

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



Universidad de Valladolid

GESTIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Presentado por: María Sancho López

Tutelado por: Isabel Prieto Pastor



ÍNDICE

1. Introducción

2. El actual problema de conciliación

2.1 Definición de conciliación

2.2 Cambios socioeconómicos que originan el conflicto y su repercusión

2.3 Problemas para la conciliación en la sociedad actual y punto de vista empresarial

3. Normativa reguladora de la conciliación de la vida laboral y familiar

3.1. Marco legislativo estatal

- Última reforma laboral en materia de conciliación(2012)

3.2. Marco legislativo internacional

3.3. La conciliación como instrumento para hacer política

4. Las empresas y sus políticas de conciliación de la vida laboral y personal

4.1. Efectos generales de la adopción de políticas de conciliación por las empresas

4.2. ¿Cuáles son las políticas de que disponen las compañías para solucionar los conflictos trabajo-familia de sus empleados?

4.3. Papel de la negociación colectiva en materia de conciliación

5. Estudio sobre conciliación de la vida laboral y familiar: el punto de vista del empleado

5.1. Objetivo y metodología

5.2. Resultados

6. Conclusiones

7. Referencias bibliográficas

8. Anexos

1. INTRODUCCIÓN

“Adulto es aquel que sabe trabajar y sabe amar. Afecto y trabajo, junto al descanso, son dimensiones constitutivas de la experiencia humana universal: la salud del yo pide que sean vividas en unidad y equilibrio”- Sigmund Freud

Hoy en día todo trabajador, tanto hombre como mujer, busca el pleno desarrollo en el ámbito laboral, afectivo, familiar y personal. Para lograr este desarrollo es necesario conciliar todas estas dimensiones, es decir, establecer un equilibrio entre las mismas con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad del trabajo personal.

El desequilibrio viene dado por a la existencia de presiones incompatibles-derivadas de una sociedad donde prevalece la lógica productiva- y que surgen al intentar armonizar los roles de trabajo y vida privada. Esto, como es lógico, desemboca en tensión y problemas a los que deben hacer frente los individuos, los cuales demandan mecanismos y medidas de ayuda por parte de las instituciones y empresas.

Tanto el modelo clásico de familia como las relaciones laborales han cambiado, motivados principalmente por la inclusión de la mujer en el mundo laboral. Este hecho ha sido clave para la aparición de conflictos sociales, económicos y políticos que ponen aun más de manifiesto la necesidad de nuevas medidas.

Las consecuencias derivadas de la incapacidad de contrarrestar la vida personal y laboral son negativas no solo para el trabajador sino para las empresas ya que en su condición de trabajadores éstos presentan insatisfacción laboral, disminución del rendimiento, absentismo, desmotivación, etc.

Como se desprende de lo anterior, el análisis del entorno laboral productivo se ubica en un campo más amplio que el limitado a la lógica mercantil ya que como se ha mencionado, tiene además un importante trasfondo social. Por ello, el estudio del fenómeno de la conciliación es crucial para poder entender las sociedades de capitalismo actuales y algunos de los problemas que plantean relacionados con el entorno laboral de hoy en día.

La conciliación de la vida laboral y familiar es por tanto, uno de los grandes retos que están afectando al mundo empresarial, social y político de hoy en día y es por ello que merece ser analizado en profundidad con el fin de abrir nuevas puertas a la intervención y a la actualización necesarias en un entorno social y económico cambiante como es en el que vivimos.

En este trabajo se pretende concretar las causas que dan lugar a la aparición del conflicto laboral-familiar en la actualidad, los problemas-principalmente económicos- que genera, la visión del conflicto desde el punto de vista empresarial y la adecuación de las medidas reales existentes impulsadas por el Estado, así como la efectividad en su aplicación por parte las empresas.

2. EL ACTUAL PROBLEMA DE CONCILIACIÓN

2.1. DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN

Según la RAE se entiende por conciliar “*conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias*”.

Por tanto, al hablar de “*conciliación*” se reconoce implícitamente la presencia de un conflicto, un enfrentamiento entre el desarrollo de la vida familiar y personal y el desarrollo de la vida profesional el cual viene determinado por la existencia de un cambio en las tendencias socioeconómicas.

En esta línea podemos definir la conciliación personal, familiar y laboral como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes”(Palabras para la igualdad, Plan óptima).

