



---

# **Universidad de Valladolid**

## **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Economía**

**La conciliación de la vida laboral,  
familiar y personal: el profesorado de la  
Universidad de Valladolid.**

Presentado por:

***Sandra Arranz Juncal***

Tutelado por:

***Isabel María Prieto Pastor***

*Valladolid, 29 de junio de 2018*

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto llevar a cabo una síntesis del origen de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, dar a conocer el marco jurídico internacional, comunitario, nacional y autonómico, y las medidas de conciliación enmarcadas dentro de la empresa y de la Administración Pública. El estudio también destina una parte a la negociación colectiva, que supone una herramienta indispensable para lograr la conciliación. Asimismo, este artículo tiene como segundo objetivo, analizar la conciliación de la vida laboral y familiar del Personal Docente e Investigador dentro de la Universidad de Valladolid, obteniendo como resultado a dicho análisis una serie de datos sobre el grado en que las medidas de conciliación disponibles en la Uva son conciliadoras o no, además del grado de satisfacción del Personal Docente Investigador respecto a las mismas. Finalmente, se exponen un conjunto de conclusiones y propuestas que se plantean tras realizar el trabajo.

**Palabras clave:** Conciliación, negociación colectiva, Personal Docente Investigador, medidas.

**JEL:** J16, J71, J83

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to carry out a synthesis of the origin of work-family balance, as well as to make known the international, community, national and regional legal framework, and the conciliation measures framed within the company and the Public Administration. This study also devotes a part to collective bargaining, which is an indispensable tool to achieve conciliation. Also, this work has as a second aim: to analyze the work-family balance of Teaching and Research Staff within the University of Valladolid, obtaining data and analysing the most available policies of conciliation and the degree of satisfaction on them. Finally, a set of conclusions and proposals that arise after carrying out the work are exposed.

**Keywords:** Conciliation, collective bargaining, Teaching and Research Staff, measures.

**JEL:** J16, J71, J83

## ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.  Ámbito de estudio y conceptualización .....	5
1.2.  Objetivos .....	5
2- MARCO TEÓRICO .....	6
2.1.  Marco histórico: orígenes e importancia de la conciliación .....	6
2.2.  Datos a tener en cuenta para el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal.....	8
2.2.1.  Datos demográficos.....	9
2.2.2.  Datos relativos a la estructura del mercado de trabajo.....	11
2.2.3.  Empleo y responsabilidades personales. ....	17
2.3.  Normativa que regula la conciliación de la vida laboral y familiar, y el tiempo de trabajo. ....	20
2.3.1.  Normas y tratados internacionales. ....	21
2.3.2.  Normativa a nivel europeo.....	23
2.3.3.  Normativa a nivel estatal. ....	27
2.3.4.  Normativa a nivel autonómico (Castilla y León).....	29
2.4.  Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que se están llevando a cabo en las empresas.....	32
2.5.  La conciliación de la vida laboral y familiar en relación con la negociación colectiva.....	46
2.6.  Las políticas públicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. ....	49
2.6.1.  Las políticas públicas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. .....	52
3- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. ....	55
3.1.  Introducción.....	55
3.2.  Objetivos .....	56

3.3. Metodología aplicada .....	57
3.4. Resultados .....	59
4- CONCLUSIONES .....	73
5- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS .....	76
6- ANEXOS .....	85

# 1- INTRODUCCIÓN

## 1.1. Ámbito de estudio y conceptualización

En este trabajo voy a hablar de la conciliación de la vida laboral y familiar. Para tener una visión más clara sobre lo que es conciliar, la Real Academia Española nos propone una serie de definiciones: “poner de acuerdo a dos o más personas o cosas”; “hacer compatibles dos o más cosas”; y finalmente, “granjear un ánimo o un sentimiento determinados”. La segunda acepción sería la que corresponde con la llamada conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, hacer compatible el trabajo remunerado con el trabajo doméstico.

Las razones que me han llevado al estudio de este concepto, que se encuentra a la orden del día, son diversas. Por un lado, se trata de un problema que ha estado permanente a lo largo de los años y que, en muchos casos, aún no tiene soluciones. Además, se han producido cambios sociales y demográficos debido a la entrada de la mujer en el mercado de trabajo, lo que se considera como el desencadenante de la existencia de una regulación en lo que a conciliación se refiere. Podría parecer que se trata de una cuestión de integración de la mujer, pero actualmente, consiste, más bien, en un tema de igualdad entre ambos sexos, dando un papel importante al hombre en lo que a paternidad se refiere.

Además, cabe decir, que me he centrado en realizar un estudio de esta materia dentro de la Universidad de Valladolid, al tratarse de un tema que nos concierne tanto a los trabajadores de la misma como a los propios estudiantes. Se trata de una institución en la que, además de nutrirnos de información y conocimiento que nos puede servir para el mundo laboral, recibimos y aprendemos una serie de valores y normas sociales; la Universidad ha de servir de ejemplo, llevando a cabo una serie de planes y programas que incentiven el desarrollo integral de la sociedad (COZZA, 2003).

## 1.2. Objetivos

El objetivo principal del presente trabajo es doble. Por un lado, se pretende establecer una visión clara del marco teórico de la conciliación de la vida laboral y personal, además de exponer la normativa establecida en lo que a conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, tanto a nivel internacional, europeo, estatal, como autonómico. Asimismo, se persigue realizar un estudio de las prestaciones y servicios de los que dispone la Universidad de Valladolid concernientes a la conciliación, así como el grado de satisfacción del profesorado al respecto.

## 2- MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco histórico: orígenes e importancia de la conciliación.

Conciliar quiere decir hacer compatible el trabajo remunerado con el trabajo doméstico. Sin embargo, el término conciliación no ha estado presente siempre en nuestra sociedad.

En este sentido, se subraya la importancia que tiene la gran transformación que ha experimentado la sociedad española en los últimos años, siendo la familia la principal institución en la que se pueden advertir dichos cambios que, en los últimos cuarenta años, han sido los más abismales desde hace veinte siglos. No queda duda de que la estructura tradicional de familia ha quedado atrás dando paso a una multitud de modelos que modifican por completo la configuración familiar conocida hasta entonces. Asimismo, cambia la prioridad de los valores en lo que a ideología se refiere, además de producirse un reparto diferente de las funciones asociadas a cada miembro de la familia. En la misma dirección, Valdivia Sánchez (2008) apunta que las alteraciones más significativas las podemos vincular al género, es decir, el rol de la mujer bien sea en casa como en el trabajo ha dado un giro completo.

Todo esto desemboca en una transformación sociodemográfica y un cambio en el mercado laboral, que traerá consigo situaciones a las que tanto la sociedad como el Estado no se habían enfrentado anteriormente y por las que surgen

nuevos conceptos como el de conciliación y la necesidad de una renovada legislación para su regulación.

En cuanto a la modificación soportada por el mercado de trabajo, en el proyecto FIPROS de 2008 se resalta como causa principal la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, junto con el desigual reparto de tareas entre ambos sexos. Es posible que el deseo de la mujer por introducirse en el mundo laboral tenga su origen en un mayor nivel educativo y esto puede hacer pensar que va a desaparecer la brecha existente entre hombres y mujeres, la realidad no es ésta. Frente a la evidente evolución producida en nuestras costumbres, ideología y normas sociales, la mujer continúa asumiendo el gran peso de las responsabilidades familiares y domésticas manteniendo parte de la tradicional estructura familiar (Quintanilla Navarro, 2005), en la que el hombre es el agente cuyo papel es el de sustentar económicamente a la familia, mientras que la función que se encomienda a la mujer es tanto la reproducción como el cuidado de los hijos y de personas dependientes, además de ser la encargada de realizar las tareas del hogar. A este reparto de tareas, Amorós (2000) le asigna el término de “división sexual del trabajo”.

Milú Vargas (2004) concreta que el modelo fue válido durante un largo periodo de tiempo, hasta que ciertas situaciones externas impulsaron el cambio, siendo la Revolución Industrial de 1789 un punto de inflexión en el que, a pesar de que la mujer seguía considerándose inferior e incapaz, por lo que únicamente se encargaba del cuidado de los niños, las tareas domésticas y el trabajo en fábricas textiles, con la aparición de la máquina de vapor a principios del siglo XIX empezaron a acaparar nuevas funciones en el mundo laboral. Sin embargo, bien es cierto que éstas solían abandonar el trabajo cuando formaban una familia y si continuaban trabajando fuera del hogar lo hacían para poder sufragar las necesidades básicas. Otro acontecimiento clave fue la Segunda Guerra Mundial en el siglo XX, en el que la mano de obra femenina era requerida para paliar la carencia de la mano de obra de los hombres por encontrarse los mismos luchando en el frente. Desde entonces, el papel de la mujer en el mercado laboral ha ido creciendo aunque, como se ha remarcado previamente, siempre ha estado unido a una evidente desigualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la mayor formación que recibe la juventud, unido a la creciente introducción de la mujer en el trabajo remunerado conducen a un cambio demográfico. El progresivo aumento de la tasa de actividad femenina, así como una mayor tasa de escolarización de la mujer y el increíble acceso de las mismas a la universidad a partir de los años setenta, han promovido un espectacular cambio de mentalidad en la sociedad. Como consecuencia, la edad media para ser madre aumenta, con la consiguiente disminución de la tasa de natalidad.

La conclusión derivada de las ideas anteriormente expuestas es la clara necesidad de intervención por parte del Sector Público para llevar a cabo un cambio en la normativa y regulación en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto. Surge entonces, la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

## 2.2. Datos a tener en cuenta para el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal.

Las afirmaciones realizadas en el apartado anterior hay que evidenciarlas con datos empíricos, y para ello voy a hacer uso de páginas web de organismos como el INE (Instituto Nacional de Estadística) en las que podemos encontrar estadísticas sobre la economía, demografía y sociedad españolas entre otras cosas. De esta forma, consideraré tres tipos de datos que reflejan de forma adecuada el problema que en el presente trabajo se está abordando y que vienen recogidos por el Instituto de la Mujer y por el Servicio Andaluz de Empleo:

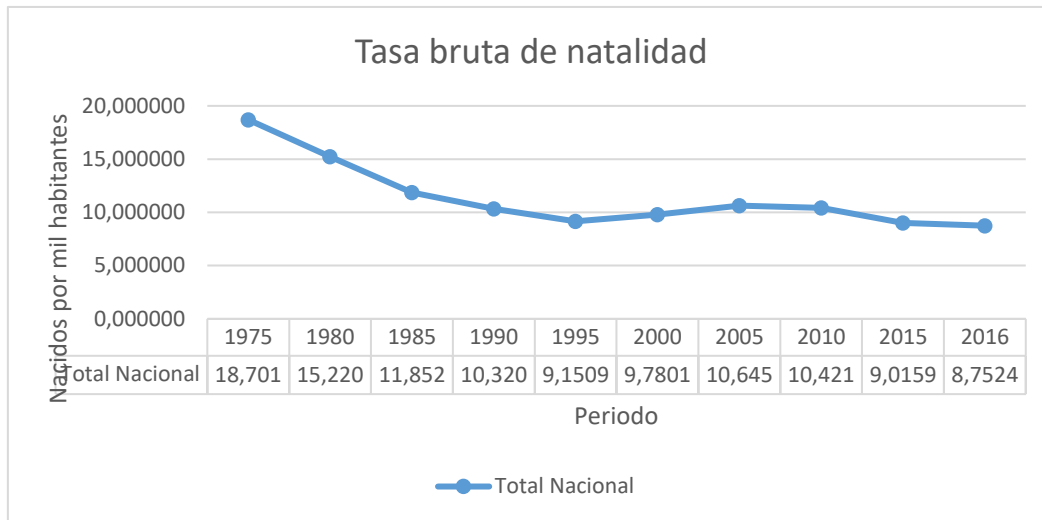
- Datos demográficos, referidos a la tasa de fecundidad, la tasa de natalidad, la estructura familiar dependiendo del nº de hijos.
- Los datos relativos a la estructura del mercado laboral teniendo en cuenta la calidad en el empleo en lo que a tipos de contrato se refiere o la segregación ocupacional y sectorial.
- Los referidos al empleo y las responsabilidades personales, es decir a aquellas personas ocupadas que tienen personas dependientes a su cargo.



### 2.2.1. Datos demográficos.

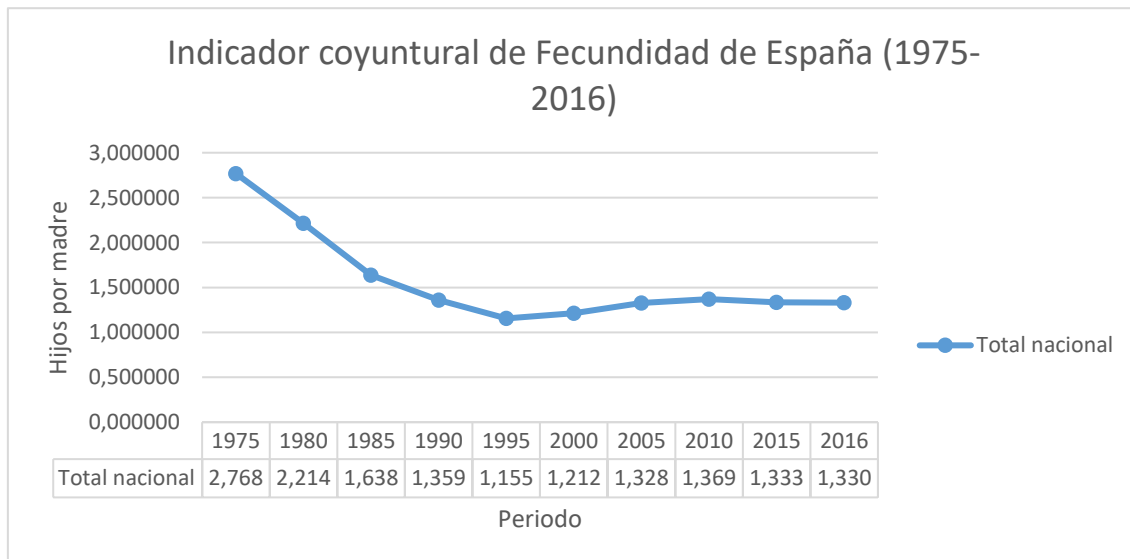
#### *Fecundidad y Natalidad*

Gráfico 2.1: Tasa bruta de Natalidad en España (1975-2016)



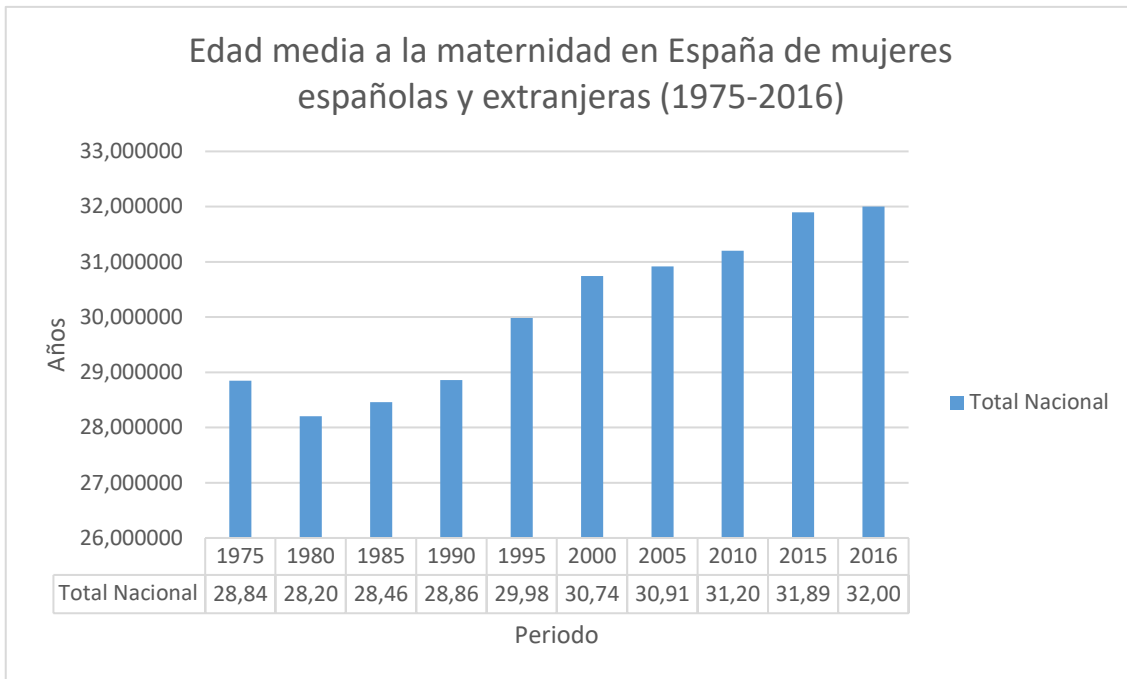
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Gráfico 2.2: Indicador coyuntural de Fecundidad en España (1975-2016).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Gráfico 2.3: Edad media a la maternidad en España de mujeres españolas y extranjeras (1975-2016)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Tal y como se observa en gráficos (gráfico 2.1 y gráfico 2.2), podemos verificar que, efectivamente, la tasa bruta de natalidad en España ha disminuido sustancialmente desde 1975 hasta la actualidad. Siendo en 1975 de 18.701 por mil, frente a los 8.752 por mil registrados en 2016. Esta reducción de la natalidad va fuertemente unida al descenso de la fecundidad de las mujeres en nuestro país. De hecho, las mujeres han pasado de tener de media 2.77 hijo/hijas a tener en la actualidad 1.33, lo que supone menos de la mitad.

Las evidencias anteriores son resultado de la coyuntura económica. Vemos que a partir de 1975, tras la muerte de Franco y la crisis del petróleo, la natalidad se desploma hasta alcanzar los 9.15 puntos. Con la expansión económica de 1994, la natalidad aumenta paulatinamente hasta que con la última crisis económica mundial, en 2008, vuelve a descender hasta nuestros días. De igual manera, se añaden los siguientes argumentos ya señalados en el apartado anterior: la incorporación de la mujer al trabajo remunerado; el cambio de mentalidad producido, en parte, por un aumento del acceso a la universidad y la mayor tasa de escolarización; y, en general, la modificación del estilo de

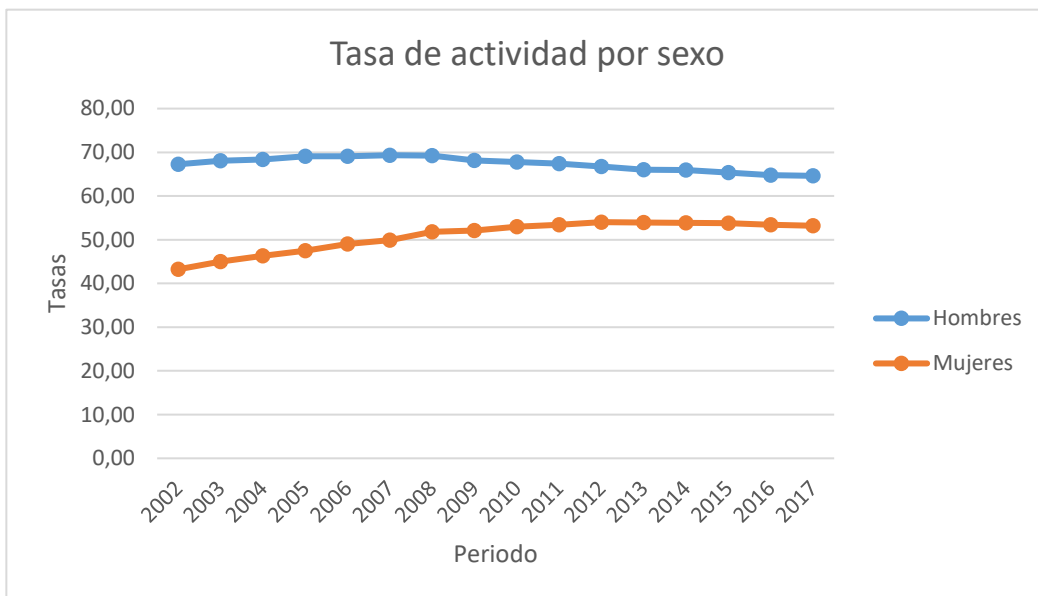
vida de la sociedad española. Razonamientos que han dado lugar a que las mujeres en España tengan hijos cada vez con más avanzada edad, situándose la media en 32 años, casi cuatro años más que en 1980. Este hecho puede enlazarse con la nupcialidad y el aplazamiento de la edad media en la que se casan las mujeres.

A causa de esta constante reducción de la natalidad y de la aparición de los nuevos modelos de familia, como puede ser la estructura monoparental, los hogares son compuestos por menos miembros de la familia.

### 2.2.2. Datos relativos a la estructura del mercado de trabajo.

#### *Actividad e inactividad*

Gráfico 2.4: Tasa de actividad por sexo (2002-2017)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

La tasa de actividad masculina en España es del 64.62% según los datos recogidos por el INE en el primer trimestre de 2017, más de 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de actividad femenina que se encuentra en el 53.24%.

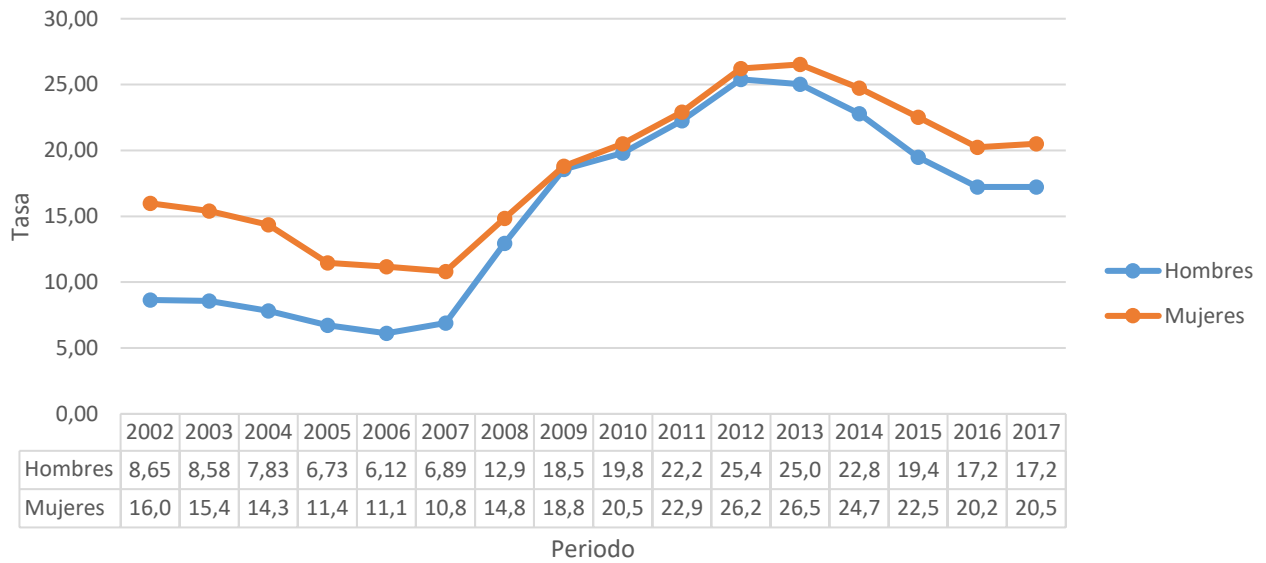
Ello demuestra la profunda brecha existente entre ambos géneros en lo que a actividad se refiere. Ni siquiera la entrada masiva de mujeres al mercado laboral que se ha producido en los últimos años ha sido capaz de asemejar ambas tasas de actividad. Aunque bien es cierto que desde 2002, momento en el que la diferencia era de más de 20 puntos, se ha ido reduciendo dicha desigualdad.

