 2004a. *Early childhood education and care policy in France* (París).
- . 2004b. *Early childhood education and care policy: Country note for Hungary* (París).
- . 2005a. *Babies and bosses: Reconciling work and family life. Vol 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom* (París).
- . 2005b. *Society at a glance 2005*. (París).
- . 2006a. *Education at a glance: OCDE indicators 2006* (París).
- . 2006b. *Starting strong II: Early childhood education and care* (París).
- . 2007a. *Babies and bosses: Reconciling work and family: A synthesis of findings for OCDE countries* (París).

- . 2007b. *Economic survey of Hungary 2007*, Informe político (París).
- Ortiz, L. 2008 «Quand l'employeur découvre l'utilité du baby-sitting», en *Le Monde*, 26 de febrero.
- Öun, L.; Trujillo, G.P. 2005. *Maternity at work: A review of national legislation* (Ginebra, OIT).
- Parrott, S. 2008. *2008 omnibus appropriations bill cuts fundings for Head Start: Bipartisan reauthorization bill enacted two weeks before omnibus was completed called for increased investment* (Estados Unidos, Center on Budget and Policy Priorities).
- Partido Socialista Europeo (PES). 2006. *Childcare provision: Contributing to the achievement of social democratic goals* (Bruselas).
- Platat, S. 2007. «Crèche: la petite entreprise qui monte», 22 de enero. Disponible en <http://www.liberation.fr/economie/010191657-creche-la-petite-entreprise-qui-monte> (16 de junio de 2009).
- Plantenga, J.; Remery, C. 2005. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries* (Bruselas, Comisión Europea).
- Platinga, M. 2006. *Employee motivation and employee performance in child care* (Groningen, Universidad de Groningen).
- PricewaterhouseCoopers (PWC). 2004. *Unilateral early education and care in 2020: Costs, benefits, and funding options* (Reino Unido, Daycare Trust; Social Market Foundation).
- Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (UNDP). 2006. *Kenya national human development report 2006: Human security and human development: A deliberate choice* (Nairobi).
- Promundo. 2007. *Breve panorama sobre a primeira infância no Brasil* (Río de Janeiro).
- Public Broadcasting Service (PBS), sin fecha. *Juggling work and family: Local 1199 and the New York hospitals: A daring approach from an imaginative union*. Disponible en http://hedricksmith.com/site_workfamily/aboutProgram_story.html (11 de octubre de 2008).
- Ramírez-Machado, J.M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*. Serie Conditions of Work and Employment n.º 7 (Ginebra, OIT).
- Reddock, R.; Bobb-Smith, Y. 2008. *Out-of-school care services for children living in disadvantaged areas* (Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Reid, P.; White, D. 2007. *Out-of-school care services for children living in disadvantaged areas* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

- Reino Unido, Departamento de educación y conocimientos. 2006a. *Supporting childcare makes good business sense* (Londres).
- . 2006b. *Choice for parents, the best start for children: Making it happen: An action plan for the ten year strategy: Sure Start children's centre, extended schools and childcare* (Londres).
- . 2007. *Provision for children under five years of age in England: January 2007* (Londres).
- Reino Unido, HM Revenue and Customs. 2007a. *Help with the costs of childcare information for parents and childcare providers* (Londres).
- 2007b. *Paying for childcare: Getting help from your employer* (Londres).
- Reino Unido, National Audit Office. 2006. *Sure Start children's centre: Report by the Comptroller and Auditor General* (Londres).
- Riedmann, A. y otros. 2006. *Working time and work-life balance in European companies*, Establishment Survey of Working Time 2004-2005 (Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Ruault, M.; Daniel, A. 2003. «Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans. Premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002», en *Études et Résultats*, DREES, n.º 235.
- Schulman, K.; Blank, H. 2007. *State child care assistance policies 2007: Some steps forward, more progress needed* (Washington, DC, National Women's Law Center).
- SERNAM; FAO. 2005. *Mujeres rurales en Chile*. Santiago de Chile, Chile.
- Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU). 2005. *Childcare in Ireland: A trade union review* (Dublín).
- Shapiro, A. 2005. *IBM Work/Life Fund*, presentación de PowerPoint en Global Leaders (Montreal, Foro Mundial).
- Sharif, A. 2007. «Learning vision checks in a Changi Airport», en *Hand in Hand*. Disponible en <http://www.childcarelink.gov.sg/ccls/uploads/HHH.pdf> (16 de junio de 2009).
- Shore, R. 1998. *Ahead of the curve: Why America's leading employers are addressing the needs of new expectant parents (executive summary)* (Nueva York, Families and Work Institute).
- Silvera, R. 2005. *Reconciliation of work and private life in France* (Reino Unido, Comisión Europea, EWERC, Universidad de Mánchester).
- Singapur, Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes. 2004. *New home-based infant care service*. Nota de prensa, 16 de enero (Singapur). Disponible en http://app.mcsys.gov.sg/web/corp_press_story.asp?szMod=corp&szSubMod=press&quid=272 (11 de junio de 2009).