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un derecho de los ciudadanos que garantiza y/o facilita que:

- Los hijos puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Se pueda acceder al mercado laboral, permanecer y crecer en él sin que la situación familiar afecte negativamente a ello.

-Las personas dependientes puedan ser atendidas y ayudadas.

-Se pueda tener una carrera profesional plena y a la vez ejercer el derecho al cuidado de la familia, al desarrollo de la personalidad, formación, ocio y tiempo libre.

Podemos señalar 5 agentes implicados en materia de conciliación: las familias, las empresas, el Estado, los sindicatos y los trabajadores.

2.2. CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS QUE ORIGINAN EL CONFLICTO Y SU REPERCUSIÓN

La constitución de la cultura de la emancipación del individuo en general y de la mujer en particular, así como la incorporación de esta al mundo laboral- reflejo claro del cambio en los roles de género- han generado una estructura diferente del modelo familiar tradicional donde solo una de las partes-el hombre- garantizaba el sustento. El *Cuadro 2.1- Anexo 1*- nos muestra esa evolución.

Podemos afirmar entonces que este un problema que afecta a la mujer en mayor medida, pero exclusivo a la misma ya que su repercusión es tanto social, como económica y laboral.

-Repercusión demográfica: Disminución de la natalidad y fertilidad en España (inferior a la media europea), aumento de la edad de las mujeres para la maternidad y por lo tanto envejecimiento de la población laboral e incremento en los gastos sanitarios y las pensiones. Ver *Gráfico 2.1 (Anexo 1)* y *Grafico 2.2 (Anexo 2)*.

-Repercusión en la salud física y mental individual: Inestabilidad emocional y familiar, estrés, agotamiento, depresión, etc.

-Repercusión en las empresas y la economía: Absentismo laboral, intención de abandono del mercado de trabajo, disminución de la satisfacción, la motivación y la productividad, etc.

Del último punto, podemos extraer que el conflicto trabajo-familia es un *conflicto bidireccional* en el que los problemas del trabajo tienen repercusión directa en la familia y los problemas personales/familiares tienen repercusión en el desarrollo laboral.

2.3. PROBLEMAS PARA LA CONCILIACIÓN EN LA SOCIEDAD ACTUAL Y PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Actualmente y cada vez más, tanto el hombre como la mujer contribuyen a la economía familiar igualmente, por lo que es necesaria la reasignación de tareas entre los miembros de la familia. El problema viene cuando la entrada de la mujer en el mercado de trabajo no ha sido acompañada por la entrada del hombre en el espacio doméstico/privado/familiar. Además, no se ha producido una intervención Estatal adecuada para suplir el trabajo de cuidado de los hijos y del hogar que ha venido realizando la mujer por lo que conciliar ambos mundos se ha convertido para las mujeres en una lucha constante.

La predisposición negativa de algunos empresarios al apoyo de la conciliación trabajo-vida personal surge en primer lugar de una *cultura empresarial* impregnada más de valores tradicionales de gestión que de principios innovadores y de adaptación al cambio; imprescindibles para la supervivencia de una empresa hoy en día.

Muchas empresas encuentran las responsabilidades familiares como una limitación al rendimiento laboral ya que reducen la disponibilidad del empleado hacia su trabajo; mucho más en el caso de las mujeres ya que son estas las que hacen un mayor uso de las medidas de conciliación laboral (bajas por maternidad, reducciones de jornada, excedencias...) (Ver *Tabla 2.2, Anexo2 y Tabla2.3, Anexo 3*).

Otro de los argumentos empresariales es el *cálculo de costes-beneficios* para la aplicación de medidas de conciliación. Existe el *coste económico*, el cual es fácilmente asumible ya que por un lado la tasa anual de nacimientos por empresa es baja-al igual que la tasa anual del país-y por otro lado el salario en las medidas más habituales (excedencias y reducciones de jornada) esta reducido proporcionalmente, por tanto cuando se trata de reducciones de jornada de no muchas horas (1/8 o menos de la duración de la jornada) se aumenta la productividad (mismo trabajo en menos tiempo).

Por otro lado, también existen *costes organizativos* que, en el caso de puestos específicos con un alto grado de formación, generan grandes trastornos en las empresas ya que no se puede encontrar fácilmente un sustituto y por tanto se

suele optar por la redistribución del trabajo (obligando al resto del personal a asumir mayores cargas laborales), lo cual genera también costes organizativos.