A partir del gráfico, comprobamos que la tasa de actividad femenina ha ido creciendo paulatinamente a pesar de la crisis económica mundial que tuvo lugar a principios de 2008. Sin embargo, la tasa de actividad masculina sí se ve afectada por esta recesión económica, disminuyendo desde el comienzo de la crisis. Adicionalmente, cabe mencionar que, como se puede ver en los cuadros referidos a las tasas de actividad por sexo y grupo de edad del anexo A1, tanto la actividad masculina como la femenina alcanzan su punto álgido en el tramo de edad comprendido entre los 35 y 39 años. Además, resultaría interesante estudiar la distribución de la tasa de actividad en relación al estado civil. De esta manera se observa el anexo A2, donde se presentan los gráficos correspondientes a las tasas de actividad por sexo y estado civil en 2006 y en 2016, que los separados o separadas presentan la mayor tasa de actividad, mientras que la menor tasa afecta a los viudos/as. Por otra parte, vemos que a las mujeres que tienen responsabilidades familiares les cuesta más incorporarse al trabajo remunerado, como constatan los 18 puntos porcentuales de diferencia que existe entre la tasa de actividad de las solteras y las casadas en 2006. Sin embargo, esta brecha se ha visto reducida a los 10 puntos porcentuales en 2016.

### *Ocupación y desempleo*

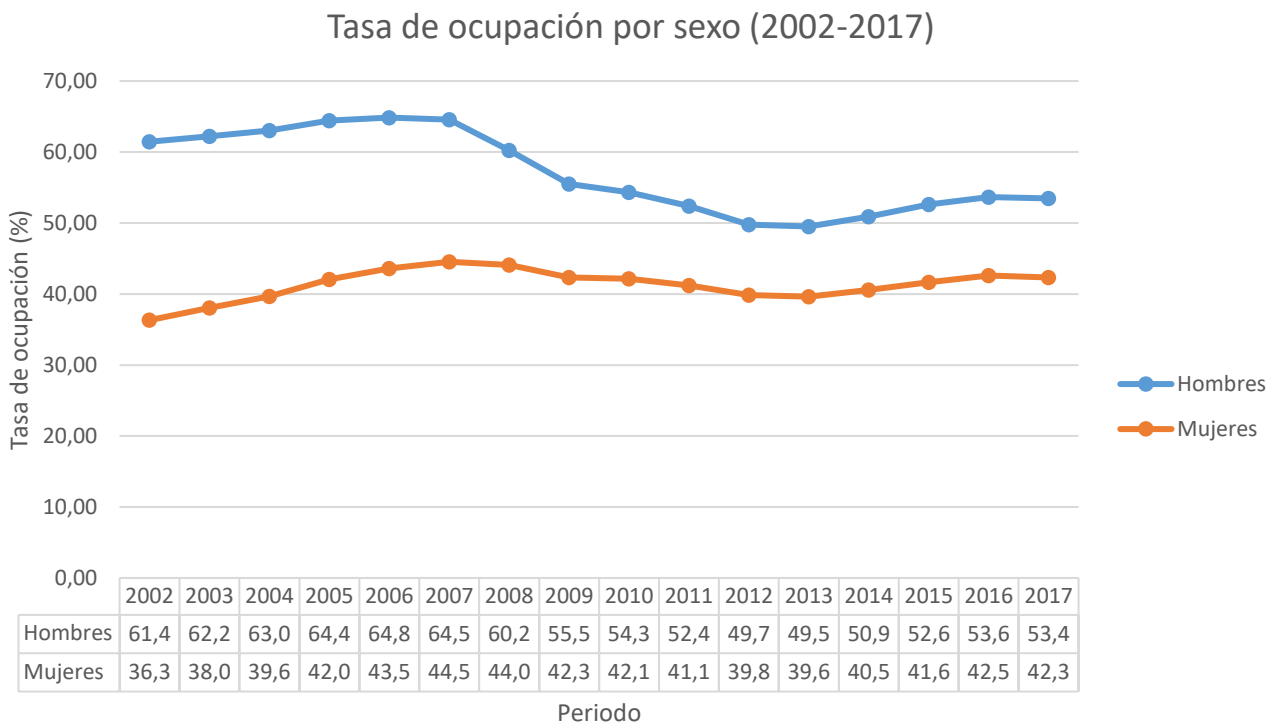
Gráfico 2.5: Tasas de paro por sexo en España (2002-2017).

Tasas de paro por sexo en España (2002-2017)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Gráfico 2.6: Tasa de ocupación por sexo en España, 2002-2017 (Porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA

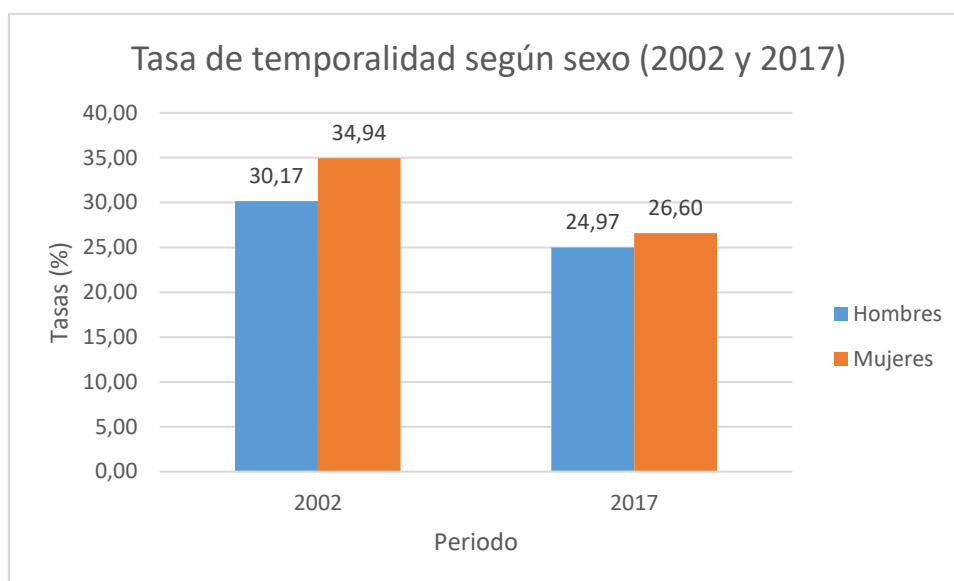
Como bien señalan las estadísticas, la tasa de paro masculina es, por lo general, menor que la femenina. Una de las razones es la menor actividad de las mujeres, ya sea porque les resulta más complicado encontrar un empleo o porque las obligaciones familiares suponen un mayor peso para ellas. Al mismo tiempo, las tasas de paro de ambos sexos aumentan considerablemente a partir de 2007 con el estallido de la crisis económica que afectó fuertemente a nuestro país, debido a que perjudicó en mayor medida al sector de la construcción, sector fundamental en España. Asimismo, la brecha existente entre ambas tasas disminuye en el periodo de 2009-2012, momento a partir de cual se vuelve a hacer notar la diferencia. La posible causa es que la empleabilidad masculina es mayor en los sectores más damnificados por la recesión, por lo que la tasa de paro masculina aumenta en mayor medida que la femenina.

Inversa a la tasa de paro, nos encontramos con la tasa de ocupación que mantiene una tendencia creciente hasta 2007 y, posteriormente, decreciente hasta 2013, en que vuelve a aumentar suavemente hasta nuestros días. Así pues, el punto álgido de ocupación se sitúa en 2007. Los datos sobre la ocupación por sexo y nivel de estudios de 2017 representados en la gráfica del anexo A3 señalan que el número de ocupados, en la medida en que las mujeres y los hombres tienen mayor nivel de estudios, se aproximan, siendo en el caso de estudios superiores donde la desigualdad es inferior, incluso la ocupación femenina es mayor que la masculina en este último caso. Esto representa un claro ejemplo de cómo la creciente tasa de escolaridad y acceso a la universidad por parte de las mujeres ha propiciado una minoración de la brecha en lo que a género respecta.

Comentar, también, que la tasa de ocupación tanto masculina como femenina en la UE-28 es 20 puntos porcentuales superior a la de nuestro país en 2014 (último dato recogido en Eurostat).

## Calidad en el empleo

Gráfico 2.7: Tasa de temporalidad según el sexo (2002 y 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

### *Segregación ocupacional y sectorial. Diferencias retributivas*

Junto con la menor inserción de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral, la notable temporalidad del empleo supone otra de las deficiencias estructurales propias del mercado de trabajo Español. Como indica Llinares (2016), “*España es la subcampeona de Europa en temporalidad en el empleo*”, siendo uno de los países con mayor tasa de trabajo temporal tanto de Europa como del mundo.

Como se verifica en el gráfico anterior, la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres. A pesar de ello, los datos demuestran que es indiscutible que la tasa de temporalidad de ambos sexos se ha visto reducida comparando el 2002 con el 2017.

En cuanto a los ocupados por tipo de jornada y sexo y recurriendo al anexo A4, se puede decir que existe una diferencia de género abismal independientemente del tipo de contrato, resaltando la desigualdad en la jornada a tiempo completo. Igualmente, es necesario resaltar que el número de ocupados es notablemente

mayor en los contratos a jornada completa respecto a la jornada parcial.

No obstante, desde 2008 han disminuido los ocupados a jornada a tiempo completa, mientras que los contratados a tiempo parcial han aumentado.

Haciendo referencia a los actuales motivos de las jornadas a tiempo parcial recogidas en el anexo A5, cabe subrayar que el hecho de no haber podido encontrar trabajo a jornada completa supone el mayor motivo de la parcialidad de los contratos. Sin embargo, a diferencia de los hombres, para las mujeres, el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, así como otras obligaciones familiares o personales, ha supuesto un grueso importante en relación al total. Un ejemplo más de cómo la brecha entre ambos sexos sigue presente en nuestra sociedad, y un motivo más para continuar estableciendo medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y reducir esas desigualdades.

#### Segregación ocupacional y sectorial: diferencias retributivas

La segregación ocupacional es un fenómeno basado en la concentración de hombres y mujeres en sectores y ocupaciones diferentes, debido, en parte, a la inferioridad del colectivo femenino en el mercado de trabajo. Este concepto viene estrechamente vinculado a la brecha salarial entre varones y mujeres.

Para evidenciar este hecho, he recogido datos de la EPA<sup>1</sup> sobre la evolución de los hombres y mujeres ocupados según el sector económico entre 1990 y 2017, datos que se encuentran representados en el anexo A6.

A este respecto, cabe señalar que la mujer ha absorbido la mayor parte del trabajo generado por el sector servicios en comparación con los hombres, habiendo aumentado su presencia más de la

---

<sup>1</sup> EPA: Encuesta de Población Activa.



mitad desde 1990, mientras que los hombres presentan mayor concentración en el sector de la industria, la agricultura y la construcción. En este último sector, la aparición de la mujer es prácticamente imperceptible.

Como ya he comentado en párrafo anterior, este análisis viene unido a la brecha salarial de género (ver anexo A7). Según el Eurostat, la brecha salarial por género no ajustada a las características individuales consiste en “la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y de las mujeres”. Así, he elaborado una tabla a partir de los datos del INE, de dicha brecha para los años 2009 y 2015. Por su parte, se comprueba que, efectivamente, esta diferencia salarial es evidente y positiva en 2009, mientras que para 2015 cambia de signo en el sector de las industrias extractivas. Bien es cierto, que las desigualdades en este ámbito han disminuido o se han mantenido en todos los sectores de actividad para el periodo analizado.

### 2.2.3. Empleo y responsabilidades personales.

Las personas que tienen responsabilidades familiares o personales son las que más problemas tienen a la hora de conciliar su vida laboral y familiar, además de ser las personas que más necesitan de una normativa que regule tal situación. En la mayoría de los casos, las más afectadas son las mujeres. Esto es, si sólo un miembro de la pareja trabaja fuera de casa, suele ser el hombre, dedicándose la mujer al cuidado de los menores o mayores dependientes, causa directa de la menor tasa de ocupación femenina. Del mismo modo, aunque la mujer tenga un trabajo remunerado, es decir, aun trabajando los dos miembros, en muchos casos el grueso femenino dedica menos horas al empleo fuera de casa, asignando más tiempo a las labores del hogar. Claramente, existe una relación negativa entre las horas que se dedica a las tareas del hogar en un día laborable y la

ocupación, es decir, cuanto más tiempo se dedique al hogar menor será la ocupación tanto para los hombres como para las mujeres.

Los datos recogidos de la Encuesta de Población Activa que quedan recopilados en el anexo A8, verifican lo comentado en el párrafo anterior.

En primer lugar, cabe decir que, existen diversos motivos que dan lugar a la jornada parcial: seguir cursos de enseñanza o formación; enfermedad o incapacidad propia; el cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores; otras obligaciones familiares o personales; no haber podido encontrar trabajo de jornada completa; no querer trabajo de jornada completa; otros motivos. Es cierto que, el principal motivo de la parcialidad, tanto para los hombres como para las mujeres, es el hecho de no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. Sin embargo, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes tanto en 2005, en 2011, como en 2017, es notablemente mayor que en el caso de los hombres. De hecho, este último motivo, es una de las razones principales de la parcialidad de las mujeres, mientras que para los hombres supone un motivo insignificante.

Tabla 2.1: Ocupados según la estructura familiar

**Año 2010. Distribución porcentual**

		Vive solo / sola	Vive sólo con hijos	Vive con su cónyuge o pareja con hijos	Vive con su cónyuge o pareja sin hijos	Vive con su cónyuge o pareja, con hijos y con otras personas	Vive con su cónyuge sin hijos y con otras personas	Vive con sus padres o con sus padres y otras personas (1)	Otros
<b>TOTAL</b>	100,0	6,3	3,8	49,5	16,1	3,1	1,4	17,1	2,6
<b>SEXO</b>									
Varones	100,0	6,2	0,8	54,7	15,0	2,9	1,5	16,7	2,2
Mujeres	100,0	6,4	7,6	43,1	17,6	3,4	1,2	17,7	3,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables submuestra. INE

Finalmente, a través de esta tabla que representa la distribución porcentual de los ocupados dependiendo de su estructura familiar, comprobamos que la mayor proporción de ocupados corresponde a aquellas personas (independientemente del sexo) que viven con su cónyuge o en pareja y con hijos (54.7% en el caso de los varones y 43.1% en el de las mujeres), mientras que la menor proporción de hombres ocupados afecta a aquellos que viven solos pero con hijos (0.8%) y, en el caso de las mujeres, atañe a las que viven con su pareja o cónyuge, sin hijos pero con otras personas (1.5%).

Una vez expuesta la situación actual que existe en nuestro país, queda señalar cuáles son las consecuencias de la misma para la sociedad y para la empresa. El desencadenante de todo esto es la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral, como bien he señalado en diversas ocasiones; propulsada, en cierta medida, por el acceso de las mujeres a la universidad y, consecuentemente, su mayor nivel educativo. Desencadenando en un aumento de la tasa de actividad de dicho colectivo.

Además, esto está directamente relacionado con el descenso de la natalidad y de la fecundidad de las mujeres, lo que provoca un claro envejecimiento de la población. Por ello, se ve modificada la estructura tradicional de familia.

Como exponen Gómez y Martí (2004), existen tres grandes agentes que se ven claramente afectados por los cambios sociales, demográficos y laborales señalados con anterioridad.

En primer lugar, el Estado tiene que hacer frente a una nueva situación laboral y social, de manera que establezca las directrices para posibilitar un nuevo equilibrio. Bien sea instaurando nuevas leyes y medidas, o a través de programas de políticas públicas.

En segundo lugar, la empresa se encuentra con un nuevo colectivo de trabajadores que ha de incorporar de manera igualitaria, por lo que existe un incremento de la oferta de trabajo. Por ello, se ve en la tesitura de reconsiderar el concepto tradicional de trabajo y buscar soluciones para

que no se produzca la desigualdad de sexo. Igualmente, el creciente absentismo laboral, la caída de la productividad por falta de motivación de los trabajadores y trabajadoras o la pérdida de personas, mujeres en la mayoría de los casos, que presentan un gran potencial, son algunas de las causas que empujaron a las empresas a tomar medidas en lo que a conciliación e igualdad se refiere.

Finalmente, la sociedad necesita un cambio de mentalidad, especialmente en lo que respecta al concepto habitual de familia y el papel que juega el hombre y la mujer tanto en el mundo laboral como en la vida familiar.

Los problemas de conciliación surgen cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo pero sigue asumiendo el papel de ama de casa, es decir, sigue siendo el miembro de la familia que más tiempo dedica al cuidado de los hijos e hijas, o personas dependientes y a las tareas del hogar. Mientras que el hombre mantiene el mismo cometido, el trabajo fuera del hogar. Y es que las personas que más responsabilidades familiares o personales asumen, son las que más obstáculos tienen a la hora de conciliar.

Por otra parte, en el mercado de trabajo se producen desigualdades entre hombres y mujeres, que podemos visualizar perfectamente en lo siguiente: la brecha salarial existente es muy elevada, la ocupación es mucho mayor en los hombres, la temporalidad de los trabajos es absorbida principalmente por el colectivo femenino, así como los trabajos a tiempo parcial, entre otras muchas cosas.

Por todo ello, y aunque es cierto que a lo largo de los últimos años se han conseguido muchos progresos al respecto, es preciso seguir trabajando de forma persistente en el fomento de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar. De modo que, más pronto que tarde, seamos capaces de lograr una sociedad completamente igualitaria.

### 2.3. [Normativa que regula la conciliación de la vida laboral y familiar, y el tiempo de trabajo.](#)

El tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, desde sus comienzos, ha de tratarse como una cuestión de carácter dinámico, ya que la evolución de su normativa y jurisprudencia es palpable desde principios del siglo XX hasta la actualidad.

A continuación, voy a realizar una síntesis de la normativa principal tanto a nivel internacional, comunitario como nacional y autonómico.

### 2.3.1. Normas y tratados internacionales.

Desde inicios del SXX surge ya una determinada normativa o acuerdos internacionales en los que se advierte cierta inquietud en lo que respecta a la entrada de la mujer en el mercado laboral y su repercusión en la conciliación de la vida laboral y familiar, al dedicar un menor tiempo a éste último asunto señalado.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, tras la decisión de aprobar una serie de propuestas concernientes al empleo de las mujeres antes y después del parto, se establece al respecto un primer convenio en 1919 (Coo3- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm.3)), que entra en vigor en junio de 1921 y cuya primera revisión se produjo en 1952. Posteriormente, en 1948 La Declaración de los Derechos Humanos contempla en su artículo 25.2 que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Además, todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección”*.

Asimismo, el 18 de octubre de 1961 se aprobó la Carta Social Europea en Turín, en la cual se protege la maternidad de acuerdo con lo dispuesto en el convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo. De hecho, el art. 8 de la Carta Social Europea garantiza a las mujeres, ya sea antes o después del parto, un descanso de al menos doce semanas de duración; del mismo modo, estima como ilegal el despido a una mujer por su ausencia debido a un permiso por

maternidad; además, establece que el tiempo libre para el cuidado de los hijos sea el suficiente para poder hacerlo; y finalmente, regula el trabajo nocturno femenino en trabajos industriales y restringe el empleo de la mujer en trabajos con alto grado de peligrosidad.

Por otra parte, habría que señalar el artículo 16 del documento tratado, en el cual se recoge el derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.

Del mismo modo, se reconoce en 1965 la Recomendación número 123 de la OIT sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares que es remplazada en 1981 por la Recomendación número 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, recomendación que considera la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras que tengan responsabilidad familiar.

Un año más tarde a la citada Recomendación 123, en 1966 se adopta el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales en el que los Estados que forman parte del mismo consideran que es imprescindible dotar a las familias de protección y asistencia, siendo especialmente relevante la protección a las madres antes o después del parto y concederles un permiso retribuido (Art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

El 18 de diciembre de 1979 tuvo lugar La Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y advierte a los Estados miembros que han de adoptar preceptos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de ambos sexos. Junto a la citada Recomendación 165 y al Convenio 156 de la OIT surgidos en 1981, se trata de la primera normativa que aborda la problemática de la igualdad de género como tal, ya que la jurisprudencia anteriormente surgida trata cuestiones meramente dirigidas a las mujeres. Esto queda reafirmado en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre. (López y Valiño, 2004).

### 2.3.2. Normativa a nivel europeo.

En el ámbito comunitario puede encontrarse un considerable número de referencias a la conciliación, sin embargo, este concepto no puede desligarse de la igualdad de trato en hombres y mujeres. A continuación voy a hacer referencia a una serie de Directivas y otras disposiciones legales que se consideran más relevantes (López y Valiño, 2004).

Para hablar de la normativa comunitaria, Martín Hernández (2007) hace referencia a dos claros periodos: en primer lugar, la etapa comprendida entre el Tratado de Roma y el tratado de Ámsterdam (1957-1997) y un segundo periodo que abarca desde el Tratado de Ámsterdam hasta la fecha presente.

#### **A. Primera etapa: Del tratado de Roma hasta el Tratado de Ámsterdam (1957-1997).**

Para comenzar a hablar de este primer periodo es imprescindible mencionar el artículo 119 del Tratado de Roma; Tratado por el que se constituye la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1957. El artículo al que he hecho alusión anteriormente manifiesta que cada Estado Miembro debe asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de ambos sexos ante la realización del mismo trabajo.

Su plena entrada en vigor no se produce hasta la década de los setenta, momento en el que se redactan las directivas que dan lugar a su desarrollo y, esto, gracias al amparo del Programa de Acción Social, aprobado el 21 de enero de 1974 por Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas. Así, se promulgan una serie de directivas, de las cuales habría que destacar la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, en la que se establecen las bases para que se cumpla la igualdad entre los trabajadores masculinos y femeninos en lo que a retribución se refiere, que viene

recogido en el art. 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Juaristi Besalduch, 2011).

Del mismo modo, podemos resaltar dos directivas fundamentales para la cuestión que en este apartado se está tratando (López y Valiño, 2004):

- ✓ **Directiva 92/85/CEE, del Consejo del 19 de octubre de 1992**, que impone a los estados Miembros la aplicación de medidas para fomentar una mejoría en la salud y la seguridad en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Para ello, la directiva cuenta con una serie de artículos en los que se recogen disposiciones referidas al tema que nos ocupa. Se insiste en la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, los riesgos que puede suponer determinadas situaciones laborales, los riesgos de despido a los que se enfrentan estas trabajadoras debido a su estado, entre otras cuestiones. Asimismo, en su artículo 8, queda amparado el permiso de maternidad.

No obstante, quedando esta Directiva incompleta, surge la Directiva 2002/73/CE en la que se establece que en el caso de despido de una trabajadora embarazada, bien sea durante el embarazo o durante el permiso por maternidad, el empresario será el responsable de demostrar que el despido ha tenido lugar por una causa objetiva al margen del embarazo.

- ✓ **Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996**, a través de la cual se pone en marcha el denominado permiso parental, y cuyo objetivo consiste en la aplicación del Acuerdo marco sobre el permiso parental que tuvo lugar el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES). A efectos del tema abordado, el Acuerdo prevé, por una parte, la concesión del derecho individual a optar por un permiso parental tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, siendo el nacimiento



de un hijo o la adopción la razón de su solicitud, de manera que puedan dedicarse a la atención del mismo durante, al menos, un mínimo de tres meses hasta una edad señalada que puede ser los 8 años. Por otro lado, se exige a los Estados Miembros y/o interlocutores sociales, el acogimiento de las medidas ineludibles para poder autorizar a los padres a dejar su puesto de trabajo como consecuencia de la situación descrita anteriormente, añadiendo, a mayores, causas de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan imprescindible la inmediata asistencia del empleado.