- Singapur, Ministerio de Recursos Humanos. 2006. *Work-Life Excellence Award 2006: Success stories and award winners* (Singapur).
- Sorj, B. 2004. *Reconciling work and families. Issues and policies in Brazil*. Serie Conditions of Work and Employment n.º 8 (Ginebra, OIT).
- Statham, J.; Mooney, A. 2003. *Around the clock: Childcare services at atypical times* (Bristol, The Policy Press).
- Sudáfrica, estadísticas. 2007a. *Labour Force Statistics, September 2007* (Pretoria).
- . 2007b. *Mid-year population estimates 2007* (Pretoria).
- Sudarshan, R.M.; Bhattacharya, S. 2008. *Through the magnifying glass: Women's work and labour force participation in urban Delhi* (Nueva Delhi, Oficina subregional de la OIT para el sureste asiático).
- Sure Start. 2003. *Full-day care: National standards for under 8s day care and childminding* (Nottingham, Reino Unido, Departamento de Educación y Cualificaciones).
- . 2006. *Supporting childcare makes good business sense*. Disponible en <http://www.dcsf.gov.uk/everychildmatters/publications/leaflets/1396> (11 de junio de 2009).
- ; National Childminding Association. 2005. *Childminding networks work!* Disponible en http://www.ncmacf.org.uk/shared_asp_files/uploadedfiles/lef3a04e-57e6-4ffc-9cf-07982d46b039_networks_work.pdf (11 de junio de 2009).
- Tabarot, M.; Lépine, C. 2008. *Rapport au premier Ministre sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance* (Paris, La Documentation Française).
- Tailandia, Ministerio de Educación, Oficina del Consejo de Educación. 2004. *(Strategy for the development of 3-5 year old children)* (en tailandés) (Bangkok). Disponible en http://www.onec.go.th/publication/47029/sara_47029.htm (16 de junio de 2009).
- Tailandia, Oficina Nacional de Estadística; UNICEF. 2006. *Monitoring the situation of children and women: Thailand multiple indicator cluster survey, December 2005 - February 2006, final report* (Bangkok).
- Trades Union Congress (TUC). 2006. *Who's looking after the children? A trade union guide to negotiating childcare* (Londres).
- Umayahara, M. 2006. *Early childhood education policies in Chile: From pre-Jontien to post-Dakar* (Paris, UNESCO).
- UNESCO. 2005. *Policy review report: Early childhood care and education in Kenya*. Serie Early Childhood and Family Policy (París).

- . 2006. *Education for all, global monitoring report: Strong foundation: Early childhood care and education* (París).
- UNESCO, Oficina Internacional de Educación (IBE). 2006a. «Brazil country profile», documento preparado para el *Education for All Global Monitoring Report 2007* (Ginebra, UNESCO).
- . 2006b. *South Africa: Early childhood care and education (ECCE) programmes* (Ginebra, UNESCO).
- . 2006c. *Thailand: Early childhood care and education (ECCE) programmes* (Ginebra, UNESCO).
- UNESCO; OCDE. 2007. *Summary review of the UNESCO/OECD early childhood policy review project for Brazil, Indonesia, Kazakhstan and Kenya* (París).
- UNISON. 2004. *Bargaining support guide: Bargaining for childcare* (Londres).
- Valdeão, R.; Purvinni, L. 2008. «Poucos en bons», en *Pais e Filhos*, 3 de junio. Disponible en http://www.revistapaisefilhos.com.br/htdocs/index.php?id_pg=109&cid_tax=700 (19 de junio de 2009).
- Viganego, J.P. 2008. *Présentation de l'expérience du Centre Charlie Chaplin* (documento no publicado).
- Wallet, P. 2006. «Pre-primary teachers: A global analysis of several key education indicators», documento de fondo preparado para el *Education for All Global Monitoring Report 2007* (Ginebra, UNESCO).
- Wanjek, C. 2005. *Food at work* (Ginebra, OIT).
- Washington State Child Care Resource and Referral Network. 2008. *Tax credits for employers: US Economic Growth and Tax Reconciliation Act of 2001* (Washington, DC).
- Wazir, R. 2001. «Early childhood care and development in India: Some policy issues», en M. Daly (ed.). *Care work: The quest for security* (Ginebra, OIT).
- Whitehouse, G. y otros. 2007. *Reassessing the «family-friendly workplace»: Trends and influences in Britain, 1998-2004*, Serie Employment Relations Research, n.º 76 (Londres, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform).
- Williams, T.; Samuels, M.L. 2001. *Nationwide audit of the ECD provisioning in South Africa* (Pretoria, Departamento de Educación).
- Winston, P. 2007. *Meeting responsibility at work and home: Public and private support* (Washington, DC, The Urban Institute).

- Woolley, P. 2007. *Is workplace daycare a workable solution?* 13 de diciembre. Disponible en <http://www.straight.com/article-124530/is-workplace-daycare-a-workable-solution> (11 de junio de 2009).
- Working Families. 2006. *Childcare options: Guidances for SMEs, Working Families Factsheet* (Londres). Disponible en http://www.parentsatwork.org.uk/asp/employer_zone/e_fs_childcare.asp (16 de agosto de 2008).
- World at Work. 2007. *Attraction and retention: The impact and prevalence of work-life and benefit programs*. Disponible en <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id =21945> (16 de junio de 2009).
- Zepeda, E. 2007. «Addressing the employment-poverty nexus in Kenya: Comparing cash transfer and job creation programmes», en *International Poverty Centre*, n.º 40.

Para los padres que trabajan, o que les gustaría hacerlo, el cuidado de sus hijos es un problema casi universal. La empresa puede apoyar a los trabajadores ofreciéndoles asistencia. Este libro se centra en los motivos por los que los actores, partes involucradas en el mundo del trabajo de todo el mundo, se han implicado en el cuidado de los hijos, así como en el tipo de programas que se han implementado.

ISBN 978-84-8417-363-2



9 788484 173632