Cada vez es mayor el número de empresas que se comprometen a la aplicación de fórmulas que ayudan a compatibilizar la vida laboral, personal y familiar -lo cual reporta beneficios que serán detallados más adelante-. Sin embargo, la dificultad para cuantificar los mismos supone para las empresas una barrera para la aplicación de estas políticas.

Por ello, aun no se puede hablar de la existencia de un nuevo modelo organizativo en el ámbito empresarial que apueste por el equilibrio laboral y personal. En la realidad, y a la vista del problema nos planteamos, podemos distinguir dos posturas claramente opuestas:

- Los empresarios piensan y actúan en beneficio de la empresa por lo que demandan flexibilidad a favor de la empresa; esto se traduce en mayor dedicación del trabajador a su actividad laboral.
- Y la plantilla demanda flexibilidad pero enfocada a la disposición de más tiempo para su vida familiar y privada.

Estas dos posturas tratan de reconciliarse con la aplicación de las políticas de RRHH denominadas “familia-amigables” o “trabajo-familia” (*Jaime Bonache y Angel Cabrera; Dirección de Personas; 2005*) por parte del empresario y mediante regulaciones marcadas por el Estado, las cuales se abordarán en el siguiente apartado.

3. NORMATIVA REGULADORA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

3.1. MARCO LEGISLATIVO ESTATAL

De los agentes implicados y con responsabilidad en materia de conciliación, la Administración Pública/Estado es uno de los que tiene o debería tener mayor importancia a la hora de buscar soluciones que ayuden a equilibrar la vida laboral, familiar y personal, tal y como recoge el marco constitucional:

Artículo 9. 2. CE. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en 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”.- Título Preliminar. Constitución española de 1978.

El ordenamiento laboral español ha ido evolucionando para atender no sólo a las condiciones de trabajo, estrictamente hablando, tales como el salario o la jornada laboral, sino también para contemplar las circunstancias familiares y privadas de los trabajadores. En España se ha producido una intensa evolución, que se ha acentuado en los últimos años, en buena medida por las exigencias de la Unión Europea. A partir de 1983, con la creación del Instituto de la Mujer, se empieza a promover la igualdad de género, plasmada desde 1988 en los Planes de Igualdad de Oportunidades. No fue sin embargo hasta 1989 cuando se reconoció en España la posibilidad de que los hombres trabajadores pudieran hacer uso del permiso de paternidad, aunque con numerosas limitaciones: únicamente podían utilizar cuatro semanas de permiso, siempre que fueran las últimas, y siempre que se las cediera la madre trabajadora y la reincorporación de esta al trabajo no implicara un riesgo para su salud.

El Estatuto de los trabajadores, sin embargo, recogía ya en su primera redacción de 1980 el derecho al “permiso retribuido por alumbramiento de esposa” para las mujeres trabajadoras.

En 1999, la aprobación de ***La Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, de 5 de noviembre***, supuso un importante paso que puso de manifiesto la dificultad para conciliar lo profesional y lo laboral, demandando soluciones que promoviesen no solo cambios normativos, sino también un cambio en la apreciación social del problema.

Esta ley nace como consecuencia de la obligación de trasponer de las Directivas del Consejo 92/85/CEE.

Conforme a las demandas de la sociedad trabajadora, esta ley ha ido siendo completada a lo largo de los años con:

- **El Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero**, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.
- **El Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio**, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.
- **El Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo**, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- **La Ley 12/2001, de 9 de julio**, que contempla por primera vez en el ordenamiento laboral español la situación de los padres y madres con hijos prematuros o que requieran hospitalización.
- **El Real Decreto Ley 5/2001, de 16 Noviembre** que regula el poder compatibilizar una jornada a tiempo parcial con una prestación por maternidad en la parte proporcional una vez superadas las primeras seis semanas de descanso obligatorio.
- **El Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre** de reordenación de la regulación de las situaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo.
- **Real Decreto 1131/2002,31 de octubre** de medidas relativas a los subsidios de incapacidad temporal riesgo durante el embarazo y maternidad.
- **La Ley 40 /2003** de reforma puntual en las excedencias por razones familiares para las familias numerosas.
- **La Ley 51/2003** de mejora de las excedencias para atención de personas dependientes.
- **El Real Decreto legislativo 3/2004, de 5 de Marzo** que establece reducciones mínimas por descendientes, cuidados de menores, cuidados de ascendentes, por discapacidad, por maternidad(solo aplicable a mujeres trabajadoras).
- **Real Decreto 1335/2005 de 11 de noviembre** que regula las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