## **B. Segunda etapa: Del tratado de Ámsterdam hasta la actualidad.**

En noviembre de 1997 tiene lugar la Cumbre de Luxemburgo, hecho que antepone la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, aprobada por la Estrategia Europea de Empleo, cuyo objetivo principal es la creación de empleo en la UE. Sin embargo, establece una serie de derechos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como derechos laborales (Fernández-Crehuet, 2016). Para ello, los Estados Miembros se comprometen a exponer una serie de reglas o normas con el empleo como objetivo, que en 1998 se integran en los planes nacionales de empleo presentados dicho año.

En esta última etapa, es importante la mención de la Directiva 9781/CE, relativa al “Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE<sup>2</sup>, CEEP<sup>3</sup> y la CES<sup>4</sup>”. Su objetivo principal supone eliminar las discriminaciones que sufren los

---

<sup>2</sup> UNICE: Union of Industrial and Employers, a Brussels- based European association of industries and employers.

<sup>3</sup> CEEP: European Centre of Employers and Enterprises providing Public Service and Services of general interest.

<sup>4</sup> CES: Consejo Económico y Social. Es un órgano consultivo del Gobierno de España en materia socioeconómica y laboral.

trabajadores a tiempo parcial por causas injustificadas y mejorar las condiciones de este tipo de variedad de trabajo.

Además, Fernández-Crehuet (2016) observa que en el año 2000 “*es firmada La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que recoge en el artículo 33, el derecho a conciliar la vida familiar, personal y profesional*”. Más concretamente, el artículo 33 denominado “*vida familiar y vida profesional*”, establece la garantía de proteger a la familia en el marco jurídico, económico y social, además de otorgar el derecho a todas las personas de ser protegidas en el caso de despido improcedente por razones de maternidad, y el derecho a recibir un permiso por maternidad o paternidad.

Según criterios de Abiol (2015), habría que destacar una serie de disposiciones en el ámbito de la conciliación y la igualdad recogidas en el BOE<sup>5</sup>. Comenzando por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; y finalizando por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la que se reforma la Directiva 76/207/CEE del Consejo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres se lleva a cabo en el periodo de 2006 y 2010, que constituye la continuación de la estrategia marco sobre igualdad (2001-2005). Conseguir la misma independencia para ambos sexos, conciliar la vida familiar y profesional, obtener la misma representación en la toma de decisiones, son algunos de los objetivos marcados por dicho plan.

---

<sup>5</sup> BOE: Boletín Oficial del Estado

Posteriormente, para el año 2010, el Consejo de la Unión Europea sugiere lograr ciertas finalidades en el marco de la conciliación que se conocen como políticas activas para el empleo: “*más y mejores trabajos*”. Sin embargo, estas metas no han sido logradas, en gran parte, por la profunda crisis económica en la que hemos estado sumergidos. Por ello, la Comisión Europea ha propuesto una nueva Estrategia Europea de Empleo conocida como Europa 2020, con unos objetivos más sensatos (Fernández-Crehuet, 2016).

### 2.3.3. Normativa a nivel estatal.

De acuerdo con el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, desde la Unión Europea se han establecido una serie de disposiciones que conciernen a la materia de la conciliación y que los Estados Miembros deberían integrar en su legislación y mejorar, de manera que puedan hacer más compatible la vida laboral y familiar. En este aspecto, el reglamento español se ha basado en dos leyes fundamentales: Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Antes de entrar a ver en profundidad esas dos leyes esenciales, cabe señalar, como normativa a destacar previamente la Constitución Española de 1978 y la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995.

#### **Constitución Española de 1978.**

El nexo de las políticas de conciliación con nuestra Constitución viene determinado por el artículo 9.2 de la CE, en el que se dictamina que “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. Asimismo, están fuertemente

vinculadas al artículo 14 de la CE, que apuesta por la no discriminación de género; y a la protección de los hijos y de las madres, independientemente de su estado civil, recogida en el artículo 39 CE.

### **Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995**

En consideración a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cabe señalar que en ella se integran los derechos mínimos en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar para las personas trabajadoras en sector privado, como pueden ser los permisos maternidad o la paternidad, ausencias con derecho a remuneración, reducciones de jornada, excedencias o vacaciones entre otros. Si el trabajador realizara sus tareas en el ámbito público, los derechos se enmarcarían en el Estatuto del Empleado Público.

En 2015 aparece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que vuelve a estar presente la no discriminación en el trabajo, la remuneración equitativa por razón de sexo y otros preceptos que conciernen al tema tratado.

### **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

A través de la presente Ley se pretende incorporar a la legislación española los preceptos establecidos por la normativa internacional y comunitaria, sobrepasando los niveles mínimos de protección exigidos.

Como se viene tratando en el presente trabajo, motivos como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hacen necesario el surgimiento de un sistema que tenga en cuenta las nuevas relaciones laborales y sociales y que dé lugar a la cooperación entre hombres y mujeres en la distribución de tareas y responsabilidades familiares y personales.

Así pues, esta Ley, que tiene su origen en las Directivas 32/85/CEE, de 19 de octubre y en la Directiva 1996/34, de 3 de junio, incorpora

modificaciones en el marco laboral de forma que los trabajadores tengan las facilidades suficientes y puedan hacerse cargo de sus obligaciones personales, avanzando en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y posibilitando la participación de los padres en el cuidado de sus hijos y de sus mayores. Por ello, su principal medida fue la instauración de un permiso de paternidad independiente de la madre que le permita suspender su contrato durante 13 días ininterrumpidos en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor.

### **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Teniendo en cuenta el Tratado de Roma y con amparo en su art. 111, se ha expuesto un cúmulo de medidas comunitarias sobre la igualdad de género. En concreto, la presente Ley integra en la normativa jurídica española dos directivas en el ámbito de la igualdad. Por un lado, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/2047/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Por otra parte, la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Esta Ley mantiene un particular interés en subsanar las disparidades presentes en las relaciones laborales. A través de un conjunto de previsiones se considera el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y se impulsa *“una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”* (Gutiérrez Ubierna, 2016).

#### 2.3.4. Normativa a nivel autonómico (Castilla y León).

Siguiendo el Informe de Iniciativa Propia IIP 2/07 elaborado por el Consejo Económico y Social de Castilla y León, voy a analizar la normativa de dicha comunidad.

Cada comunidad autónoma ha tendido que establecer un número abundante de políticas y normativa que atiendan a las particularidades de su territorio como resultado del proceso de descentralización que se ha producido en nuestro país. Por su parte, la comunidad de Castilla y León no ha permanecido indiferente a tal respecto y en los últimos años ha planteado e instaurado una serie de planes que engloban un conjunto de medidas y actuaciones en el ámbito de la conciliación.

La importancia del establecimiento de estas medidas necesarias recae en dificultad de armonizar la familia, la vida personal y el trabajo, que son aspectos imprescindibles de las personas y que, además, se pueden compaginar. Esto viene recogido en la Estrategia Regional para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar, aprobada por el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León.

A partir de 2003, con la entrada en vigor del Decreto 78/2003, de 17 de julio, la Dirección General de Familia de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades acepta las responsabilidades en cuestiones como la planificación, promoción, desarrollo y la coordinación de proyectos cuyo objetivo es la protección y el amparo a las familias. Sin embargo, existen muchas causas que tienen un efecto contrario al apoyo de la institución familiar y sobre las que Castilla y León no es una comunidad ajena. Entre ellas se puede destacar el contrato temporal o la contratación a partir de empresas de trabajo temporal, el empleo a tiempo parcial o el hecho de que el peso de la atención de las personas mayores o dependientes y de los hijos recae fundamentalmente sobre el sector femenino.

Además de la aplicación de la normativa estatal en la comunidad de Castilla y León, hay que incluir otro conjunto de iniciativas de nuestra autonomía para conseguir la tan esperada conciliación de la vida laboral y familiar teniendo en cuenta la corresponsabilidad de género.

Entrando en detalle, la aprobación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León, supone el punto de partida del establecimiento de iniciativas legales y

políticas referentes a la materia tratada. Con su entrada en vigor, se instituye el marco jurídico en el que se engloban todas las actuaciones entorno a dos ramas esenciales: la promoción de la igualdad y la asistencia a las mujeres. Además, en su artículo 25 se establece que “*el Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León es un órgano colegiado de participación y consulta adscrito a la consejería con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*” que junto con el Observatorio de Género de CYL (fundado por Decreto 30/2005, de 21 de abril) persiguen cumplir los propósitos de la Comunidad en materia de igualdad de oportunidades.

Posteriormente surge la Ley 5/2003, de 3 de abril, de atención y protección a las personas mayores. Actualmente, las personas mayores tienen un rol fundamental en la sociedad y la comunidad de Castilla y León no es ajena a ello, siendo una de las comunidades más envejecidas de España. Por ello, es importante establecer medidas que permitan a este grupo de población recibir los cuidados necesarios para mantener su calidad de vida y bienestar social.

En el año 2004, es firmado el acuerdo establecido en la mesa del Dialogo Social sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que vence en 2007. Así mismo, en el acuerdo en materia de igualdad de oportunidades alcanzado en el Dialogo Social se constituye El Observatorio de Género.

Otra de las iniciativas de la presente comunidad autónoma son los Planes Regionales de Empleo, cuyo último plan 2007-2010 encuadra medidas determinadas dirigidas a las mujeres desempleadas, a la conciliación de la vida laboral y familiar, fijando “*prioridades y medidas de discriminación positiva*” (Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07).

Del mismo modo, surge la Ley 1/2007, de 7 de marzo de normas reguladoras de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León para proteger a los miembros más débiles de las familias independientemente de su estructura.

Bajo estos supuestos y atendiendo al problema de la conciliación surge el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, aprobado por Decreto 1/2007, de 12 de enero, que tiene vigencia desde 2007 hasta 2011. Como observa Gutiérrez Ubierna (2016) *“reconoce a la mujer como demandante de empleo preferente, fomentando la discriminación positiva y las medidas para la conciliación o la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.”*

#### 2.4. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que se están llevando a cabo en las empresas.

En la actualidad, los empleados pujan, cada vez más, por ofertas de trabajo en los que dan un mayor protagonismo a su bienestar. Esto es, la conciliación de la vida laboral y personal se ha convertido en uno de los servicios más valiosos para los trabajadores y muchos de ellos aceptan o rechazan ofertas teniendo muy en cuenta este aspecto. Por ello, la conciliación de la vida laboral y familiar pasa a ser un problema, no sólo político o familiar, sino también para las empresas. Y es aquí donde las organizaciones tienen dos opciones, por una parte conceder a los empleados cierto tiempo para que puedan disfrutar de su familia y sus aficiones, o por otra parte, establecer normas más restrictivas para que se logren los estrictos objetivos económicos o de producción marcados. Ambas alternativas son posibles pero, cabe decir que, llevando a cabo la primera de ellas se consiguen numerosas ventajas para la empresa, los trabajadores, la sociedad en general y el Gobierno, entre las que Romero (2015) destaca las siguientes:

- I. En cuanto a la empresa, al mejorar el bienestar de sus empleados, éstos pueden lograr una reducción del estrés, un mayor grado de confianza en sí mismos, mayor complacencia, unos costes familiares reducidos, una mayor sensación de control y una consistencia laboral y familiar superior cuyo resultado se traduce en un aumento del compromiso de los empleados y por consiguiente en un incremento de la productividad; de



esta forma, se produce una mejora de la imagen de la empresa de cara a sus clientes, accionistas y proveedores, una reducción de los conflictos internos de la empresa, lo que desemboca en una mejoría del ambiente de la organización.

- II. En la sociedad en su conjunto se puede producir mayor igualdad de género, un incremento de la natalidad, la reducción de divorcios y separaciones, entre otras cosas.
- III. Por último, el Gobierno obtiene menores tasas de paro, por lo tanto mayores tasas de actividad, con lo que la competitividad de las empresas tiende a crecer y se produce mayor progreso del tejido empresarial.

A pesar de todas las ventajas que la conciliación puede llevar consigo, el hecho de apostar por llevar a cabo medidas que permitan la conciliación es una tarea complicada que puede depender de diversos factores culturales y estructurales, y acarrea la existencia de diversos problemas para las organizaciones (García Ruiz). Por ello, es de vital importancia evaluar los costes y beneficios que implica para las empresas la instauración de múltiples medidas, y de este modo, valorar la viabilidad o el riesgo que conlleva el establecimiento de esas “*medidas conciliadoras*” (Meil, 2010). Es imprescindible diferenciar entre costes organizativos y costes monetarios. Entre los primeros destaca la necesidad de buscar nuevos empleados para cubrir las bajas que se han producido por maternidad o paternidad, así como por excedencias y permisos solicitados por el trabajador al que se ha de sustituir para resolver asuntos familiares y personales (como contempla García Ruiz, “*la atención a menores y dependientes pero también la necesidad de gestionar los imprevistos, los problemas de educación o de salud, la tensión y el estrés, o incluso la separación o el divorcio*”). Además, surgen conflictos entre los compañeros a la hora de ajustar los horarios cuando uno de ellos requiere una reducción de su jornada laboral y es la empresa la encargada de solventar dicho problema. Por otra parte, como ya he comentado con anterioridad, se producen costes monetarios por ejemplo, el soporte por parte de la empresa del gasto que supone el permiso remunerado de maternidad o paternidad si se encuentra por encima de lo que concreta la legislación; o conceder prestaciones de signo económico como consecuencia del nacimiento de un neonato (Albert López-Ibor, 2010 ).

Como apunta Caballero Bellido (2000), las buenas prácticas, en lo que a conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, han sido aplicadas en multitud de organizaciones de países del resto del mundo, que han puesto en movimiento diversos proyectos al respecto. Sin embargo, en el caso de España, el concepto de conciliación ha sido introducido de forma más tardía y los estudios realizados son bastante escasos, existiendo grandes agujeros en las investigaciones. A pesar de ello, y una vez señaladas las ventajas e inconvenientes que pueden suponer la implantación de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, es conveniente analizar aquellas que, actualmente, se están llevando a cabo en muchas empresas de nuestro país.

- Medidas de flexibilidad: tradicionalmente, la mayoría de los trabajadores comenzaban y finalizaban su jornada a la misma hora, sin embargo, a medida que las necesidades de producción de bienes y servicios nuevos están evolucionando y es imprescindible atender al cambio tecnológico y a la nueva cultura y organización familiar, la flexibilización del tiempo de trabajo se ha abierto un hueco en nuestra sociedad.

La flexibilidad de los tiempos de trabajo aparece para solventar o aminorar los problemas del mercado laboral, más concretamente, el problema del desempleo (Vázquez Méndez, 2009). Para ello, las empresas buscan alcanzar tres tipos de flexibilidad: la flexibilidad funcional, la flexibilidad numérica, y la flexibilidad económica o financiera. En cuanto a la primera de ellas, supone que los empleados han de poder ser reorganizados y ubicados en las distintas áreas y funciones de la organización, por ello, estos tienen que estar capacitados para poder realizar diversos trabajos dentro de la empresa. La flexibilidad numérica, por su parte, implica que la empresa pueda acondicionar de manera rápida y eficaz la plantilla a los posibles cambios en la demanda. Finalmente, la flexibilidad económica conlleva para la empresa la posibilidad de ajustar los salarios y hacerlos depender de la productividad (Sirvent, 2009).

Por otra parte, según Vázquez Méndez (2009) cabe señalar que el tiempo de trabajo flexible engloba varios aspectos que se pueden especificar de la siguiente manera:

- a. Aparecen nuevas formas de contratación diferentes al usual contrato indefinido de 40 horas semanales de lunes a viernes. Por ejemplo, nos encontramos con el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, los contratos temporales, etc.
- b. Surge una gran diversidad en el reparto del trabajo durante el transcurso de toda la vida: “*edad media de incorporación al mercado de trabajo*”, periodos en los que el trabajador se ausenta para formarse o por causas familiar (maternidad, paternidad, etc.), la “*edad de jubilación*”.
- c. Mayor flexibilidad en la jornada laboral diaria, semanal o anual: horarios escalonados, semanas comprimidas, turnos de trabajos, jornadas de fin de semana, vacaciones anuales flexibles o anualización de la jornada y el salario.

A continuación vamos a ver algunos de los aspectos señalados anteriormente de manera más ampliada:

- I. Horarios flexibles: la flexibilidad se puede aplicar en los horarios, de manera que cada empleado o empleada pueda fijar de manera libre el tiempo de entrada y salida de su puesto de trabajo. Lo primordial de esta flexibilidad horaria es que tiene un efecto positivo tanto para el trabajador como para la empresa. En primer lugar, los retrasos y el absentismo laboral se ven reducidos, mientras que la motivación y el compromiso aumentan. Además, supone un aliciente en el momento de la contratación y la retención de empleados con potencial. Sin embargo, este tipo de flexibilidad horaria no es aplicable en todos los sectores de actividad. Sin ir más lejos, el horario flexible de los profesores de los colegios, institutos o universidades les permiten, en muchos de los casos, una buena conciliación de su vida laboral y familiar, mientras que la aplicación de este tipo de horario en sectores donde sea necesaria la presencia física del trabajador o trabajadora como la hostelería o el ocio es prácticamente impensable. (Caballero Bellido /2000/; Albert López-Ibor, Escot Mangas y et. /2010/).

II. Flexibilidad en el lugar de trabajo: como apunta el Ministerio de Igualdad (2010), “*estas medidas llevan implícitas la autogestión del tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo*”. El progreso de las tecnologías de la información y el hecho de que cada vez se está dando más significación al trabajo realizado con objetivos, es decir, obviando el trabajo innecesario, ayuda a fomentar el teletrabajo. Aunque es cierto que sigue dependiendo, en gran medida, del sector de actividad al que nos refiramos.

Además del teletrabajo, podemos encontrar otra práctica que permite, en parte, la flexibilidad en el lugar de trabajo, las videoconferencias. A través de ellas, el trabajador puede asistir a reuniones de trabajo sin tener que estar presente físicamente.

Sin embargo, a pesar de los beneficios que supone, especialmente para el empleado, existen numerosas desventajas que llevan a la reducida puesta en práctica de esta medida. Entre dichos inconvenientes encontramos el elevado coste inicial que tiene que soportar la empresa para suministrar la infraestructura necesaria y la dificultad que supondría para el empleador la supervisión del trabajo. Por otra parte, el trabajador también se podría ver afectado negativamente por el teletrabajo, esto es, es posible que el lugar de trabajo no cumpla las normas de seguridad exigidas en una organización, se produce un aislamiento del empleado, así como que las posibilidades de promoción se verían reducidas (Caballero Bellido (2000); López-Ibor, Escot Mangas y et. (2010)).

III. Semanas laborales comprimidas: se trata de una medida que otorga a los trabajadores la oportunidad de trabajar menos días a la semana pero más horas cada día, de forma que cumplan con las horas semanales. Como señala Torres García, la negociación colectiva es el medio regulador de esta práctica, ya que no está establecido mediante legislación. Además, Caballero Bellido (2000), establece dos modalidades de semana comprimida:

- a) La agenda 4/10, esto es, semanas con 40 horas pero organizadas en cuatro días en lugar de los cinco días habituales (10 horas al día de lunes a jueves).
- b) La agenda 9/9 que consiste en trabajar nueve horas diarias durante nueve días de diez.

Hacer uso del trabajo comprimido lleva consigo tanto ventajas como desventajas. Por una parte, los trabajadores ocupan su puesto de trabajo durante menos días a la semana por lo tanto los costes de desplazamiento son menores, así como el estrés que puede provocar los viajes largos, además, optan a fines de semana más largos por lo que pueden dedicar más tiempo a la vida familiar y al ocio, lo cual aumenta la satisfacción del empleado y, como consecuencia, su productividad; asimismo, la empresa también obtiene beneficios de la aplicación de esta modalidad de flexibilidad. El servicio al cliente es más amplio a lo largo del día, se reduce el absentismo laboral, se puede producir un aumento de la producción debido al incremento de la productividad de los empleados, etc.

Por otro lado, también existen una serie de desventajas tanto para el empleado como para la empresa. Aunque anteriormente he comentado que se puede producir una subida de la productividad, para el caso de algunos trabajadores es posible que se dé el efecto contrario ya que a trabajar más horas diarias, el cansancio se hace visible, lo que provoca un menor rendimiento. Igualmente, para muchos empleados que tienen cargas familiares diarias, si aumenta la jornada laboral, tienen menos tiempo para dedicarse diariamente al hogar. Del mismo modo, este tipo de flexibilidad no se puede aplicar a todas las empresas o trabajos, ya que en muchas ocasiones se necesita un servicio al cliente todos los días de la semana. Además, estos horarios no siempre facilitan las reuniones de trabajo ya que es posible que haya empleados que cumplan jornadas diferentes, con lo cual, es complicado encontrar un momento adecuado para todos.

- IV. Horas por año: consiste básicamente en que el empleado o empleada pueda decidir qué días y horas del año trabaja de forma más flexible, siempre y cuando cumpla con las horas anuales establecidas.
- V. Puestos compartidos: se trata de una forma de trabajo a tiempo parcial en la que varias personas (normalmente dos) asumen la responsabilidad de un único puesto de trabajo, es decir, se distribuyen todas las cargas del trabajo y los beneficios del mismo. Según un artículo publicado por WENTELS<sup>6</sup>, el trabajo puede ser compartido de varias formas:
- a) Diariamente, uno trabajando por la mañana y otro por la tarde.
  - b) Semanalmente, es decir, ciertos días de la semana cada uno.
  - c) Alternando semanas.

Esta práctica aún no es muy habitual en las empresas aunque posee grandes beneficios: la flexibilidad que te proporciona, el apoyo mutuo entre trabajadores, la continuidad del trabajo en caso de baja de alguna de las partes o en caso de que uno de los trabajadores se va por otros motivos, el poder preservar la categoría profesional del puesto de trabajo con los consecuentes beneficios laborales, etc. (Caballero Bellido, 2000).

- VI. Reducción de jornada: hoy en día, la responsabilidad de conciliar la vida laboral y familiar recae en mayor medida sobre las mujeres. Para lograr la conciliación, la reducción de la jornada laboral supone una de las vías más importantes, al tratarse de una forma de evitar que el trabajador tenga que dejar por completo su puesto de trabajo con los múltiples inconvenientes que ello acarrearía, tanto para el propio empleado como para la empresa (Argüelles, 2004). Por lo general, la empresa tiene menor dificultad para gestionar este tipo de medidas, conllevando un pequeño esfuerzo por parte del resto de los trabajadores, así como sustituciones puntuales, incluso podrían reducirse los costes de la empresa al tener que disminuir el salario del

---

<sup>6</sup> WENTELS: Women European Entrepreneurs E-Learning Suit

empleado que hace uso de la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, hay que remarcar la existencia de posibles complicaciones, entre ellas se encuentra la coincidencia de varias reducciones de la jornada en la misma empresa y la problemática que surge a la hora de concretar las sustituciones, ya que en ocasiones, es la propia persona a la que ha de sustituirse quien decide las horas que quiere trabajar o que no. (Meil, 2010).

El derecho a la reducción de la jornada de trabajo queda regulado en el artículo 37 del Estatuto de Trabajadores. Se puede hablar de cuatro categorías de reducción de la jornada: reducción de la jornada por guarda legal o cuidado de familiares; por motivos de lactancia; como fruto de la hospitalización del neonato; y finalmente como consecuencia del cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

- VII. Trabajo a tiempo parcial: el Ministerio de Empleo y Seguridad Social define el contrato a tiempo parcial de la siguiente forma: “*se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.*” Asimismo, según la OIT<sup>7</sup> se considera que una jornada de trabajo a tiempo parcial es aquella que no excede las 30 o 35 horas de trabajo por semana. Si la jornada semanal fuera de 20 horas o menos se consideraría una jornada parcial de corta duración, y finalmente, si la jornada semanal fuera de menos de 15 horas estaríamos hablando de una jornada de trabajo a tiempo parcial marginal.