*Son de especial mención e importancia las dos siguientes:

- ❖ **Ley 39/2006,30 de noviembre de promoción de la autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia**, que trata de dar respuesta a las necesidades de las personas en situación de dependencia.
- ❖ **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** conocida como *Ley de "Igualdad y Dependencia"*. Establece políticas de prevención de conductas discriminatorias y políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

La última reforma de la ley aprobada ha sido el **Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, el cual otorga a las empresas más flexibilidad para modificar las condiciones de los contratos de los trabajadores (remuneración, horarios, funciones, etc.), así como cambios respecto a situaciones y medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar-laboral. Se centra principalmente en facilitar la conciliación a trabajadores con niños o discapacitados a su cargo. Incorpora además criterios que ya venían siendo observados por la jurisprudencia y precisa los términos para el ejercicio de determinados derechos- sólo se han introducido pequeñas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores-.

Los derechos de conciliación a los que principalmente ha afectado esta reforma han sido:

- El derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (*artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores*).
- El derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado o por cuidado directo de un familiar (*artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores*).
- El derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (*artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores*).
- Las vacaciones (*artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores*).

Los cambios producidos se detallan a continuación:

Vacaciones no disfrutadas por maternidad-Apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores

Ahora concede 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente, desde que termina ese año. Se introducen en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores la mención expresa a la paternidad, junto a la maternidad y la incapacidad temporal derivada de la misma.

Permiso de lactancia: Apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Se introduce el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumple nueve meses también en caso de adopción o acogimiento.

Se destina a “los trabajadores” en lugar de “las trabajadoras”. Hasta el momento, el permiso de lactancia se reconocía solo a la mujer aunque podía “ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

Se añade la frase final que puntualiza que este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada: Apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Se introduce el término “diaria” para especificar la reducción de la jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de ocho años o discapacitados a cargo.

La jornada a la que se refiere la reducción ahora debe ser la “jornada diaria” y no como se decía antes, la “jornada ordinaria” del trabajador. Entonces, por “jornada ordinaria” debe entenderse, a efectos del ejercicio del derecho del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la “jornada diaria”.

Esta modificación proporciona seguridad jurídica y minora el impacto que el ejercicio de este derecho puede tener en la organización del personal en la empresa.

Criterios para la reducción de jornada-Apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

A partir de ahora, los convenios colectivos podrán establecer criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada.

El trabajador debe avisar con quince días de antelación de que quiere una reducción de jornada en caso de fuerza mayor.

Cambia el artículo que trata del procedimiento de resolución de las discrepancias; antes era el 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral, que está derogado, ahora el procedimiento está contenido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar, el cambiante panorama normativo en materia de conciliación representa los cambios que se han venido produciendo en la sociedad española, fundamentalmente en la composición de la “familia”, concepto sobre el que se diseñan las diversas actuaciones; adaptación de prestaciones de la seguridad social, ajuste de los derechos laborales en materia de adaptaciones de jornada, permisos, etc. Bien es cierto que ni el ritmo de creación, ni la aplicación de las mismas, ha sido el necesario en relación con el grado de urgencia del problema a solucionar.

El reconocimiento de realidades como el crecimiento de familias monoparentales, uniones de hecho, el envejecimiento de la población o la escasa natalidad, es determinante en el diseño de las actuaciones legislativas destinadas a facilitar la conciliación.

3.2. MARCO LEGISLATIVO INTERNACIONAL

Algunas de las instituciones internacionales que apoyan la creación de medidas dirigidas a mejorar la conciliación, como Naciones Unidas o la OIT (Organización Internacional del Trabajo), surgen como plataformas para la discusión y el fomento de la mejora en materia de conciliación y de igualdad en los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Pero en el caso de nuestro país, cabe mencionar sin lugar a dudas la Unión Europea como la que ha impulsado una mejora sustancial en estos aspectos.

La igualdad de género se impone en el conjunto de políticas públicas como *objetivo prioritario* a cumplir por todos los Estados miembros.