En la mayor parte de los países los trabajadores que hacen uso del empleo a tiempo parcial son las mujeres, aunque el porcentaje de los

---

<sup>7</sup> OIT: Organización Internacional del Trabajo

hombres que trabajan a tiempo parcial está en aumento. En el caso de España, como he analizado en el apartado de los datos a tener en cuenta para el estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar, el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial supera con creces al de los varones.

Entre las ventajas de los trabajos a tiempo parcial tenemos: la flexibilidad horaria que permite poder realizar otras actividades, ya sean actividades de ocio o la atención de personas dependientes o el hogar, la reducción del estrés debido a que se trabajan menos horas, entre otras. En contraposición, algunos de los inconvenientes de esta práctica son los siguientes: los costes que supone la disminución de la cobertura social, las cotizaciones a la Seguridad Social o la promoción laboral, etc.

➤ Políticas excepcionales

- I. Baja maternal: en muchos casos las bajas por maternidad no se tratan de una medida de conciliación como tal, sino que, se consideran una necesidad biológica (Meil, 2010). Por ello, podemos diferenciar entre maternidad biológica y maternidad por adopción o por acogimiento (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015). Se reconoce la maternidad, sea ésta biológica o no, como causa de suspensión del contrato laboral en el artículo 45.1.d ET. Dicho artículo se refiere a tres situaciones vinculadas a la maternidad: maternidad biológica; maternidad por adopción, y maternidad por acogimiento, preadoptivo, permanente o simple (García Testal y López Balaguer 2012); *“de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar*



*debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.” (Art. 45.1.d ET BOE).*

En cuanto a la baja por maternidad biológica, ésta comienza a partir del momento del parto, incluso el descanso podría comenzar como máximo 10 semanas antes, siempre y cuando figure en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

El periodo suspensivo tendrá una duración de 16 semanas sin interrupción alguna por norma general, sin embargo este periodo puede ser ampliado dependiendo de la existencia de supuestos especiales como puede ser el parto múltiple, en cuyo caso se ampliará en dos semanas por cada hijo a partir del segundo; el nacimiento de un hijo con discapacidad, por lo que se suspenderá el contrato durante 18 meses; hospitalización del neonato; y en caso de fallecimiento del hijo, no se reduce la duración de la suspensión contractual ya que la Ley no reclama el nacimiento de un hijo vivo, sólo hace referencia al parto, una vez cumplido el tiempo obligatorio se le ofrece a la madre la opción de continuar con el permiso o, por otra parte, reincorporarse a su puesto de trabajo. (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

- II. Permiso de paternidad: se trata de un subsidio que se les concede a los trabajadores para que puedan suspender el contrato laboral a causa del nacimiento de un hijo, por adopción o acogimiento *“de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, siempre que su duración sea superior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, de forma paralela a las previsiones respecto a la suspensión del contrato por maternidad”* (Art. 45.1.d ET BOE; García Testal, 2012 ). Sin embargo, hasta que en 2007 no se aprobó la Ley de Igualdad, lo que actualmente se conoce como permiso de paternidad era considerado

una parte del permiso por maternidad empleada para los hombres y no una única medida como tal. No obstante, aunque haya aumentado en los últimos años el uso del permiso de paternidad por parte de los empleados, sigue siendo una pequeña proporción de trabajadores los que utilizan este tipo de bajas. La situación puede deberse tanto a un problema socio-cultural, suponiendo una postura vergonzosa para ciertos hombres al haberse tratado, tradicionalmente, de un asunto de mujeres. Del mismo modo, la causa podría ser una cuestión económica, en lo que a diferencia de salario entre hombres y mujeres se refiere. En definitiva, se sigue percibiendo la desigualdad entre sexos cuando se trata de estos asuntos. (Meil, 2010).

III. Excedencia por motivos personales: este tipo de permiso se reconoce legalmente en el artículo 46.3 del Estatuto de Trabajadores. Los empleados tiene derecho a esta prestación, la cual se considera voluntaria, por un periodo inferior a los tres años de duración para el cuidado de cada hijo, además de tener el derecho a un periodo de excedencia que no supere los dos años, salvo excepción marcada por negociación colectiva, por *“el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”*. La segunda modalidad de excedencia, dirigida al cuidado de familiares, surge a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Las excedencias para el cuidado de los hijos surgen una vez finalizados los permisos por maternidad y paternidad, para prolongar dichos permisos, ya que, en muchas ocasiones los hijos requieren más tiempo para su cuidado. De esta manera se proporciona una protección a la familia, además de un impulso a la natalidad (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

Cierto es que las excedencias, que según las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2016 suponen una cifra de 45.564 uds. en total, no son tan habituales como los permisos por maternidad (273.378 uds.) o los permisos por paternidad (239.836

uds.). Además, existe una gran diferencia entre el número de excedencias que solicitan mujeres y hombres para el cuidado de los hijos, 41.703 uds. y 3.861 uds. respectivamente.

A todo ello, habría que añadirle los inconvenientes que puede suponer un permiso de estas características tanto para la empresa como para el propio trabajador. Se trata de un permiso, generalmente de larga duración, donde el mero hecho de tener que buscar un sustituto a un trabajador más o menos cualificado supone una alteración para la empresa. En ciertas circunstancias, la excedencia puede alargarse hasta los 5 años, lo que lleva a la empresa a buscarse otro empleado al que se le proporciona una formación y en el momento de regreso del anterior trabajador, aunque como norma general se reserva el lugar de trabajo, no puede ofrecerle a éste el mismo puesto, sino uno con características similares. Por otra parte, la persona que abandona su empleo para dedicarse al cuidado de familiares, deja de obtener una remuneración durante el tiempo que dure la excedencia, siendo esto una contrariedad por las cargas económicas que supone mantener una familia (Meil, 2010).

- IV. Días libres por razones personales: gracias a esta práctica, la empresa puede facilitar a los trabajadores y trabajadoras la alternativa de cogerse días libres, ya sea remunerados o no, para ocuparse de sus responsabilidades familiares o compromisos personales sin tener que recurrir a los días de vacaciones o a bajas laborales.
- V. Baja por enfermedad: da la posibilidad a los empleados y empleadas de tener días libres por enfermedad sin la obligación de presentar el certificado de baja médica.
- VI. Tiempo sabático: es una práctica destinada a empleados y empleadas con cierto grado de antigüedad que les faculta a tomarse un periodo sabático con una duración cambiante. La empresa pagará un porcentaje del salario del trabajador/a y les asegurará el puesto tras su reincorporación.

- VII. Vacaciones no pagadas: esta medida viene establecida en algunos convenios colectivos. Los trabajadores/as pueden optar a días extras de vacaciones no remunerados con una duración anual variable.
- Ayudas o servicios que favorecen la conciliación: en esta categoría se incluyen todas las prácticas destinadas a ofrecer servicios que apoyen a los empleados o empleadas con responsabilidades familiares, de forma que se les facilite la dotación de servicios o ayudas económicas para el cuidado de los hijos o personas dependientes, así como el asesoramiento e información acerca de dichos servicios (Albert López-Ibor, Escot Mangas, et. (2010)). Estas medidas, suponen un coste elevado para la empresa. Según Caballero Bellido (2000), entre estas medidas se destacan las siguientes:
- I. Guarderías: este servicio puede incorporarse en la misma empresa o tratarse de un servicio compartido con otras empresas pero que se encuentre en las inmediaciones. Así mismo, la empresa puede tener la posibilidad de reservar cierto número de plazas en guarderías externas a la misma. Estas plazas pueden estar pagadas en su totalidad, parcialmente, o simplemente da prioridad a los empleados para que utilicen este servicio de guardería. Los servicios de guardería disminuyen una de las principales razones de estrés de los trabajadores y trabajadoras y, además, se ve reducida la impuntualidad que causa el atender a tus hijos antes de ir a trabajar.
  - II. Ayudas económicas para gastos por el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes: algunas empresas conceden a los/as empleados/as de las mismas ayudas financieras para hacer frente al coste de dichos servicios. El apoyo financiero se puede reflejar de diferentes maneras: con dinero, descuentos en los centros de guardería o de atención a personas dependientes, o mediante vales que solo pueden ser canjeados en determinados lugares.
  - III. Servicios de información: Muchas empresas incorporan plataformas de ayuda y asesoramiento para proveer de información acerca de

cómo conciliar el trabajo y la vida personal a través de un servicio técnico o asistencia domiciliaria, entre otras cosas.

- IV. Beneficios extrajurídicos: se trata de políticas en lo referido a beneficios sociales que las empresas pueden llevar a cabo para ayudar a costear los gastos familiares. Algún ejemplo de ello son los planes de pensiones, los seguros de vida o seguros médicos y tickets de comida.
- V. Formación: algunas empresas deciden invertir en formar a sus empleados y empleadas por considerar que son un activo para el futuro de la empresa.

➤ Apoyo profesional:

- I. Programas de salud: como apunta Caballero Bellido (2000), *“la salud no es únicamente la ausencia de enfermedad, es un concepto integral en el que influyen tanto la ausencia de enfermedad física y psíquica como las relaciones satisfactorias con las personas, los diferentes entornos en los que nos movemos y la propia relación y percepciones personales”*.

Por lo tanto, trabajar en un ambiente saludable, sin estrés ni conflictos entre compañeros es conveniente para todos los empleados y empleadas de la empresa.

Asimismo, existen programas de formación en riesgos laborales para evitar accidentes o enfermedades causadas por la mala ejecución de las tareas que corresponden al puesto de trabajo en particular.

- II. Programas de Asistencia a Empleados (EAP/EFAP): A través de los Programas de Asistencia a Empleados, los empleados y empleadas tienen a su disposición un equipo de psicólogos, médicos y abogados profesionales, entre otros, que les proporcionan un servicio integral de asesoramiento para ayudarles y apoyarles en la solución de ciertos problemas personales relacionados con el matrimonio, los hijos, problemas financieros, problemas con el alcohol o las drogas, etc. Se trata de un servicio que la empresa puede ofrecer internamente o bien, que lo ofrezca a través de una subcontrata.

## 2.5. La conciliación de la vida laboral y familiar en relación con la negociación colectiva.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva tiene dos finalidades claras: *“determinar las remuneraciones y condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociación entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente; y por otra parte, hacer posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas”*.

En nuestro caso, empleadores y trabajadores llevarán a cabo una serie de negociaciones para concretar las medidas necesarias en lo que a materia de conciliación se refiere.

Como he comentado en apartados anteriores, se han producido una serie de cambios en mercado laboral, demográficos y sociales, que han propiciado la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. Se trata de un problema relativamente reciente, que cada vez tiene más presencia en la sociedad en su conjunto y se ha resaltado, según el Instituto de la Mujer (2003), como una de las mayores preocupaciones tanto de los empleados como de los empleadores y que exige, al mismo tiempo, el surgimiento de medidas innovadoras que se adecúen a la sociedad en la que nos desenvolvemos. Muchos autores han considerado la negociación colectiva como una herramienta necesaria para lograr la conciliación.

Según el proyecto elaborado por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, la negociación colectiva supone un instrumento imprescindible para la conciliación de la vida laboral y familiar por diversas causas que se exponen a continuación:

- a) *“Es el ámbito constitucional donde se regulan las relaciones y condiciones laborales. Por esta razón, debe ser también el instrumento para establecer unas condiciones laborales que permitan compaginar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares y el disfrute de una vida personal satisfactoria”*.

- b) *“Las directrices europeas señalan la negociación colectiva como el instrumento más idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro del marco más general de fomento de la igualdad de oportunidades”.*
- c) *“Es la fórmula más adecuada para hacer coincidir los intereses y las necesidades de las empresas y de sus trabajadores y trabajadoras”.*
- d) *“Es el modo más idóneo de generalizar entre la población trabajadora el derecho a poder conciliar vida laboral, familiar y personal. El hecho de llegar a acuerdos a través de la negociación colectiva permite que los derechos suscritos beneficien al conjunto de plantilla de una empresa y no sólo a unas pocas personas privilegiadas”.*

Sin embargo, el estudio de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es complicado, y aunque, sí es cierto que se han tratado muchos de los puntos que engloban este problema, estamos muy lejos de su total resolución. Por ello, resulta imprescindible analizar cómo afecta el tiempo de trabajo en la conciliación. Será, sobretodo, en este punto donde toma partido la negociación colectiva. Como apunta Cano Galán, el tiempo de trabajo ha supuesto uno de los aspectos que más controversia ha causado a lo largo de los años. En principio, como resultado de la necesidad de reducir la jornada laboral por temas de salud y seguridad en el trabajo, ulteriormente por el efecto de las demandas obreras de optar a más tiempo para dedicarlo al ocio, y finalmente porque resulta necesario que el tiempo que se dedica a la vida laboral no suponga un obstáculo para poder realizar otro tipo de tareas de la vida privada.

El 8 de junio de 2015 tiene lugar el acta de firma del III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017. En dicho acuerdo se abordan una serie de cuestiones que constituyen un problema en la actualidad, se establecen disposiciones con el objetivo de mejorar el empleo y la competitividad, y contribuir a una mayor confianza por parte de la población. Además, se considera que el Diálogo Social y la negociación colectiva suponen dos de los procedimientos imprescindibles para lograr una mejor articulación del sistema de relaciones laborales, así como para afrontar las diferentes reformas o cambios

que afecten de manera directa a los sectores productivos, empresas y trabajadores.

El presente acuerdo ha implantado principios de empleo y contratación en lo que se refiere a “igualdad de trato y oportunidades”, “instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo”, así como en materia de teletrabajo.

Primeramente, en su Capítulo II, en el que se aborda el tema del impulso del empleo de calidad y con derechos, *“el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*, entre otras disposiciones, se establece como objetivo primordial para abordar el elevado empleo de contratos temporales en las empresas, evitando que la subida de la empleabilidad se produzca a través de la temporalidad en los contratos de trabajo, siempre y cuando se mantenga cierto margen en la contratación temporal que responda a *“las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios”*.

Es indispensable que, a través de la negociación colectiva, se siga avanzando en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como compaginarlo con una mejora de la competitividad empresarial. Asimismo, se precisa del establecimiento de criterios o medidas que permitan la intervención en el caso de que se produzcan desigualdades en el ámbito de trabajo. Entre estas disposiciones, en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, se subrayan las siguientes:

- *“Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas”*.
- *“Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas”*.



- *“Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario”.*
- *“Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias”.*
- *“Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas”.*
- *“Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas”.*
- *“Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”.*

Otro de los puntos que son abordados en el Acuerdo, es la ordenación del tiempo de trabajo. Es aquí donde se señala la importancia de la racionalización horaria de trabajo cuya meta principal es facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar concluyendo con un aumento de la productividad.

## 2.6. Las políticas públicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Además de las familias, las empresas, los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos, la Administración Pública ha de involucrarse de forma activa en lo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar elaborando políticas públicas que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos. Si bien es cierto que, igualmente, existen otras causas de carácter social y económico que evidencian la necesidad de fomentar las políticas públicas.

Es preciso señalar que, según López López y Valiño Castro (2004), las políticas públicas a las que se hace referencia, se tratan de políticas de familias. Es decir,

aquellas que han de tener en cuenta a todos los miembros que formen parte de la convivencia diaria de la familia, tanto el padre, la madre, así como cualquier persona dependiente, de forma que tenga en consideración sus derechos, responsabilidades y obligaciones. Asimismo, el horario de trabajo o el exceso de horas trabajadas no debería de ser un inconveniente a la hora de poder formar parte de la unidad familiar en todos los niveles que conlleva, ya que es tan importante respetar el derecho de los padres y madres de formar parte de la vida familiar, como el derechos de los hijos y personas dependientes de ser atendidos. Se trata de un aspecto básico para la sociedad debido a que la base de la educación de los jóvenes proviene principalmente de la familia, siendo en los núcleos familiares desestructurados dónde aparecen mayoritariamente los problemas. Por lo tanto, si se quiere conseguir una sociedad pura y pacífica habría que empezar por proteger a las familias y facilitar la conciliación.

Es entonces donde entra en juego la interrelación entre el Estado y las familias. Está claro que las intervenciones del Sector Público van a interferir en las actuaciones de las familias y viceversa, puesto que el Estado no puede actuar al margen de las decisiones de las familias y es preciso que trate de solventar las nuevas necesidades que surgen con las transformaciones sociales y demográficas que van sucediendo a lo largo de los años.

López López y Valiño Castro (2004) apuntan que existen diferentes tipos de políticas públicas que se pueden llevar a cabo para lograr el citado objetivo: la conciliación de la vida laboral y familiar. Ninguna disposición que actúe independiente de las otras puede lograr la conciliación, sino que *“los responsables políticos deberán arbitrar aquellas que más se adecúen a la realidad social y económica del país en el que se ponen en marcha y desarrollarlas de manera coordinada en todos los ámbitos”*:

- 1) Medidas en el ámbito del mercado laboral: están destinadas a defender el principio de igualdad de trato, así como la libertad y el derecho de la mujer para introducirse en el mercado laboral sin que esto tenga repercusión en su vida familiar. No sólo se trata de favorecer la incorporación de la mujer al trabajo con todos los costes personales y desventajas que conlleva, sino, reducir lo máximo posible dichos costes. Por otra parte, es necesario

que exista un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo fuera de casa y el tiempo dedicado a la vida familiar.

2) Políticas públicas de conciliación en el marco de la protección social.

Prestaciones económicas y de servicios: es indiscutible que las políticas dirigidas a mejorar la organización de los servicios encaminados al cuidado de los hijos y de las personas dependientes ha de ser un punto clave para cualquier estrategia que pretende conciliar la vida laboral y familiar. Como ya he comentado anteriormente, el Sector Público no debe centrarse únicamente en fomentar el aumento de la actividad de las mujeres, sino que es necesario que su vida laboral no afecte a su vida familiar y, por lo tanto, la mejora de estas estructuras es esencial para conseguir dicho objetivo. Sin embargo, este tipo de intervenciones pueden darse de diferente manera y provocar efectos muy diversos.

Por norma general, la atención a los hijos o personas dependientes es la causa que distancia a las mujeres del trabajo remunerado y no el cuidado del hogar. Por ello, elaborar políticas públicas que impulsen y renueven los servicios para el cuidado del colectivo nombrado es fundamental.

Asimismo, de la mano de este tipo de actuaciones están las prestaciones económicas que ayudan a las familias a soportar las cargas monetarias que supone contratar este tipo de servicios.

3) Políticas públicas en el marco del sistema fiscal:

La familia se trata de un colectivo diferente por su carácter y naturaleza. Puesto que el Estado ha de interceder en las políticas públicas de manera que se cumpla el principio de equidad horizontal y vertical, es decir, hay que tratar de manera igual a los iguales, y de forma diferente a los grupos diferenciados, entonces ha de actuar de modo desigual con las familias.

Normalmente, este colectivo soporta más cargas fiscales que si se tiene en cuenta a cada individuo independientemente de los demás. Esto es así porque cuanto mayor sea el número de miembros de una familia más impuestos indirectos tienen que pagar, más grande suele ser la casa en la que viven, por lo tanto más impuestos locales...

Suficiente razón para que el Sector Público actúe a favor de la protección de las familias para lograr una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

### 2.6.1. Las políticas públicas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

A continuación, voy a centrarme en las políticas públicas que están llevando a cabo Castilla y León en los últimos años.

A partir de 1979, cuando se aprueban los 17 Estatutos de Autonomía, se inicia el proceso de descentralización, es decir se modifica la estructura del Estado español. Con ello, las Comunidades Autónomas comienzan a asumir más competencias y responsabilidades, y suponen un papel esencial para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, elaborando políticas al respecto.

Como he comentado en apartados anteriores, en España se tiene en cuenta, por primera vez en 1999, el problema que supone la incorporación de la mujer al mundo laboral. Es en este año cuando se incorpora la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Desde entonces, se ha prestado más atención al impulso de la conciliación y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres elaborando normativa nueva y articulando políticas públicas sobre esta materia.

Asimismo, El Gobierno Regional de Castilla y León ha tomado partido en lo que a conciliación se refiere. Alguna de las normas y políticas establecidas por la citada Comunidad que podemos resaltar son las siguientes: la Ley 1/2003 de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León; cabe mencionar, también, la Ley 1/2007, de 7 de marzo de normas reguladoras de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León para proteger a los miembros más frágiles de las familias independientemente de su estructura; y el Acuerdo de 27 de enero de 2016 del Consejo del Diálogo Social por el que se concreta la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el empleo de Castilla y León 2016-2020.

Dentro del Plan de políticas de empleo de Castilla y León aparece este último Acuerdo de Diálogo Social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya mencionado en el párrafo anterior. En él se expone que

*“desde los poderes públicos deben impulsarse medidas que garanticen el derecho a conciliar vida personal, familiar y laboral, con el objetivo de desarrollar una sociedad más igualitaria y justa. La implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas, mejora su organización y gestión, aumenta su productividad y competitividad y crea organizaciones empresariales más flexibles con mayor capacidad de respuesta y adaptación a las situaciones de crisis”*

Por ello, la Junta de Castilla y León incorpora una serie de programas de subvenciones y ayudas, así como de servicios canalizados al logro de los objetivos mencionados, que se muestran a continuación:

1) Destinado especialmente a las familias con hijos:

- Podemos mencionar el programa Conciliamos, que se constituye gracias a la resolución de 9 de febrero de 2018 (BOCYL de 12 de febrero), con la finalidad de que los niños y niñas de entre 3 y 12 años (hasta los 14 si son alumnos con necesidades específicas) estén atendidos en los periodos vacacionales de Semana Santa, verano, Navidad, Carnavales y sábados.
- El programa de Pequeños Madrugadores, que extiende su horario hasta una hora (entre las 7:45 y las 8:45.) en prácticamente la totalidad de las escuelas a excepción de dos de ellas por falta de demanda.
- El programa Crecemos, en el que se determina la instauración de centros infantiles de 0 a 3 años en los pequeños municipios rurales de la Comunidad.
- Asimismo, nos encontramos con el programa Juntos, con el que se concreta la creación de centros de atención a los hijos e hijas en los Polígonos Industriales, debido a la progresiva importancia que están alcanzando los mismos. De este modo, se facilitaría de manera sustancial la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores ocupados en los Polígonos.
- Por otro lado, existen programas de orientación, como guías de orientación para los padres y madres que sirvan de apoyo para favorecer las relaciones interpersonales entre los miembros de la

familia, y mediación familiar destinados a ofrecer ayuda profesional para mediar y buscar soluciones cuando se producen problemas o conflictos en el núcleo familiar. En la misma línea, existen puntos de encuentro para que los hijos/as puedan tener comunicación y relación con sus padres o madres en el caso de que existan este tipo de conflictos, tales como las separaciones.

2) Destinados principalmente a la igualdad en el empleo:

- El programa ioEMPRESAS se trata de un proyecto iniciado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de CyL, que se encuentra cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Está dirigido a aquellas empresas, entidades u organizaciones que quieren implantar programas cuya finalidad es lograr la igualdad de oportunidades. Ofrece tanto asesoramiento y apoyo, como las herramientas y documentos necesarios para llevarlo a cabo.
- Así como subvenciones para fomentar la reducción de la jornada laboral y la obtención de excedencias para el cuidado de los hijos e hijas o personas dependientes.

Igualmente, el Acuerdo reúne progresos en las deducciones fiscales por nacimiento, maternidad o paternidad o atención de menores en las escuelas, guarderías infantiles o centros para estimular la conciliación y la natalidad.

Finalmente, cabe decir, que en el presente Acuerdo se establece un Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. El objetivo de esta Ley es la regulación de normas destinadas a favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad familiar, que, como apuntan Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa (2015), *“supone la articulación de tareas productivas y reproductivas desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres y el equilibrio trabajo- familia”*.