Artículo 141: “ *Cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.[...] El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el Art. 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido, el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*”- Tratado de Ámsterdam, 1997.

En la Carta de los Derechos Humanos Fundamentales (*Tratado de Niza, 2000*) se también se promociona explícitamente la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además de los Tratados, las Directivas del Consejo de la UE han sido de gran importancia en materia de conciliación con la aprobación de medidas de igualdad en el trabajo, de seguridad e higiene para las trabajadoras que acaban de dar a luz o en periodo de lactancia, protección de la maternidad y permisos parentales.

Desde la Unión Europea se pretende que tanto el marco normativo como los diferentes programas de acción apoyen e impulsen estrategias globales como son:

- Reparto equilibrado del cuidado y atención a personas dependientes.
- Potenciar medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo.
- Estimular a las empresas en la introducción y aplicación de prácticas innovadoras de gestión del capital humano que potencien la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Podemos afirmar que la ejecución de Planes de Acción comunitarios y programas ha sido la herramienta que ha servido para impulsar las políticas de igualdad de oportunidades en España.

Además del ordenamiento laboral, se están adoptando medidas en otros ámbitos como son el fiscal o el ordenamiento civil, por lo que el ordenamiento jurídico no es la única herramienta para solucionar el conflicto de la conciliación. Podemos señalar, por ejemplo, la educación tanto de niños como de adultos como un instrumento en el que los gobiernos deberían poner énfasis para facilitar la conciliación.

3.3. LA CONCILIACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA HACER POLÍTICA

Junto al papel que desempeñan los poderes públicos, es conveniente remarcar el papel de los partidos políticos en materia de conciliación ya que en muchas ocasiones los objetivos y programas presentados por estos son un referente en las políticas públicas a desarrollar.

La conciliación es vista como un problema a resolver por la población y por lo tanto algo ineludible para los poderes públicos, los cuales han de dar una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo social.

Por ello, es cada vez mayor el número de partidos políticos que dan mayor importancia y presencia a la conciliación de la vida laboral-personal-familiar en sus programas, planes, proyectos de actuación y propuestas.

Por todos es sabido que los principales líderes políticos españoles lanzan promesas en torno a aspectos como la conciliación, haciéndolas protagonistas de sus campañas cada vez que se acercan unas elecciones generales, autonómicas o europeas y una vez finalizadas estas suelen desaparecer o pasar a un segundo plano en sus agendas políticas.

Este es el caso del fomento del empleo en mujeres, los permisos de paternidad o el reconocimiento del derecho a prestaciones económicas para la dedicación al ámbito doméstico entre otros.

Estos comportamientos no hacen más que destacar la evidente importancia y preocupación que tienen estos temas para una amplia parte de la población.

No debemos perder de vista que las distintas medidas que se van adoptando en materia de conciliación atienden a la consecución de objetivos más amplios como la igualdad de sexos, la eliminación de las diversas formas de discriminación o el empleo estable y de calidad.

4. LAS EMPRESAS Y SUS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, ya sean trabajadores como trabajadoras”- Ministerio de Igualdad (2010).

4.1. EFECTOS GENERALES DE LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN POR LAS EMPRESAS

Como ya se ha señalado anteriormente, las empresas poseen la capacidad de poder armonizar la vida profesional y familiar de su plantilla, ya que son ellas las que regulan la relación laboral.

Existen una serie de barreras a la aplicación de políticas y actuaciones en materia de conciliación por parte de las empresas que brevemente se han comentado en puntos anteriores, pero que podemos sintetizar en:

- Cultura empresarial con valores de gestión tradicionales.
- Diferencia de necesidades de cada trabajador.
- Diferentes niveles de posibilidades de cada empresa para la aplicación de estas políticas.

“Ni todo el empresariado responde igual ante una misma situación o problema –cultura empresarial, problemas organizativos, económicos, falta de RRHH etc.-, ni adopta o puede adoptar la misma política de recursos humanos respecto a las necesidades de conciliación de su personal.”- Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas; Madrid, Empresas y Conciliación; Proyecto EQUAL.

Desde el punto de vista económico, sin embargo, las empresas deberían considerar la aplicación de medidas de conciliación como una herramienta que aporta una ventaja competitiva a la empresa en un mercado laboral y productivo cada vez más exigente donde la competencia es cada vez mayor.