### 3- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

#### 3.1. Introducción

En primer lugar, es interesante hacer referencia a la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), término que proviene de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), referente a las obligaciones y compromisos originados por el efecto que la actividad de las organizaciones empresariales ocasionan en los ámbitos laboral, social, medioambiental y de los derechos humanos. Nos encontramos en un momento en el que la sociedad solicita un cambio en las empresas para se impliquen, en mayor medida, en la resolución de los problemas sociales. Puesto que las universidades son organizaciones que tienen impacto en muchos de los aspectos sociales, surge el término de RSU (Universidad Católica Sedes Sapientiae). Por ello, las universidades han de participar activamente en el cambio social y el desarrollo del entorno en el que nos desenvolvemos, de tal forma que cumplan con la llamada “tercera misión”, es decir, que contribuya a la resolución de los problemas actuales de sociedad con los recursos de los que disponga (Aguilera Ávila (2015)).

La Universidad de Valladolid es una sede de investigación, docencia y conocimiento que crea y transfiere valores y conocimientos a sus alumnos. Asimismo, se trata de una entidad capaz de transformar la sociedad gracias a la gran influencia que posee. La educación es la principal vía para cambiar la mentalidad de la sociedad, y esto es lo que, actualmente, se precisa. Consciente de ello, la Universidad de Valladolid ha establecido una serie de medidas o programas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, la Universidad dispone del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2016-2020, diseñado por la Comisión de Igualdad de la propia Universidad.

Cabe señalar que, la puesta en marcha de dicho Plan viene dada por diversas razones. En primer lugar, como respuesta al cumplimiento de la obligación legal,

especialmente a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que, en sus artículos 24 de la integración de los principios de igualdad en la política de educación, y 25 de la igualdad en el ámbito de la educación superior, establece que las Administraciones educativas tienen el deber de avalar por el derecho igualitario a la educación de hombres y mujeres, impidiendo que ciertas actuaciones sexistas den lugar a una discriminación de género. Del mismo modo, se establece que las Administraciones Públicas tienen la obligación de fomentar y promover enseñanzas en lo que a igualdad entre hombres y mujeres se refiere. Además, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras constituye, el 18 de marzo de 2015, el II Convenio del Personal Docente Investigador en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León. Dicho Convenio procura, en su Artículo 72 sobre la elaboración y aplicación de los planes de Igualdad, que *“las Universidades firmantes del presente convenio se comprometen a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad”*. Finalmente, cabe subrayar que la Universidad de Valladolid no sólo atiende al deber legal, sino que, hay que resaltar el compromiso del equipo de Gobierno existente para evitar cualquier desigualdad de género que tenga lugar en la Universidad, bien sea dentro del PDI (Personal Docente Investigador), del PAS (Personal de Administración y Servicios) o del alumnado.

### 3.2. Objetivos

El objetivo general del estudio realizado, cuya metodología y resultados se mostrarán a continuación, es lograr un mayor conocimiento acerca de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la Universidad de Valladolid y más concretamente, de aquellas medidas destinadas al Personal Docente e Investigador.

Asimismo, el presente análisis tiene una serie de objetivos más específicos:

- Esclarecer qué medidas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar están disponibles en la Universidad de Valladolid.
- Valorar el conocimiento que tiene el Personal Docente e Investigador de la propia Universidad sobre la existencia de dichas medidas.



- Comprobar en qué grado las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar son conciliadoras según el Personal Docente e Investigador.
- Conocer el grado de empleo y satisfacción de dichas medidas de acuerdo al Personal Docente e Investigador

### 3.3. Metodología aplicada

El estudio realizado ha sido una investigación de carácter cuantitativo, llevado a cabo a través de una encuesta dirigida al Personal Docente e Investigador de la Universidad. Se ha tratado de un estudio de campo, es decir, el cuestionario ha sido realizado cara a cara en el departamento de cada encuestado. Aunque es cierto que, en un principio, la idea era enviar la encuesta al PDI a través de correo electrónico, sin embargo, valoré que el número de respuestas iba a ser mayor si preguntaba directamente al personal.

El cuestionario (ver el Anexo 9) está compuesto por cuatro preguntas. La primera dirigida a conocer los datos sociodemográficos de los encuestados: sexo, edad, el nivel de estudios, si viven en pareja o no, el número de hijos o hijas que conviven en el domicilio familiar y el número de personas mayores o dependientes a su cargo. La segunda pregunta se divide a su vez en tres: valorar, según la escala Likert, si las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuentran disponibles en la Universidad de Valladolid según el PDI (si no conoce la disponibilidad de las medidas dejar en blanco), el grado de importancia de las mismas para la conciliación y el grado de satisfacción de cada individuo con dichas medidas (dejar en blanco si no ha hecho uso de dichas medidas).

Para decidir sobre qué medidas realizar la encuesta, acudí, con una lista de medidas que se consideré que podrían estar disponibles, a Asuntos Sociales en la Casa del Estudiante de la Universidad de Valladolid. Allí, el responsable de la unidad de Igualdad me informó de las políticas y programas de conciliación que la Universidad ofrece al PDI, de manera que tuve que descartar dos de las medidas que, en principio, había considerado oportunas, las semanas comprimidas y los centros de cuidados de personas mayores o dependientes.

Finalmente las medidas con las que he trabajado son las siguientes: horarios flexibles, reducción de la jornada laboral (a tiempo parcial), permisos por asuntos personales/familiares, servicios o facilidades de guardería, la posibilidad de trabajar en casa y/o fuera del lugar de trabajo habitual (teletrabajo), comedor para empleados, horas libres para asuntos personales, cursos de formación e información o asesoramiento orientados a la conciliación, excedencias y programas de asistencia al empleado (salud, estrés...).

En cuanto a la muestra, el universo o población de estudio estaría formado por todo el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Valladolid. El PDI en 2015 estaba compuesto por 2.039 miembros, de los cuales 1.036 eran mujeres y 1.273 eran hombres. Una vez realizadas las encuestas, el número de respuestas, y por tanto la muestra con la que se ha trabajado finalmente, fueron 42.

Tabla 3.1: Datos sociodemográficos de la muestra

<b>VARIABLES</b>			<b>Recuento</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>sociodemográficas</b>				
Sexo encuestada	persona	Mujeres	21	50%
		Hombres	21	50%
Edad persona encuestada		31-40	5	11.9%
		41-50	15	35.7%
		51-60	21	50%
		61-70	1	0.4%
Nivel de estudios		Doctorado	33	78.6%
		Licenciatura	9	21.4%
Vive con su pareja		Si	31	73.8%
		No	10	26.2%
Tiene hijos/as viviendo en el domicilio familiar		Si	27	64.3%
		1	10	23.8%
		2	13	40%
		3		7.1%
		4 o más	3	0.4%
		No	1	35.7%
			15	
Tiene la persona encuestada mayores o dependientes a su cargo	persona	Si	7	16.7%
	personas	No	35	83.3%

### 3.4. Resultados

Queda claro que, hoy en día, seguimos coexistiendo con un problema tanto de conciliación de la vida laboral y familiar como de corresponsabilidad de género. Y que, desde luego, y en este caso, la Universidad de Valladolid ha de seguir trabajando para aminorar y eliminar la aún existente desigualdad entre hombres

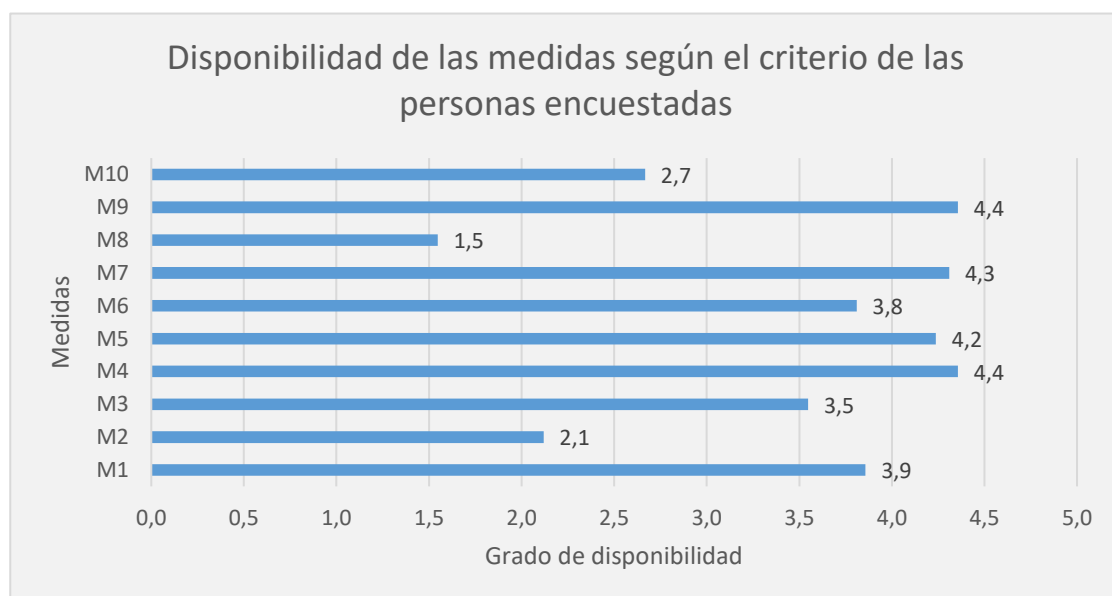
y mujeres, y la insatisfacción al respecto de muchas de las personas entrevistadas en el presente estudio.

A continuación, vamos a ver una serie de datos que hemos obtenido a través de las respuestas de los encuestados, y mediante la elaboración de una tabla en Excel.

Es necesario aclarar que cada medida de conciliación ha sido nombrada de la siguiente manera:

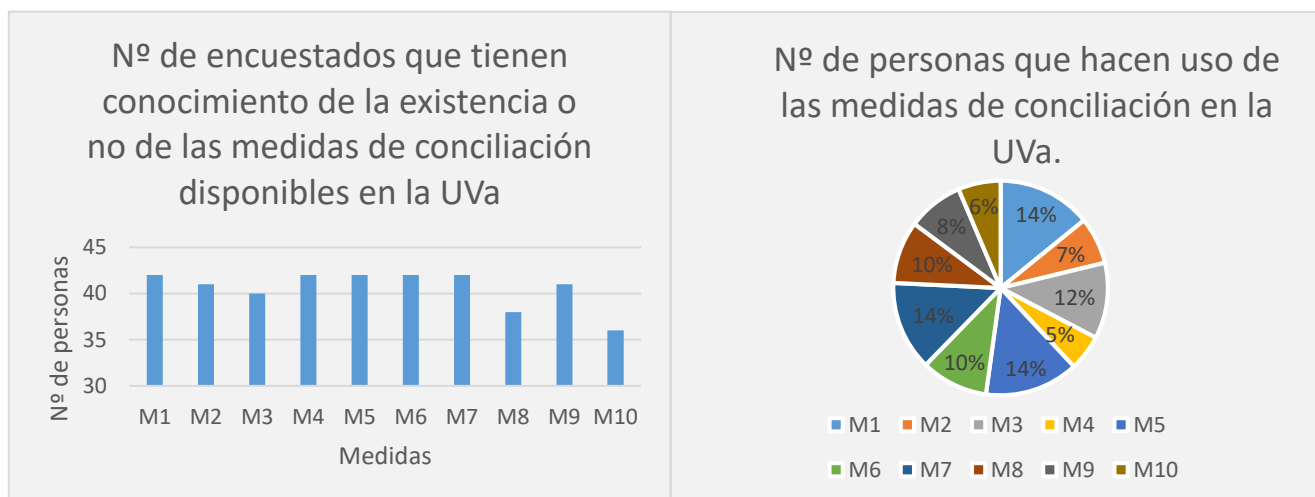
- M1: Horarios flexibles
- M2: Reducción de la jornada laboral (a tiempo parcial)
- M3: Permisos por asuntos personales y/o familiares
- M4: Servicios o facilidades de guardería
- M5: Posibilidad de trabajar en casa y/o fuera del lugar de trabajo habitual (teletrabajo)
- M6: Comedor para empleados
- M7: Horas libres para asuntos personales
- M8: Cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación
- M9: Excedencias
- M10: Programas de asistencia al empleado (salud, estrés, etc.)

Gráfico 3.1: Disponibilidad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar según el criterio de las personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Gráfico 3.2 y Gráfico 3.3: N° de encuestas que tienen conocimiento de la existencia o no de las medidas de conciliación disponibles en la Uva y N° de personas que hacen uso de las medidas de conciliación en la Uva.



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizadas

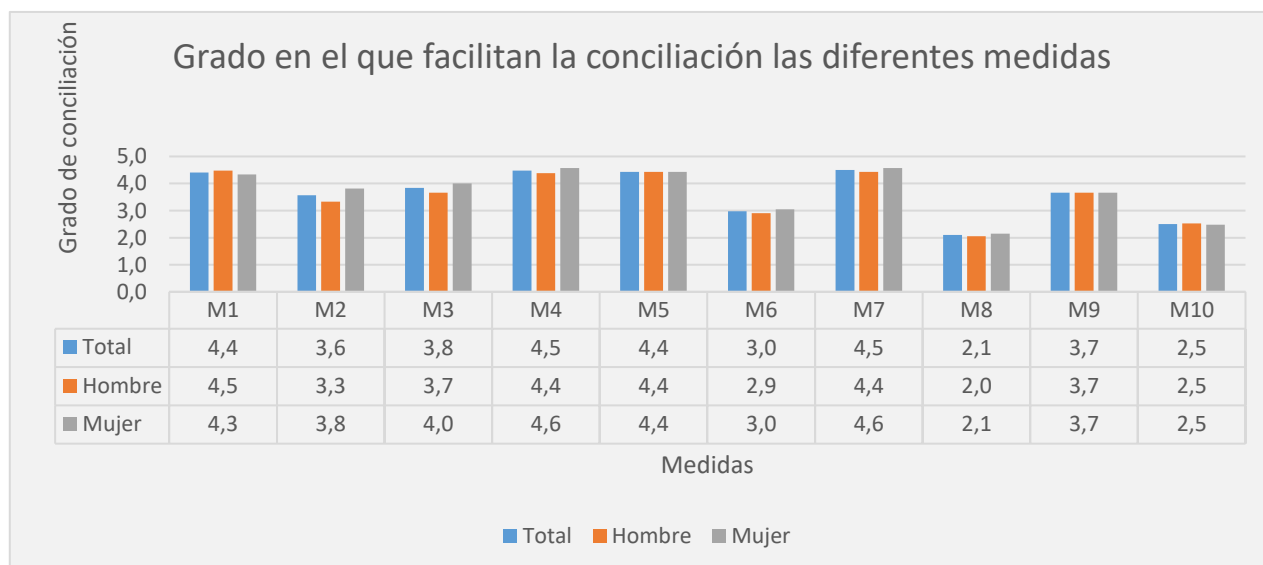
Como se puede observar en los dos gráficos anteriores, los encuestados han considerado que la disponibilidad de la reducción de la jornada laboral, los permisos por asuntos personales y/o familiares, los cursos de formación orientados a la conciliación y los programas de asistencia al empleado es menor que en el resto de las medidas. Esto coincide con el desconocimiento de la existencia que tiene el PDI con respecto a dichas medidas. Es decir, muchas de las personas encuestadas no eran conocedores de la posibilidad de uso de algunos de los servicios que la Universidad pone su disposición para promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Por ello, considero necesario una mayor divulgación de información acerca de los programas y servicios que se encuentran al alcance del Personal Docente e Investigador.

Asimismo, las medidas menos utilizadas por la muestra han sido:

- Servicios o facilidades de guardería (5%): el 35.7% de los encuestados no tenían hijos viviendo en el domicilio familiar, por lo que, no les hace falta hacer uso de dicho servicio. Otra parte del PDI, que ha realizado el cuestionario, había tomado otras medidas para poder atender a sus hijos/hijas de la manera correspondiente.

- Programas de asistencia al empleado (6%): apenas el 6% de los empleados han hecho uso alguna vez de este servicio. Ciertamente es que, una gran parte de la muestra desconoce que esta medida esté presente en la Universidad, sin embargo, existe un gabinete médico, de ginecología, de psicología, etc., de atención a toda la comunidad universitaria, es decir, tanto para el PDI, el PAS, como para los alumnos.
- Reducción de la jornada a tiempo parcial (7%): como apuntó el responsable de la Unidad Laboral, esta medida va destinada tanto a los hombres como las mujeres, sin embargo, el colectivo femenino es el que hace uso de esta medida en un porcentaje de, prácticamente, el 100%. Aun así, no son muchas las personas encuestadas que poseen una jornada laboral reducida.

Gráfico 3.4: Grado en el que facilitan la conciliación las diferentes medidas.



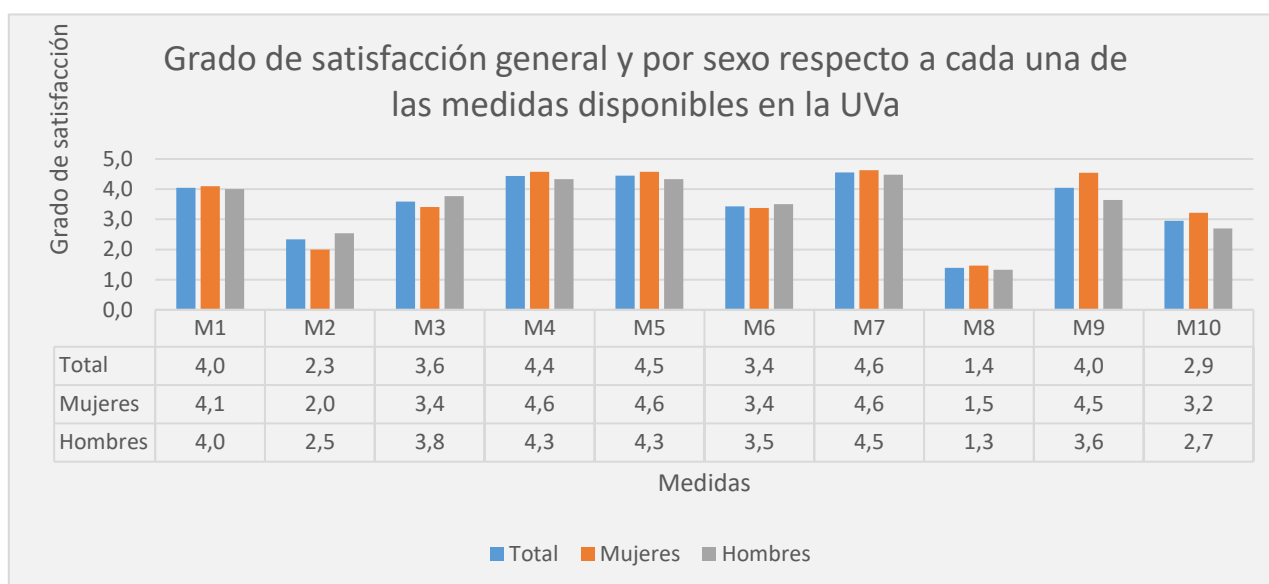
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

En cuanto al grado en el que facilitan la conciliación las medidas de conciliación laboral y familiar estudiadas, las más conciliadoras, según el criterio de las personas encuestadas, son los servicios o facilidades de guardería y las horas libres para asuntos personales (4.5 según la escala Likert), seguidas de los horarios flexibles y las posibilidades de trabajar en casa y/o fuera del lugar

habitual de trabajo (4.4 en la escala Likert). Del otro lado, es decir, las medidas que menos facilitan la conciliación según nuestros encuestados son los cursos de formación, información y asesoramiento orientados a la conciliación (2.1), y los programas de asistencia al empleado (2.5).

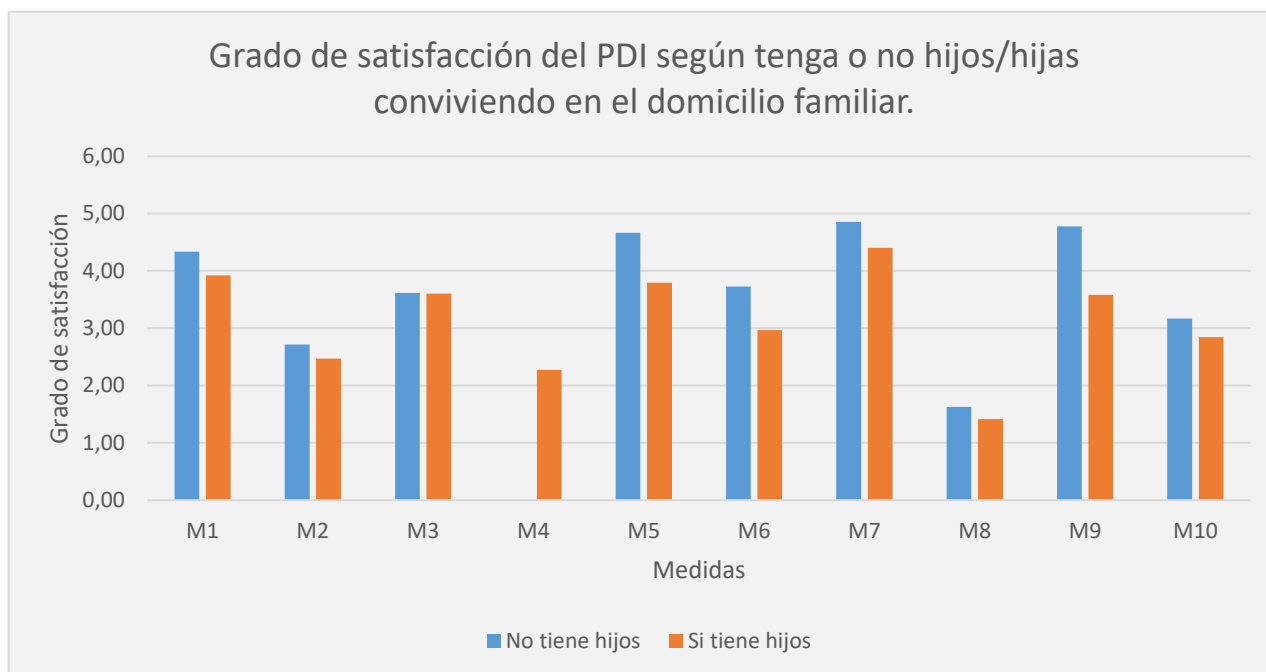
Además, podemos comprobar que, encontramos bastante igualdad en cuanto a los criterios de los hombres y las mujeres, cuya valoración del grado en el que facilitan la conciliación las medidas expuestas es bastante similar. Encontramos mayores discrepancias entre ambos sexos a la hora de valorar la reducción de la jornada laboral y los permisos por asuntos personales y/o familiares, donde la mujer considera que dichas medidas son más conciliadoras.

Gráfico 3.5: Grado de satisfacción general respecto a cada una de las medidas disponibles en la UVa.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Gráfico 3.6: Grado de satisfacción del Personal Docente Investigador respecto a las medidas de conciliación y según tenga o no hijos/hijas conviviendo en el domicilio familiar.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

El gráfico 3.5 nos muestra el grado de satisfacción de las personas encuestadas, que hacen uso de los servicios o medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, en su conjunto y, de forma separada, para las mujeres y los hombres. En este caso, las medidas más satisfactorias para el Personal Docente e Investigador encuestado en la UVa en su totalidad son, con un 4.6, en la escala de Likert, las horas libres para asuntos personales; con un 4.5, la posibilidad de trabajar en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo; con un 4.4, los servicios o facilidades de guardería; seguido de las excedencias y los horarios flexibles (4). Mientras que, el programa que más insatisfacción produce sería los cursos de formación, información y asesoramiento orientados a la conciliación (1.4), 3.2 puntos menos que la medida que más complacencia ocasiona.