Para que esta ventaja competitiva exista, las empresas han de asumir voluntariamente el compromiso de ir más allá de las obligaciones legales o convencionales en materia de conciliación. Este hecho enlaza con el concepto de *responsabilidad social corporativa* en cuanto a que han de buscar el desarrollo económico de la organización, pero también una mejora de la calidad de vida de la población ocupada y de su entorno.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que el primer paso para un reconocimiento externo es el reconocimiento interno, esto es, una buena publicidad por parte de sus trabajadores.

Los efectos beneficiosos para las empresas que aplican políticas de conciliación son múltiples y varían según el tipo de política aplicada y la empresa a considerar, pero en general podemos especificar los siguientes:

-Incremento del compromiso del empleado y de su rendimiento; el empleado se siente valorado y respetado poniendo más interés en su trabajo-mayor productividad-.

-Descenso de la rotación y de los costes derivados de la misma; reduce el número de trabajadores que se van de la empresa por insatisfacción o problemas de conciliación y por lo tanto se reducen los costes de búsqueda y selección de personal.

-Reducción de costes de sustitución y de reincorporación; se reduce el tiempo por excedencias y por tanto, los procesos de recualificación o actualización que generan costes de formación y costes por la disminución de la productividad después de largos periodos de baja.

-Disminución de los conflictos laborales; mejora en la comunicación interna y el clima laboral.

-Reducción del absentismo; la flexibilidad permite ausentarse del trabajo en momentos puntuales.

-Mejora de la imagen interna y externa de la empresa; incrementando la posibilidad de retención de empleados clave y aumento de la demanda externa de trabajo y, con ello, las posibilidades de una mejor selección de personal. Además favorece la fidelización del cliente por la mejor valoración de los productos o servicios.

El Centro Internacional de Trabajo y Familia de la escuela de negocios IESE, lleva analizando las relaciones entre las políticas de conciliación y el desempeño de las empresas desde el año 2004. En estos análisis se ha encontrado una constante: a mayor implantación de estas políticas en las empresas, menores problemas laborales y mayor crecimiento del compromiso y retención de empleados clave. Estos datos concuerdan también con los obtenidos en otros estudios como el InstitutdeutscheWirtschaft en Alemania, el

British Work-Life Balance Study en Inglaterra o el Benchmarking Study en Australia.

Podemos achacar estos resultados a *la teoría de la nueva economía familiar*, desarrollada en la década de los 80- pleno auge del neoliberalismo (March y Simon 1958). En ella, el ser humano intenta maximizar el beneficio con sus acciones, pero ahora éstas ya no dependen meramente de las decisiones del individuo, sino de la unidad familiar en su conjunto y sus circunstancias.

Para ver más gráficamente la importancia de la implantación de estas medidas de conciliación y su repercusión en las empresas, en el estudio IFREI de 2006 se les propuso a las empresas una lista de problemas asociados a sus recursos humanos, con el fin de que se escogiese los dos más relevantes. Los resultados como se puede observar en el *Grafico 4.1 (Anexo3)* concuerdan con los beneficios que se obtienen de la aplicación de medidas de conciliación.

4.2. ¿CUÁLES SON LAS POLÍTICAS DE QUE DISPONEN LAS COMPAÑÍAS PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA DE SUS EMPLEADOS?

Las políticas corporativas trabajo-familia son todas aquellas facilidades que la empresa proporciona diseñadas para promover la buena sintonía del binomio trabajo-familia de los empleados.

Bonachey Cabrera (2005) categorizan estas políticas en 5 bloques básicos:

- Políticas de flexibilidad
- Acuerdos de excedencias o baja estatutaria
- Estipulaciones de cuidado
- Acuerdos de apoyo
- Estipulaciones convencionales para calidad en el trabajo y compensación/beneficios

A continuación se exponen más detalladamente junto con algunas sus repercusiones, tanto positivas como negativas, para el empresario y los trabajadores.

1. POLITICAS DE FLEXIBILIDAD

Son aquellas medidas encaminadas a organizar el tiempo (horarios) y el espacio de trabajo (desempeño de funciones en ubicaciones distintas del puesto normal de trabajo) para adecuarlos a las necesidades del empleado.

En España el horario laboral tradicional es de 9 a 2 de la mañana y de 4 a 7 de la tarde, de lunes a viernes.