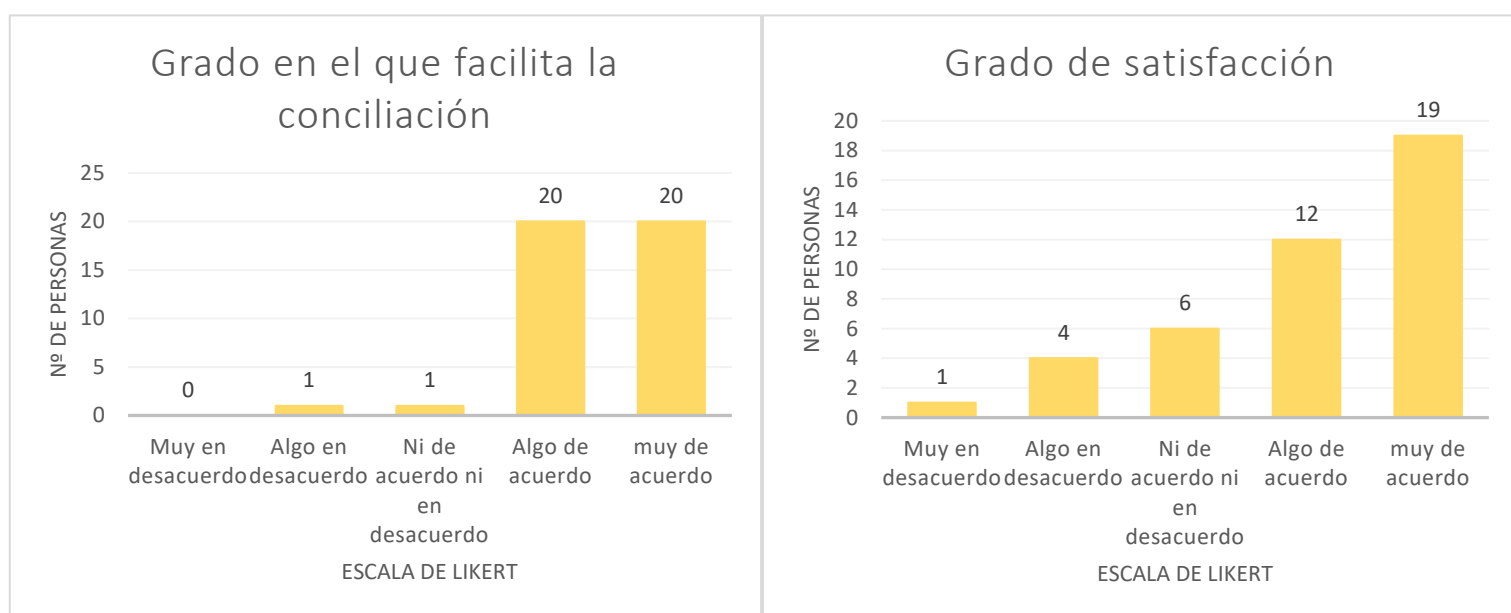
En este caso, no existe un patrón diferencial marcado en cuanto a satisfacción dependiendo del sexo se refiere, ya que, algunas medidas les ocasiona mayor satisfacción a las mujeres y otras medidas, a los hombres.

Sin embargo, en el gráfico 3.6, que muestra la diferencia entre la satisfacción que obtienen las personas con hijos conviviendo en el domicilio familiar y las que no tienen hijos, se observa, claramente, una mayor insatisfacción por parte de las personas con hijos. Este es un dato concluyente que prueba el aún existente conflicto a la hora de conciliar el trabajo y la vida familiar.

A continuación, vamos a llevar a cabo un análisis individual de cada medida.

### 1. Horarios flexibles.

Gráfico 3.7: Grado en el que facilita la conciliación los horarios flexibles y grado de satisfacción respecto a dicha medida.



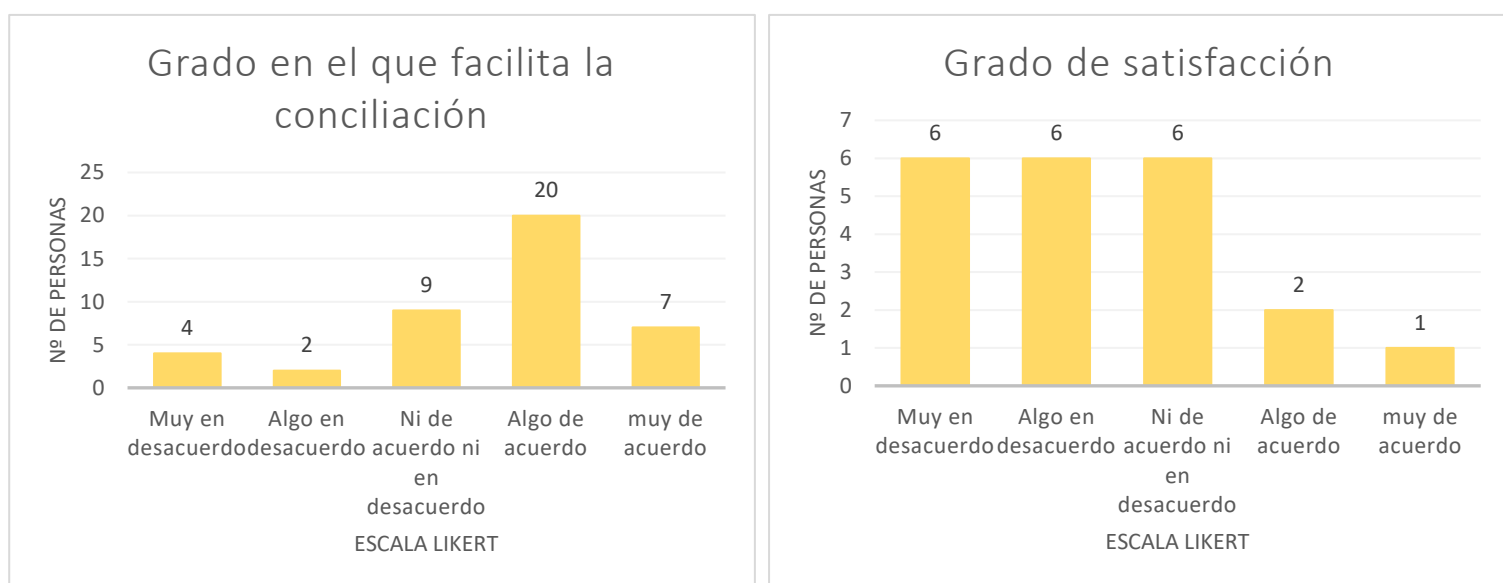
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

El PDI es un caso excepcional en muchos sentidos, ya que tiene unas características diferentes a los demás colectivos de trabajo. Sus horarios son, generalmente, flexibles, siempre y cuando cumplan sus horas docentes, que están fijadas de antemano. Bien es cierto que, la mayoría del personal encuestado está de acuerdo en que es una medida que facilita la conciliación.

Sin embargo, algunos encuestados, principalmente los que tienen un nivel de estudios correspondiente a una licenciatura, no están del todo satisfechos con la puesta en marcha de este servicio. Esto es, los horarios flexibles dependen, en gran medida, de la repartición de las horas docentes a impartir, es decir, puede ser que el PDI tenga docencia únicamente por la mañana, o bien, puede tenerla repartida a lo largo de toda la jornada. A pesar de ello, la satisfacción general del Personal Docente Investigador respecto a los horarios flexibles es alta.

## 2. Reducción de la jornada laboral (a tiempo parcial).

Gráfico 3.8: Grado en el que facilita la conciliación la reducción de la jornada laboral, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.



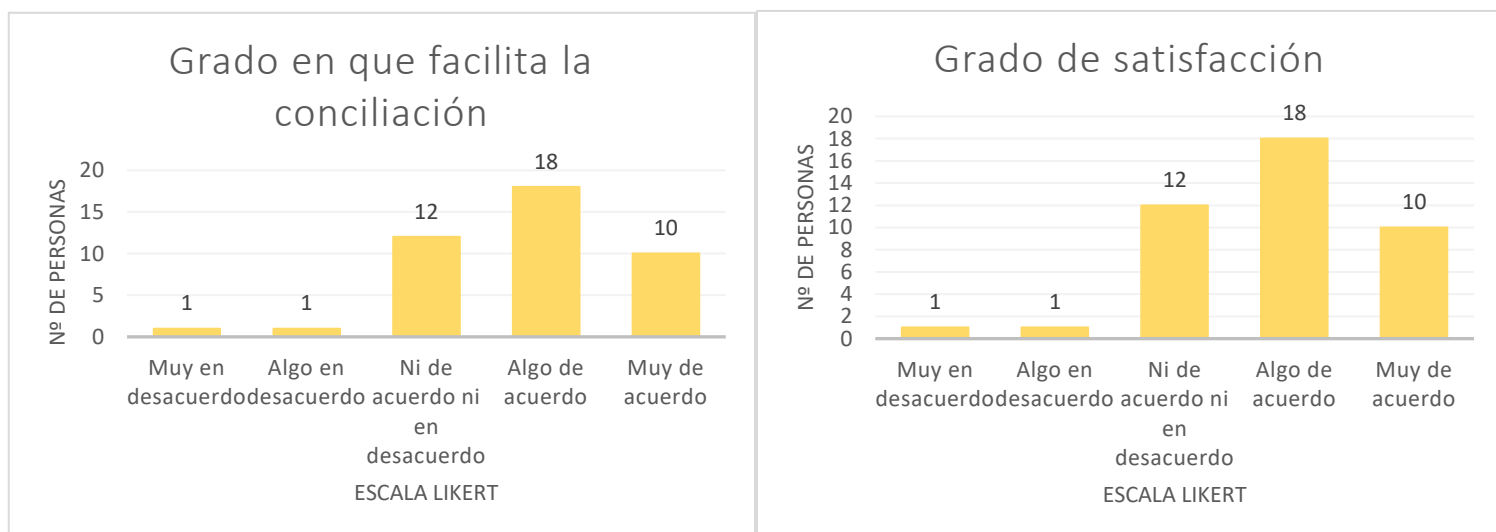
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Como nos muestra el gráfico de la izquierda, que expone el grado en el que facilita la conciliación la reducción de la jornada, existe bastante disparidad en los resultados. Ciertamente es que, la mayor parte de los encuestados (el 47.6%) están algo de acuerdo en que se trata de una medida conciliadora y el 16.7% están muy de acuerdo. El gráfico que representa el grado de satisfacción, revela una insatisfacción general por parte del PDI. Cabe resaltar que el 50% de los encuestados han dejado en blanco esta pregunta debido a que no hacen uso de

la reducción de jornada, siendo en su mayoría hombres. Como he comentado anteriormente, el responsable de la Unidad de Igualdad de la Universidad expuso que se trata de una medida destinada a todo el PDI, tanto mujeres como hombres, pero que casi el 100% de las personas que deciden trabajar a tiempo parcial, pertenecen al sexo femenino.

### 3. Permisos por asuntos personales y/o familiares.

Gráfico 3.9: Grado en el que facilita la conciliación los permisos por asuntos personales y/o familiares, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

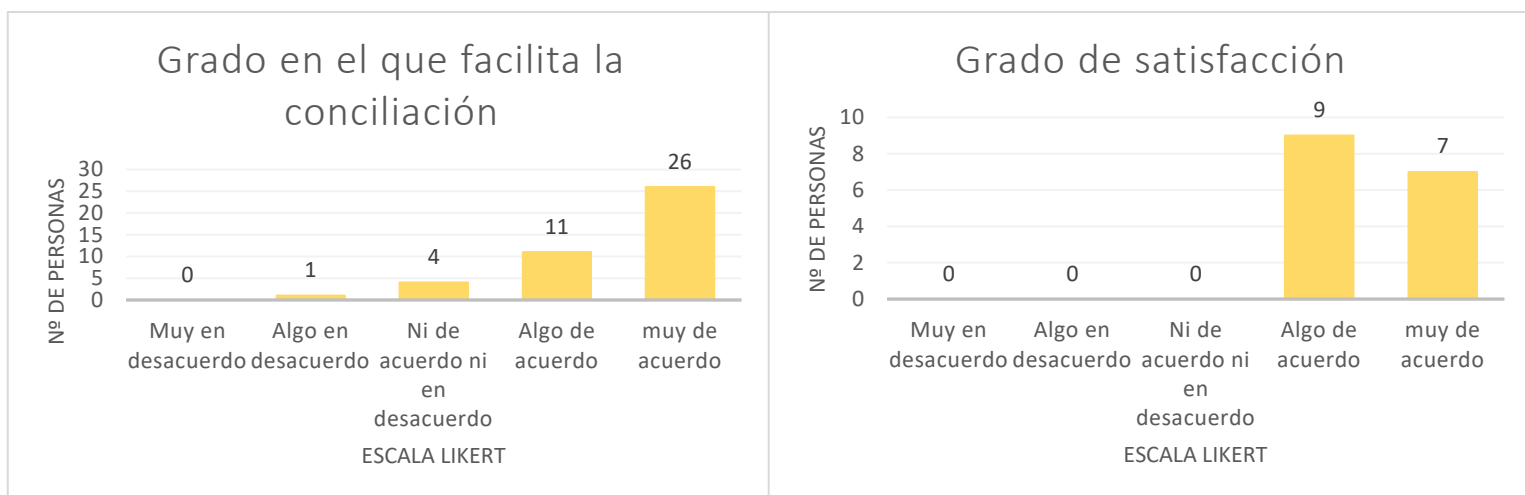
Los permisos por asuntos personales y/o familiares son considerados un servicio bastante conciliador según la muestra de PDI encuestada, de hecho el 66.7% de los mismos están, al menos, algo de acuerdo. Del mismo modo, el grado de satisfacción es considerablemente alto.

Considero necesario resaltar que, en muchas ocasiones, el PDI de la Universidad de Valladolid no accede a este tipo de permisos ya que tienen la posibilidad de disfrutar de horas libres durante el transcurso de su jornada, de

manera que si necesitan atender algún asunto personal pueden hacerlo sin tener que hacer uso de los permisos.

#### 4. Servicios o facilidades de guardería.

Gráfico 3.10: Grado en el que facilita la conciliación los servicios o facilidades de guardería, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

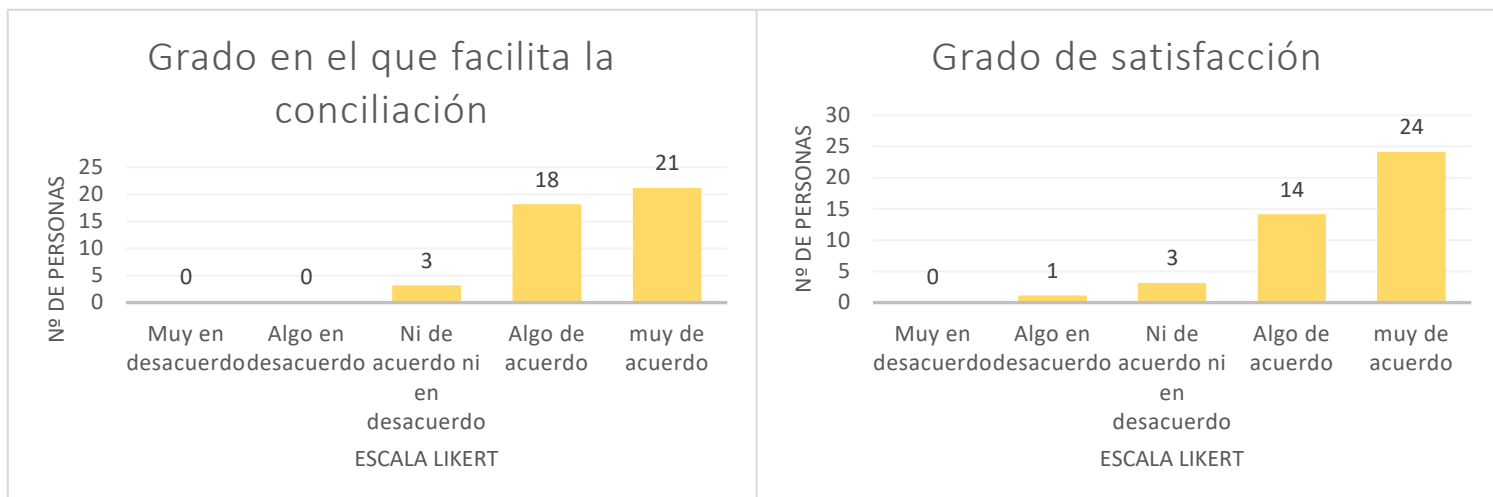


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Se trata de un servicio que claramente, como se muestra en el gráfico que representa el grado en el que facilita la conciliación, es conciliador, ya que, el 87.7% está, al menos, algo de acuerdo según la escala Likert. Asimismo, el 100% de las personas que han hecho uso de la guardería de la Uva han quedado complacidos con el servicio proporcionado.

#### 5. Posibilidades de trabajar en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo.

Gráfico 3.11: Grado en el que facilita la conciliación las posibilidades de trabajar en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

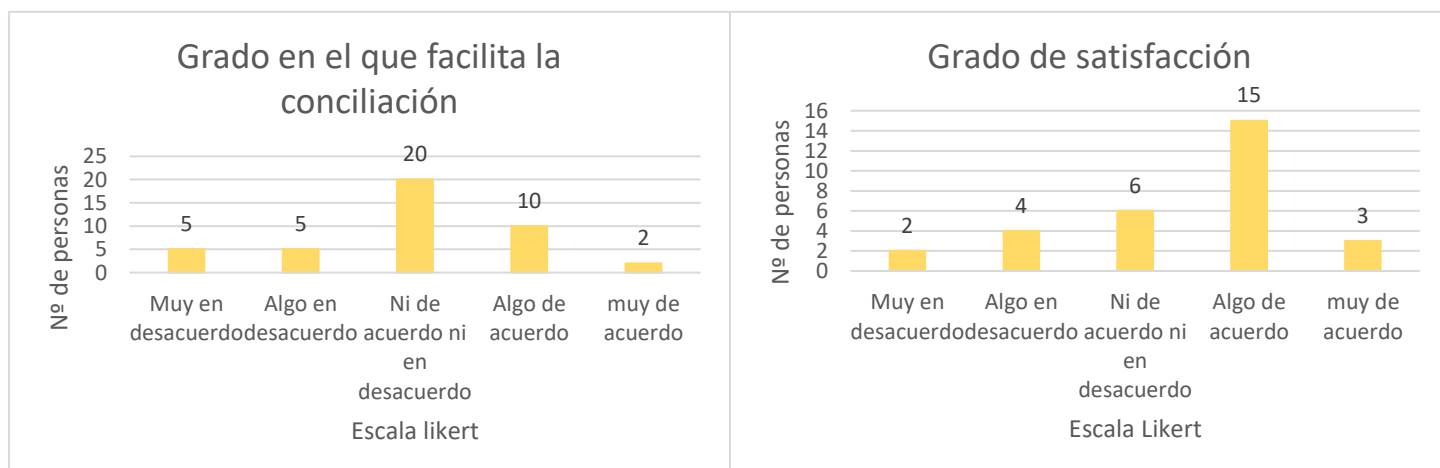


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Las posibilidades de trabajar en casa y/o fuera del lugar de trabajo habitual, es una medida muy conciliadora según el PDI encuestado (el 92.9% está, al menos, algo de acuerdo). Del mismo modo, prácticamente el 100% de la muestra está satisfecha con dicho servicio. Al igual que la flexibilidad horaria, la posibilidad de trabajar fuera del lugar habitual de trabajo depende, en gran medida, de las horas docentes de las que disponga cada profesor, durante las cuales han de estar presentes en la Universidad.

## 6. Comedor para empleados.

Gráfico 3.12: Grado en el que facilita la conciliación el comedor para empleados, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

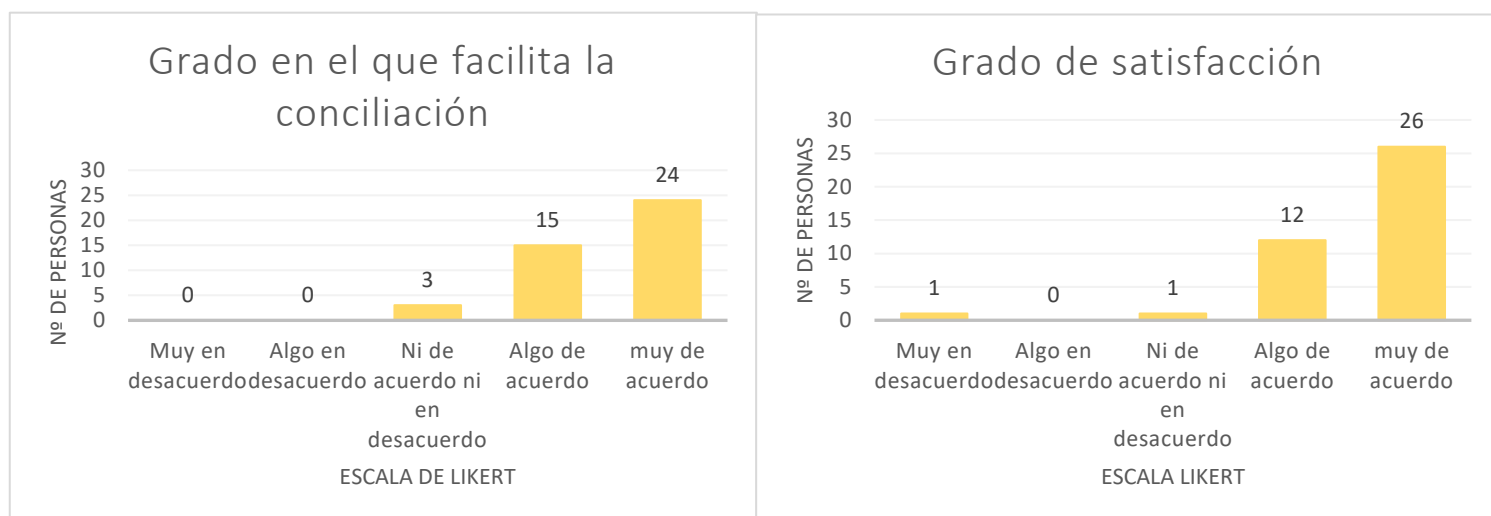


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Como muestran los gráficos anteriores, las respuestas en el caso del servicio de comedor para empleados son más dispares. De hecho el 47.6% del PDI no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el grado en el que facilita la conciliación. En la Universidad de Valladolid no existe como tal un comedor exclusivo para empleados, pero sí se encuentran disponibles cafeterías de las que pueden hacer uso toda la comunidad universitaria, incluido el PDI. Quizás, esta sea la causa por la que el profesorado no está muy de acuerdo con la existencia o no de comedores. Por otra parte, el 42.9% del personal esta, al menos, algo de acuerdo, lo que quiere decir que están satisfechos con el servicio que las cafeterías de la Universidad de Valladolid provee.

### 7. Horas libres para asuntos personales.

Gráfico 3. 13: Grado en el que facilita la conciliación las horas libres para asuntos personales, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

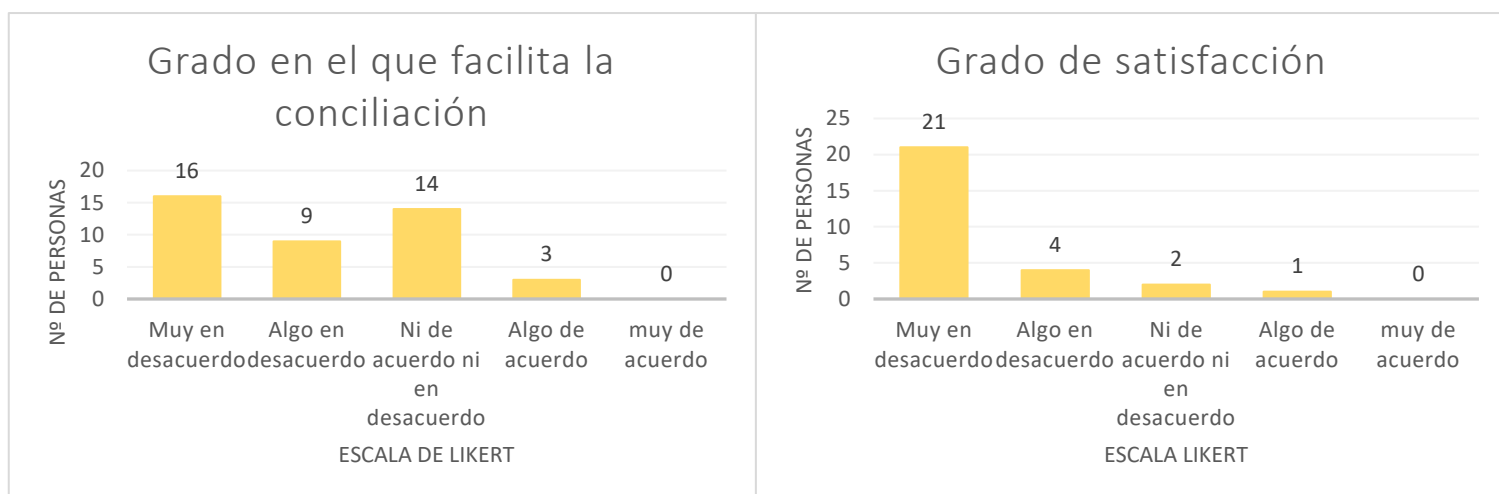


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

El Personal Docente Investigador de la Universidad de Valladolid considera que, la disposición de horas libres para asuntos personales facilita, de manera considerable, la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, su grado de satisfacción con respecto a esta medida es notablemente alto. Como he aclarado anteriormente, generalmente, el profesorado hace uso de sus horas libres para atender temas personales o familiares, en lugar de solicitar permisos con la misma finalidad.

## 8. Cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación.

Gráfico 3.14: Grado en el que facilita los cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

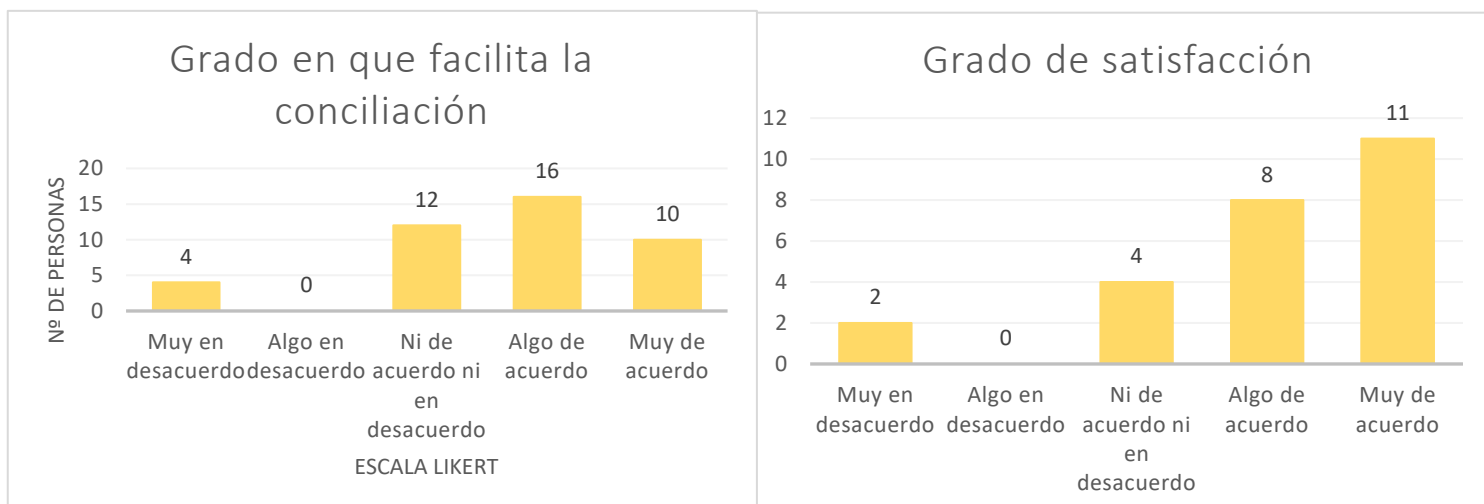


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

En el caso de los cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación se obtienen resultados bastante diferentes al resto de medidas. De hecho, la mayor parte de los encuestados consideran que no se trata de una medida altamente conciliadora. El gráfico de la derecha nos muestra que el grado de satisfacción es considerablemente bajo (el 50% de los encuestados escogieron la opción de muy en desacuerdo). Aunque cierto es que, existen cursos de formación para el PDI en igualdad de género, la mayoría del personal encuestado no tiene constancia de la disponibilidad de los mismos.

## 9. Excedencias.

Gráfico 3.15: Grado en el que facilita las excedencias, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.

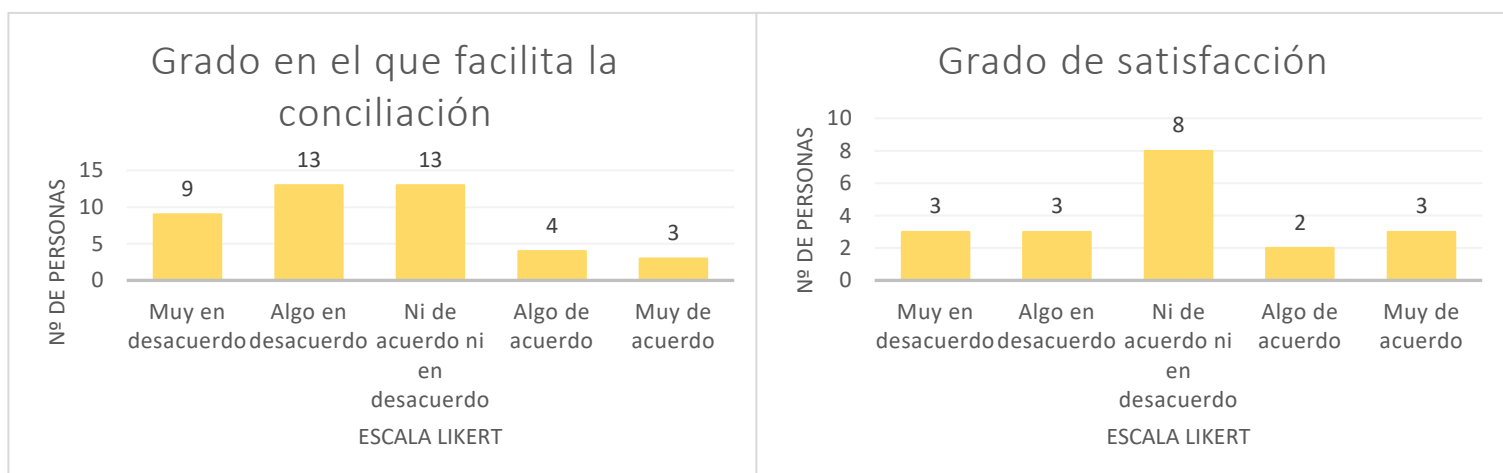


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

La excedencia no es una medida destinada, exclusivamente a conciliar la vida laboral y familiar del profesorado, sino, también, a otros asuntos personales. En efecto, muchos de los encuestados afirmaron que la conciliación no ha sido el principal motivo por el que han hecho uso de las excedencias. Sin embargo, el 61.9% del personal está, al menos, algo de acuerdo en que se trata de una medida conciliadora. Así como, el 76% de las personas, que en algún momento de su vida laboral se ha beneficiado de las excedencias, tienen un alto grado de satisfacción.

### 10. Programas de asistencia al empleado (salud, estrés, etc.)

Gráfico 3.16: Grado en el que facilita los programas de asistencia al empleado, y el grado de satisfacción respecto a dicha medida.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.



En el caso de los programas de asistencia al empleado, las respuestas son bastante heterogéneas. El 52.4% de la muestra de PDI consideran que no es una medida conciliadora, frente al 16.7% que si tienen una valoración positiva en cuanto al grado de conciliación de los programas de asistencia al empleado. Por otra parte el nivel de satisfacción del profesorado que ha utilizado este tipo de programas es, igualmente, dispar (el 42% tiene una respuesta neutra). Aunque, es cierto que, este tipo de programas están disponibles en la Universidad de Valladolid, una gran cantidad de los encuestados no hacen uso de ello, o no tienen conocimiento de la existencia de los mismos.

#### 4- CONCLUSIONES

A partir del desarrollo del presente trabajo, se ha querido dar una pincelada de un tema, como es la conciliación de la vida laboral y familiar, que ha causado una gran controversia entre los diferentes autores y los agentes que intervienen en la sociedad: el Estado, las familias, los trabajadores, los sindicatos y las empresas.

Asimismo, a través de las diferentes secciones de las que está compuesto el trabajo, se comprueba que se han producido, a lo largo del tiempo, una serie de cambios demográficos, sociales y del mercado de trabajo. Destacando un acontecimiento primordial para la transformación del mercado de trabajo y la aparición de los problemas de conciliación, como es la incorporación de la mujer al mercado laboral. De esta forma, se produce una modificación del rol de la mujer tanto en el trabajo fuera de casa, como en la propia casa y aparecen los nuevos modelos de familia, mucho más diversos que los tradicionales. Estas modificaciones dan lugar a un aumento de la ocupación femenina, sobre todo en el sector servicios, que se traduce en un incremento de la discriminación por sexo, existiendo una brecha salarial que, aunque se ha reducido con el paso de los años, sigue haciéndose visible, y siendo la mujer la que, incluso hoy en día, continúa haciéndose cargo, en la mayoría de los casos, de las responsabilidades familiares. Causa suficiente para que el país se ponga en marcha y logre solventar un problema tan importante como es la desigualdad de género, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y la conciliación de

la vida laboral y familiar. En cuanto a las alteraciones demográficas, se ha producido una reducción de la natalidad, lo cual va unido a un descenso de la fecundidad de las mujeres en nuestro país. Esto, junto con la mayor esperanza de vida existente, está suponiendo un problema añadido para España, el cual no se va a profundizar en este estudio.

Del mismo modo, la legislación en materia de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar, ha supuesto un punto clave para promover y mejorar las condiciones de los trabajadores. Por ello, un apartado de este estudio se ha centrado en la evolución de la normativa comunitaria al respecto, que los Estados Miembros han tenido que ir incorporando, de acuerdo a su propia legislación, como es la Constitución Española. De Esta manera, se han introducido un amplio rango de medidas, políticas y programas para hacer más compatible la vida personal, familiar y laboral. Cabe destacar, a este respecto, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Por otra parte existe una infinidad de estudios que enmarcan las ventajas y desventajas de las diversas medidas que las empresas disponen para pujar por la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores. Entre dichas políticas podemos encontrar: medidas de flexibilidad (horarios flexibles, semanas comprimidas, reducción de la jornada laboral...); políticas excepcionales (bajas por paternidad, maternidad, excedencias, días libres por razones personales...); ayudas o servicios que favorecen la conciliación (guarderías, ayudas económicas...); o medidas de apoyo profesional. Considero necesario comentar que, en el caso de las bajas por paternidad, sigue produciéndose una escasez en la solicitud de las mismas. Nos encontramos ante un problema socio-cultural, en el que, en muchas ocasiones, los padres se encuentran en una postura “vergonzosa” en el caso de solicitar un permiso de paternidad, puesto que, tradicionalmente, han de ser las mujeres las que se encarguen de sus hijos. Es, en este tipo de circunstancias, donde se hace notar la necesidad de seguir trabajando con el objetivo de lograr un cambio en la mentalidad de la sociedad.

Finalmente, el trabajo otorga su última parte al análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Valladolid. Las Universidades, como organizaciones que son, han de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, como cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad.

El análisis de las medidas disponibles en la Universidad ha dado lugar a una serie de resultados:

- Existen medidas que facilitan, de manera considerable, la conciliación dentro de la Universidad de Valladolid, como son: los servicios o facilidades de guardería, las horas libres para asuntos personales, los horarios flexibles y el teletrabajo.
- No hay mucha disparidad en el grado de satisfacción de las mujeres y los hombres.
- Las personas con hijos/hijas conviviendo en el domicilio familiar presentan mayor disconformidad con las medidas de conciliación.
- Se observa un alto nivel de desconocimiento de la existencia de ciertas medidas.

Por todo ello, considero que es necesario que se favorezca una mayor comunicación para que todo el Personal Docente Investigador tenga conocimiento de la disponibilidad de un elenco de servicios o programas para compaginar su vida laboral y persona. Además concluyo que, como apunta Vince Lombardi, *“Los logros de una organización, son el resultado de los esfuerzos combinados de cada individuo”*. La sociedad en su conjunto ha de seguir trabajando para lograr la ansiada conciliación de la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

## 5- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Abadía Abiol P., (2015): “Derechos laborales de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Universidad de León, pp. 11, 12. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5452/TFG%20ABADIA%20ABIOL%2C%20PATRICIA.%20CONCILIACION%20VIDA%20LABORAL%20Y%20FAMILIAR.%20DEFINITIVO..pdf?sequence=1> [Última consulta: 21/05/2017]

Acta de firma del III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016, 2017. Disponible en: [https://www.cnc.es/archivos/III\\_AENC.PDF](https://www.cnc.es/archivos/III_AENC.PDF) [Última consulta: 11/06/2016]

Acuerdo del Diálogo Social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (2016): Junta de Castilla y León, CCOO, UGT y CECALE. Disponible en: <http://www.castillayleon.ccoo.es/cf9efe47c09c9db5832ec290f503a309000054.pdf> [Última consulta: 11/06/2018]

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229> [Última consulta: 26/05/2017].

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903> [Última consulta: 25/05/2017]

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>. [Última consulta: 26/05/2017].

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES*. Disponible en:

<http://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884> [Última consulta: 25/05/2017].

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>. [Última consulta: 26/05/2017].

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. [Última consulta: 19/06/2018].

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2015): “Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, Art. 45.1 d. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Última consulta: 03/06/2018]

Alonso Sanz, I.: “La descentralización española y el Estado Autonomico actual: una visión presupuestaria”, *Revista Internacional de Presupuesto Público*, Bilbao. Disponible en: <http://asip.org.ar/la-descentralizacion-espanola-y-el-estado-autonomico-actual-una-vision-presupuestaria/> [Última consulta: 11/06/2018].

Amorós A. (2000): “La división sexual del trabajo”, coordinado por Amorós C. en “10 palabras clave sobre la mujer”, Editorial Verbo Divino, 3ª ed., Navarra, pp. 257-260.

Argüelles Blanco, A.R., Martínez Moreno, C., Menéndez Sebastián, P. (2004): “Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)”, Editorial Colección Estudios, Madrid, p. 93.

Avilés López Y. (2015): “Estudio sobre la conciliación laboral, familiar y personal del profesorado de la ULL”, Universidad de La Laguna, Tenerife, p. 25. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1175/Estudio%20sobre%20la%20c>

[onciliacion%20laboral,%20familiar%20y%20personal%20del%20profesorado%20de%20la%20ULL.pdf?sequence=1](#) [Última consulta: 18/06/2018].

Caballero Bellido, M., (2000): “Políticas empresariales de conciliación de la vida familiar y laboral: buenas prácticas”, *Infopolis*, pp. 5-7, 10. Disponible en: [http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0145/concilia\\_4\\_c.pdf](http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0145/concilia_4_c.pdf) [Última consulta: 02/06/2018].

Cano Galán Y.: “Los horarios y el tiempo de trabajo. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva”, *Vlex, Información jurídica inteligente*, Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/vida-familiar-negociacion-colectiva-377880546> [Última consulta: 10/06/2018]

Cánovas Montero, A., Aragón Medina, J., Rocha Sánchez, F. (2015): “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las comunidades autónomas”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 23, Nº 1, pp. 73, 74, 78.

Carta Social Europea: Turín, 18 de octubre de 1961. Consejo de Europa (Estrasburgo). Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934> [Última consulta: 20/05/2017]

Consejo Económico y Social, Comunidad de Castilla y León (2008): “La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León”, *Informe e Iniciativa Propia IIP 2/07*, Valladolid, pp. 28-30.

Conserjería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Secretaría General: “Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León”, Junta de Castilla y León. Disponible en: [https://www.jcyl.es/junta/cp/anteproyecto\\_conciliacion\\_pfl\\_brecha\\_salarial\\_gen\\_ero.pdf](https://www.jcyl.es/junta/cp/anteproyecto_conciliacion_pfl_brecha_salarial_gen_ero.pdf) [Última consulta: 11/06/2018]

Conserjería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León (2016): “Igualdad de Oportunidades en las empresas de Castilla y León”, *Programa ioEmpresas*, Castilla y León.

Cozza, E. N., Lemos J. R. (2003): “Relación de la Universidad con los sectores de la sociedad: La toma de decisión: el modelo de los círculos concéntricos”, Universidad de Morón, Buenos Aires, p. 1.

Declaración de los Derechos Humanos (art. 25.2). Disponible en: [http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CKKk\\_cjtgNQCFY0V0wodBCoCfq](http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CKKk_cjtgNQCFY0V0wodBCoCfq) [Última consulta: 19/05/2017]

Dirección General de Igualdad de Oportunidades: “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas”, *Proyecto EQUAL*, Madrid, Empresas y conciliación. Disponible en: [http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos de conciliacion en nuestras empresas.pdf](http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf) [Última consulta 09/06/2018].

Eurostat; Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat> [Última consulta: 21/05/2017].

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (2015): “II Convenio Colectivo del Personal Docente Investigador en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León”. Disponible en: <http://www.feccoocyl.es/files/IIConvenioPDILaboralUniversidades.pdf> [Última consulta: 19/06/2018].

Fernández-Crehuet, J. M. (2016): “La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo”, 1º ed., Editorial Pirámide, pp. 34-36.

García Ruiz, P.: “Evolución reciente de las políticas de conciliación en España: El papel de la sociedad civil y su influencia sobre las prácticas empresariales”, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, p.3. Disponible en: [fes-sociologia.com/files/congress/11/papers/353.doc](https://sociologia.com/files/congress/11/papers/353.doc) [Última consulta: 30/05/2018]

García Testal, E. y López Balaguer, M. (2012): “Los derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa”, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Gómez S., Martí C. (2004): “La incorporación de la mujer al mundo laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia”, Universidad de Navarra, Navarra, DI nº 557, p. 2.

Disponible en: <https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf> [Última consulta: 06/06/2018]

Gómez Urrutia, V., Jiménez Figueroa, A. (2015): “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”, *Polis*. Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/10784> [Última consulta: 12/06/2018].

Gutiérrez Ubierna, S., (2016): “La conciliación de la vida familiar y laboral. Un análisis de su realidad en Castilla y León”, p. 12, 13. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/61563077.pdf> [Última consulta: 25/05/2017].

Instituto Nacional de Estadística; Encuesta de Población Activa; Disponible en: <http://www.ine.es/> [Última consulta: 12/06/2018].

Juaristi Besalduch, E. (2011); “Análisis crítico de la normativa Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Alfara del Patriarca, Valencia.

Llinares Taboada, J. (2016): “España es la subcampeona de la temporalidad en el empleo”, *El Economista*, Disponible en: <http://www.eleconomista.es/empleo/noticias/7972925/11/16/Espana-subcampeona-de-Europa-EN-TEMPORALIDAD.html> [Última consulta: 10/07/2017].

López López M. T., Valiño Castro A. (2004): “Concliliacion Familiar y Laboral en la Unión Europea (Valoración de las políticas públicas)”. Colección estudios nº 154, ed. Consejo Económico y Social, pp. 11-13.

López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., y Palomo Vadillo, M. T., (2010): “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa”, Universidad Complutense, Madrid, pp.3, 6-8, Disponible en: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02\\_2010\\_polit\\_concil.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf) [Última consulta: 02/06/2018]

Martín Hernández, M<sup>a</sup>. L. (2007): “La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación.



Recepción en la Ley de Igualdad”, en VV. AA., Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios), Comares, Granada, pp. 86-92.

Meil Landwerlin G., García Sainz C., Luque de la Torre M. A., y Ayuso Sánchez L., (2010): “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, p. 33. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/71/est01.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/71/est01.pdf) [Última consulta: 02/06/2018].

Merino Calle I. (2013): “El derecho comunitario y la conciliación Laboral, Personal y Familiar, Universidad de Valladolid, Valladolid UVA. Disponible en: [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4158/1/TFM-D\\_0008.pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4158/1/TFM-D_0008.pdf) [Última consulta: 21/05/2017]

Milú Vargas E. (2004): “La conciliación de la vida laboral y familiar”, Madrid, p. 4. Disponible en: [http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/conciliacion\\_lab.pdf](http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/conciliacion_lab.pdf) [Última consulta: 26/06/2017].

Ministerio de Igualdad (2010): “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales*, Madrid. Disponible en: [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183\\_Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal. .pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf) [Última consulta: 03/06/2018].

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm) [Última consulta: 07/06/2018]

Naciones Unidas, Derechos Humanos: “*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*”. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> [Última consulta: 21/05/2017]

Organización Internacional de Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm> [Última consulta: 07/06/2018]

Organización Internacional de Trabajo: *C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad*, 1919 (núm. 3). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003) [Última consulta: 19/05/2017]

Organización Internacional del Trabajo: *R123 - Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares*, 1965 (núm. 123). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R123) [Última consulta: 20/05/2017].

Organización Internacional del Trabajo: *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 165). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312503](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503) [Última consulta: 20/05/2017]

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012-2014, Universidad de Valladolid, Valladolid, pp. 3 y 4. Disponible en: <http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.04.secretariageneral/documentos/Plan-de-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-de-la-UVa-2012-2014-Consejo-de-Gobierno-14-02-2012.pdf> [Última consulta: 19/06/2018]

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2016-2020, Universidad de Valladolid, Valladolid. Disponible en: <http://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.05.unidadigualdad/documentos/DIAGNOSTICO-2015.pdf> [Última consulta: 19/06/2018]

Quintanilla Navarro B. (2005): “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, Nº 1, pp. 25-27.

Rodríguez Bravo de Laguna, J.J. (2015): “Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. 1º edición. Editorial Aranzadi S.A., 1º edición, Navarra, pp. 52-59, 86-87, 99.

Romero M., (2015): “Guía de conciliación familiar y laboral para empresas”, *Ideas para empresarios*. Disponible en: <http://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para->

[empresarios/guia-conciliacion-familiar-laboral-empresas/](#) [Última consulta: 30/05/2018]

Sempere Navarro A. V., Cano Galán Y. (2003): “Negociación colectiva y conciliación de la vida familiar y laboral”, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documents/DE0081.pdf> [Última consulta: 10/06/2018].

Sirvent García, E. (2009): “El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral”, *Consejo Económico y Social España*, 1º edición, Madrid, pp. 29, 30.

Torres García, S. M.: Semanas comprimidas. Disponible en: <https://wikirrh.wikispaces.com/Semana+Comprimida> [Última consulta: 04/06/2018]

Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea (art. 119). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=ES> [Última consulta: 23/05/2017].

Universidad Católica Sedes Sapientiae: “¿qué es la RSU?”. Disponible en: <https://www.ucss.edu.pe/responsabilidad-social-universitaria/que-es-la-rsu.html> [Última consulta: 18/06/2018]

Valdivia Sánchez C. (2008): “La familia: concepto, cambios y nuevos modelos”, *La Revue du REDIF*, Vol. 1, pp. 15-22, Disponible en: <http://www.edumargen.org/docs/curso44-1/apunte04.pdf> [Última consulta: 19/05/2017].

Vázquez Méndez, M.M. (2009): “La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios”, pp. 1,2. Disponible en: <http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/882/mvm.pdf?sequence=1> [Última consulta: 11/05/2017]

Vicente Merino A. M., Martínez Aguado A. y T. (2010): “Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social”, *Proyecto FIPROS 2008*, Madrid, p. 12, Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf> [Última consulta: 19/05/2017].

Women European Entrepreneurs E-Learning Suite (WENTELS): “Entorno del mercado de trabajo: trabajo compartido”. Disponible en: <http://www.wentels.com/es/node/825/trabajo-compartido> [Última consulta: 04/06/2018]

## 6- ANEXOS

### **Anexo 1**

Tabla 6.1: tasa de actividad de los hombres por grupo de edad (último trimestre 2002, 2010 y 2017)

Hombres	2002	2010	2017
De 16 a 19 años	31,83	21,25	16,02
De 20 a 24 años	66,76	66,35	56,41
De 25 a 29 años	89,22	89,00	86,54
De 30 a 34 años	94,57	94,72	93,70
De 35 a 39 años	94,68	94,84	94,58
De 40 a 44 años	94,25	94,11	94,18
De 45 a 49 años	91,36	91,35	91,82
De 50 a 54 años	86,99	88,38	89,61
De 55 a 59 años	75,28	79,76	81,97
De 60 a 64 años	47,53	46,06	51,52
De 65 a 69 años	4,93	6,12	7,53
70 y más años	1,02	1,18	0,98

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

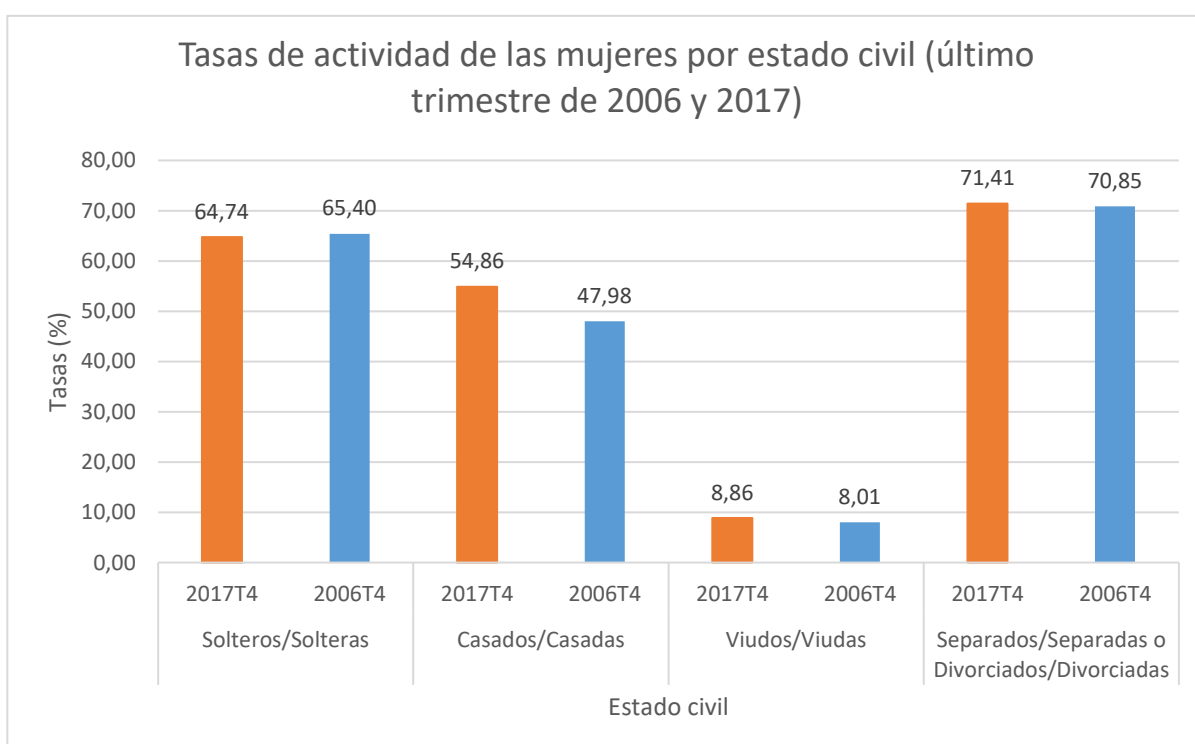
Tabla 6.2: tasa de actividad de las mujeres por grupo de edad (último trimestre 2002, 2010 y 2017)

Mujeres	2002	2010	2017
De 16 a 19 años	18,50	16,74	12,73
De 20 a 24 años	57,39	61,28	53,51
De 25 a 29 años	77,52	84,96	82,47
De 30 a 34 años	72,90	85,16	84,56
De 35 a 39 años	66,86	82,64	85,58
De 40 a 44 años	65,21	78,50	85,02
De 45 a 49 años	59,10	75,83	80,78
De 50 a 54 años	44,96	67,62	74,91
De 55 a 59 años	31,64	49,91	63,63
De 60 a 64 años	17,04	28,43	38,66
De 65 a 69 años	2,33	4,77	4,73
70 y más años	0,31	0,50	0,47

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

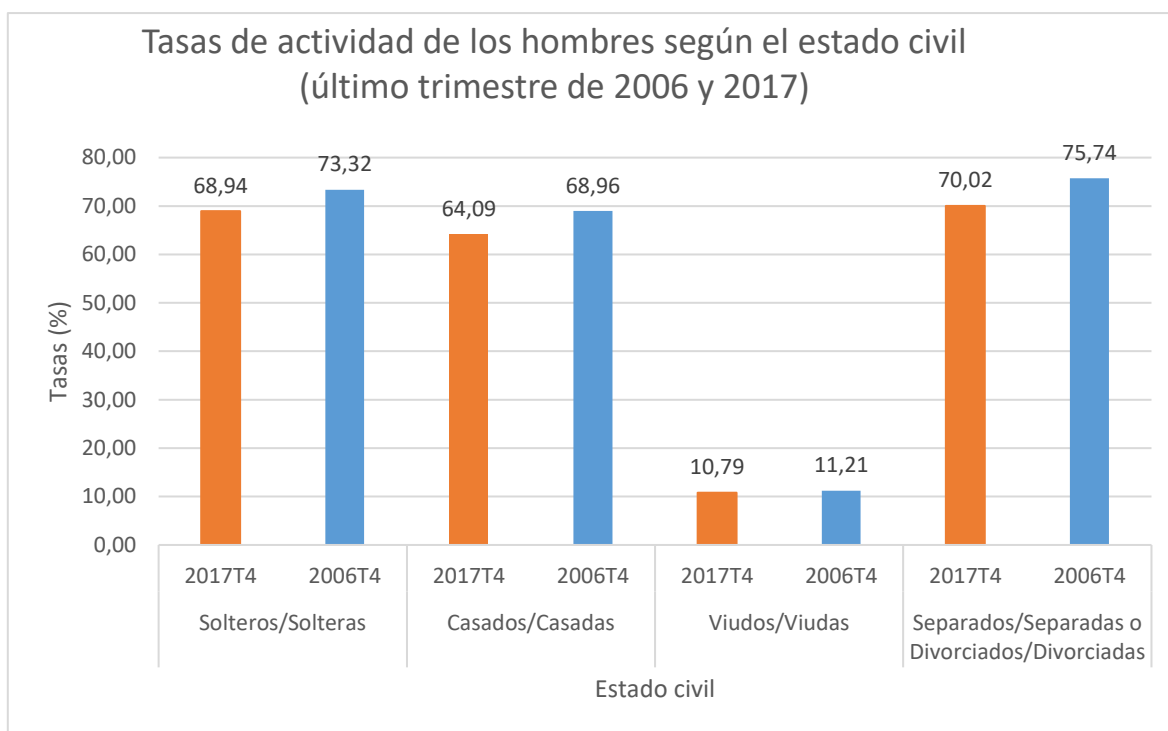
## **Anexo 2**

Gráfico 6.1: tasa de actividad de las mujeres por estado civil el último trimestre de 2006 y 2017.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

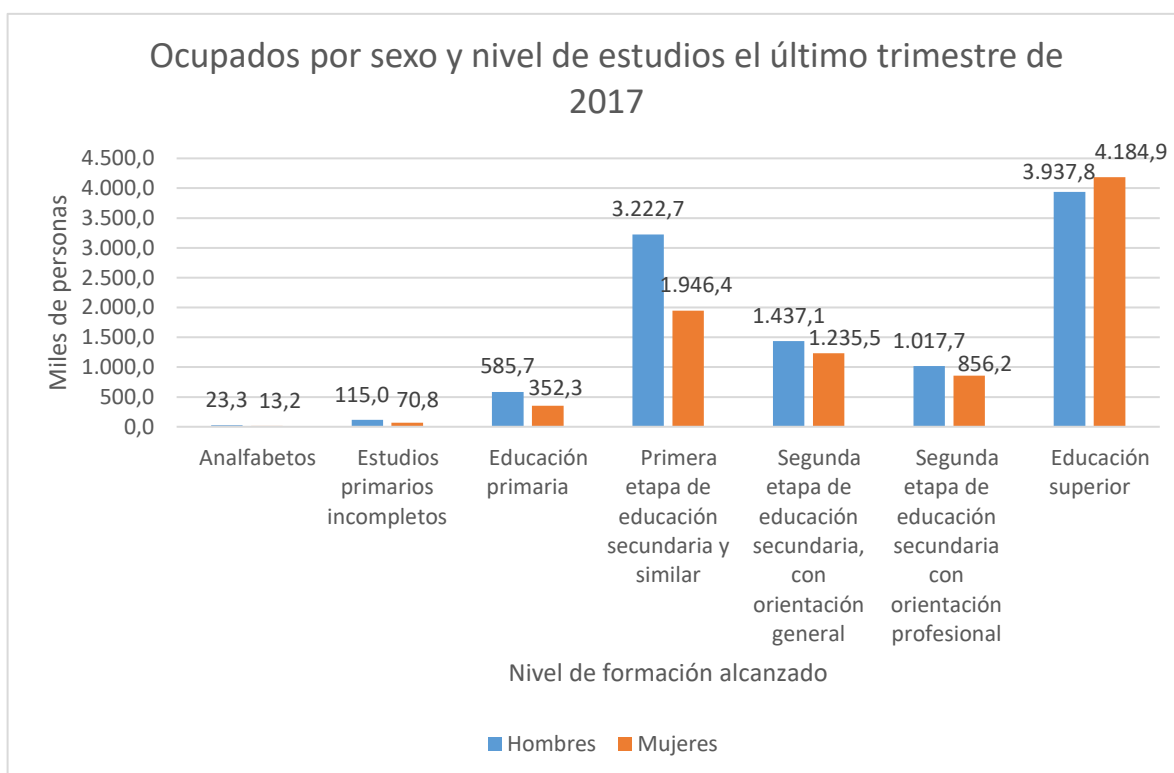
Gráfico 6.2: tasa de actividad de los hombres por estado civil el último trimestre de 2006 y 2017.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

### Anexo 3

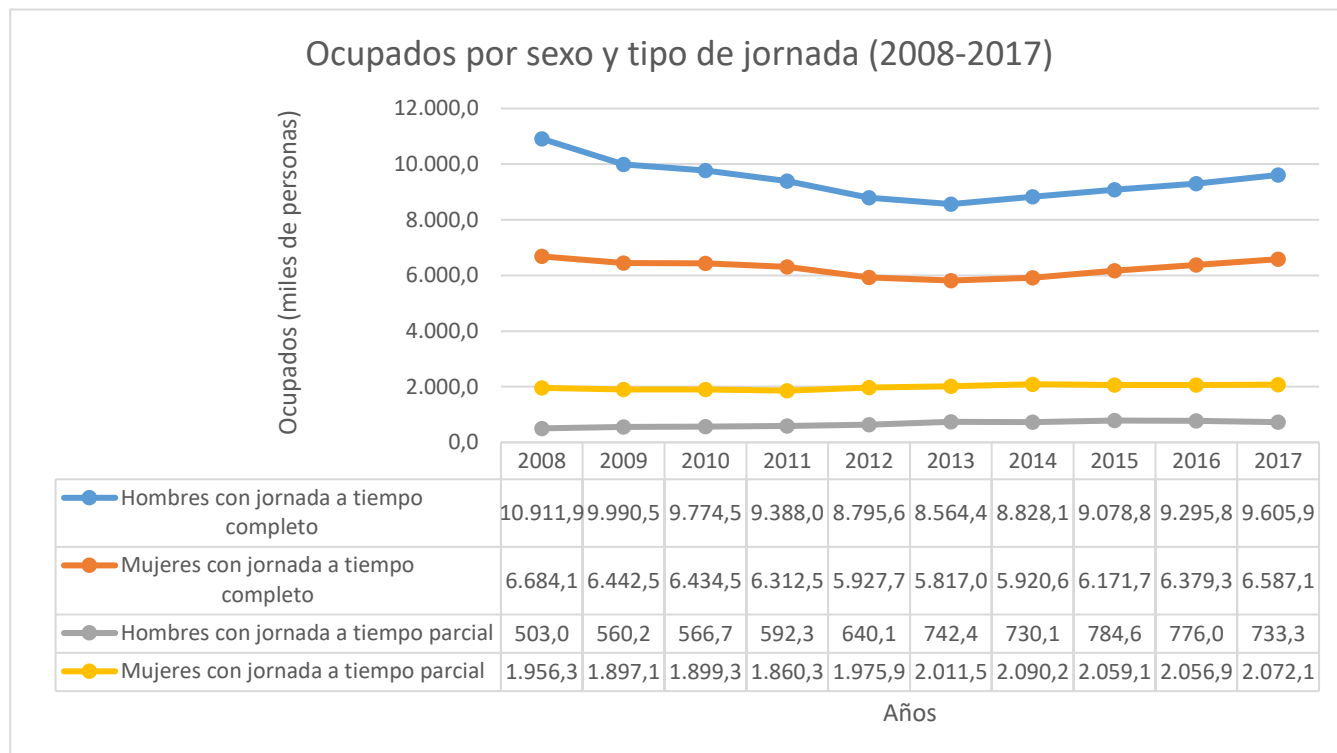
Gráfico 6.3: la ocupación por sexo y nivel de estudios de 2017.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

## Anexo 4

Gráfico 6.4: ocupados por tipo de jornada y sexo (2008-2017)

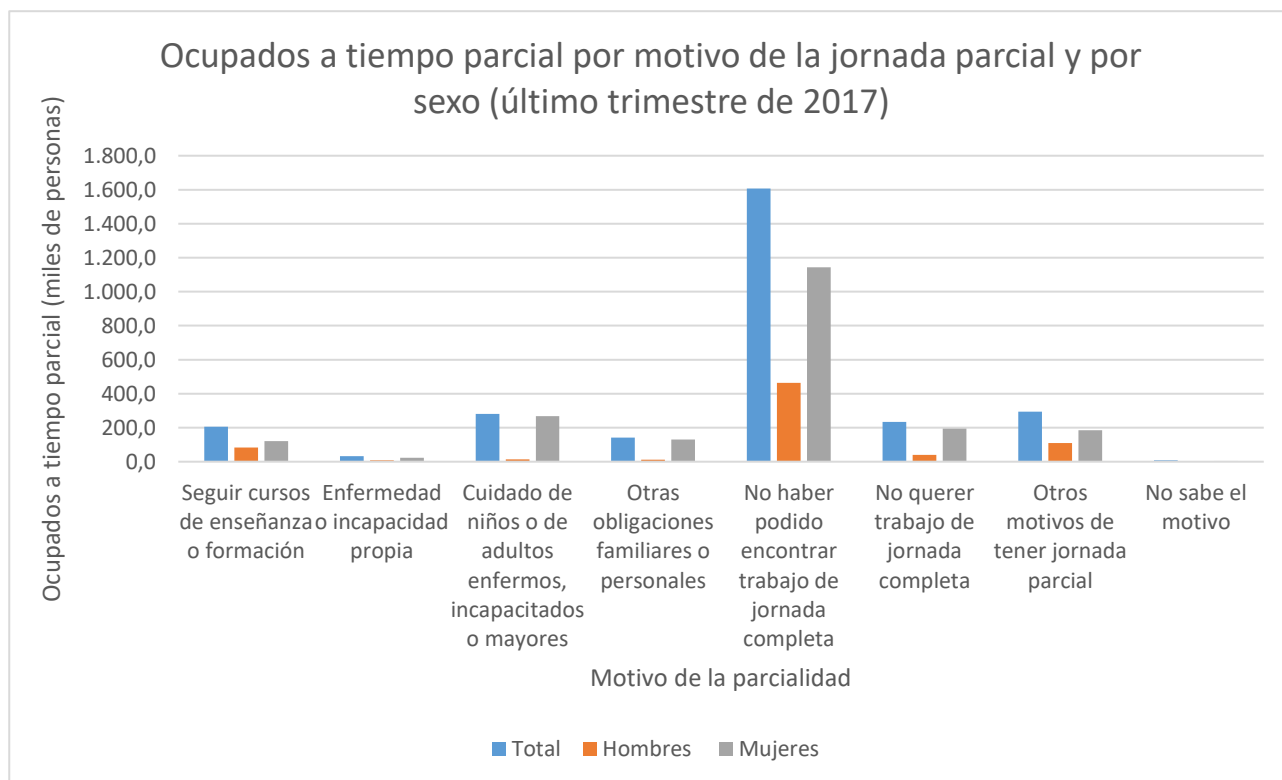


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.



## Anexo 5

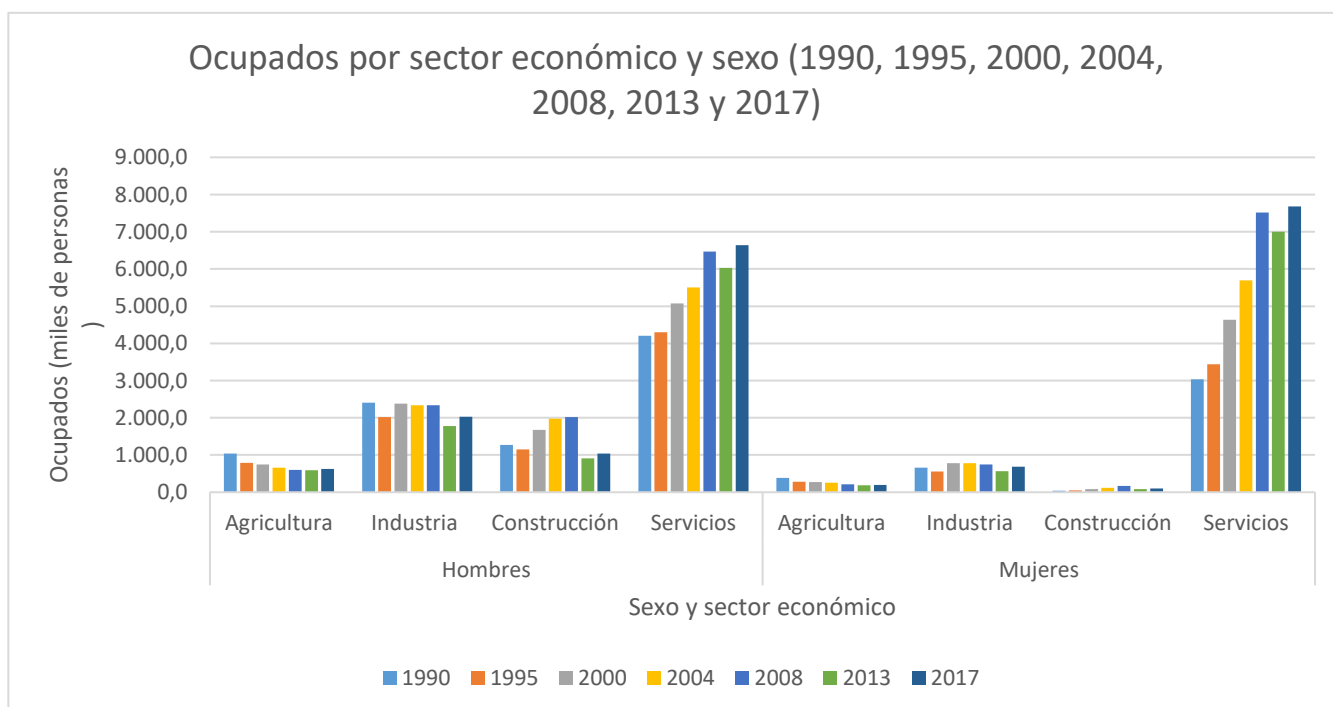
Gráfico 6.5: ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial y por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

## Anexo 6

Gráfico 6.6: ocupados por sexo, rama de actividad y sector económico.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

## **Anexo 7**

Tabla 6.3: brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica en España (2009 y 2015).

<b>Sectores de actividad económica</b>	<b>2009</b>	<b>2015</b>
B_S Secciones B-S: Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)	15,8	13,1
Secciones B-S excepto O: Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria)	16,7	14,2
B_N Secciones B-N: Negocios	22,7	20,3
B Industrias extractivas	12,5	-12,6
C Industria manufacturera	21,9	19,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	17,6	16,1
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,4	14,7
F Construcción	3,3	3,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	23,7	21,5
H Transporte y almacenamiento	13,8	9,0
I Hostelería	17,2	13,7
J Información y comunicaciones	17,1	13,2
K Actividades financieras y de seguros	23,3	18,2
L Actividades inmobiliarias	18,0	22,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	23,3	19,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	16,5	16,5

O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	11,1	5,7
P Educación	10,8	5,2
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,7	23,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,9	15,8
S Otros servicios	20,1	17,5

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

## **Anexo 8**

Tabla 6.4: ocupados a tiempo parcial por sexo y motivo de la parcialidad (2005, 2011 y 2017).

	2005		2011		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	137,3	171,2	64,5	92,4	83,7	121,4
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	15,6	21,7	11,6	16,9	8,4	24,0
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	6,2	286,7	8,8	273,5	13,6	268,2
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	7,1	231,2	11,8	135,5	11,4	130,9
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	159,0	578,0	363,3	992,7	463,9	1.143,5

<b>No querer trabajo de jornada completa</b>	45,6	200,6	33,7	182,1	40,2	193,6
<b>Otros motivos de tener jornada parcial</b>	133,0	289,5	96,7	163,3	109,1	185,5
<b>No sabe el motivo</b>	8,5	14,9	1,8	3,9	3,0	5,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

## Anexo 9

---

*ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID*

---

### A. Datos sociodemográficos de la persona encuestada

Sexo	
Edad	
Nivel de Estudios	
Vive en pareja	
Nº de hijos/as que convivan en el domicilio	
Personas dependientes a su cargo	

B. ¿Cuál de los siguientes servicios y prestaciones crees que están disponibles en la Universidad de Valladolid (dejar en blanco si no conoce la existencia de algunas de ellas)?, ¿en qué grado, según la escala de Likert, considera que facilitan la conciliación dichas medidas?, y ¿cuál es su grado de satisfacción, según la escala de Likert, respecto a las mismas (dejar en blanco si no hace uso de algunas de ellas)?

	Nunca	Casi nunca	A veces	Muchas veces	Siempre	Grado de concil.	Grado de satisf.
1. Horarios flexibles							
2. Reducción de la jornada laboral (a tiempo parcial)							
3. Permisos por asuntos personales y/o familiares							
4. Servicios o facilidades de guardería							
5. Posibilidades de trabajar en casa y/o fuera del lugar de trabajo habitual (teletrabajo)							
6. Comedor para empleados							
7. Horas libres para asuntos personales							
8. Cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación							
9. Excedencias							
10. Programas de asistencia al empleado (salud, estrés, etc.)							