Según el estudio «*Madrid, Empresas y conciliación*», A.D. nº 292, integrado dentro de la *Iniciativa Comunitaria EQUAL*, existe un claro debate sobre la eficiencia del horario laboral español (entrar tarde y salir tarde) para con las políticas de sensibilización de la vida laboral y privada, llegándose incluso a crear una “Comisión nacional para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los demás países de la Unión Europea” con la finalidad de crear un marco formal para el diseño y la implantación de políticas concretas de flexibilidad horaria y propiciar así un cambio en la cultura de las empresas; pasando de una cultura centrada en el control presencial y de adicción al trabajo a otra enfocada al cumplimiento de objetivos (*Instituto Nacional de la Administración Pública, 2005*).

Medidas de organización flexible del tiempo de trabajo

Horas de trabajo flexible o tiempo flex

Con ellas se permite variar el horario laboral dentro de ciertos rangos de acuerdo con las necesidades particulares del trabajador.

Se pueden definir estas actuaciones en torno a:

- *Horas núcleo*, en las cuales el empleado debe estar en su puesto.
- *Horas entre franjas*, en las que se acuerda la hora más temprana y más tardía para comenzar y/o terminar la jornada laboral.
- *Horario flexible* que implica la capacidad para cambiar las horas de comienzo y/o finalización del trabajo de día a día y de semana en semana sin la aprobación prioritaria de supervisores.

Estas medidas disminuyen el conflicto trabajo-familia y aumentan la satisfacción del trabajador. Por lo tanto hay una mejora en la productividad además de disminuir el absentismo y el estrés. (*Estudio realizado Thomas y Gánster 1995*). También tienen una repercusión en la percepción que se tiene de la empresa, por lo que la publicación de políticas de este tipo en una empresa podría incluso incrementar el retorno de los accionistas.

Trabajo a tiempo parcial

En la Unión Europea se considera jornada a tiempo parcial cuando la semana de trabajo es menos de 31h, esto es, inferior a la jornada estándar o a tiempo completo (de 40h semanales).

Este tipo de empleos se suelen relacionar con puestos de baja remuneración y escasas oportunidades de promoción por lo que suponen una limitación para la carrera profesional de los trabajadores. Suelen darse en industrias con bajos ingresos relativos como por ejemplo la venta al por menor.

Además, es interesante indicar que estos puestos son mayoritariamente ocupados por mujeres, ya que estas son las que precisan de mayor tiempo para atender las necesidades familiares, bien debido a la falta de medidas para poder compaginar el cuidado de los niños o bien porque no existen muchos trabajos a tiempo completo con horario flexible.

En algunas compañías, sin embargo, ya están empezando a crear empleos a tiempo parcial para profesionales y directivos, adecuando sus salarios y beneficios, lo cual les permiten compaginar sus aspiraciones profesionales y su vida personal.

Horario de jornada reducida

Se podrían considerar trabajos a tiempo parcial si logramos realizar en la semana el trabajo requerido con entre 50 y 100 por cien del tiempo de trabajo repartido a lo largo de la semana, por ejemplo trabajando 3 días por semana sería 60 por ciento del tiempo.

Otra forma es el **V-tiempo**, las horas acordadas y trabajadas son repartidas a lo largo del año, requiriendo alguna semana 45 horas o más, y otras menos.

Los empleados que trabajan en un horario reducido son tan productivos o incluso más que aquellos que trabajan a tiempo completo.

El abandono y el absentismo entre estos trabajadores se reducen, y además tienden a tomarse menos descansos y menos tiempo personal mientras están en el trabajo.

Semanas de trabajo comprimido

Es una medida parecida al horario reducido, pero en vez de día a día, se realiza semana a semana. Los trabajadores trabajan un estándar de 40h semanales pero pueden hacerlo 3 o 4 días por semana, trabajando en un día más de 8 horas compensándolo otro día por un tiempo proporcional.

Trabajo compartido

Es un caso específico de trabajo a tiempo parcial u horarios de jornada reducida en donde dos empleados comparten el mismo trabajo, pero entre los dos llevan a cabo un trabajo a tiempo completo.

El éxito del trabajo compartido depende en gran medida de la comunicación y colaboración entre los dos trabajadores, su flexibilidad y polivalencia.

En este sentido otra medidas sería la facilitación de cambio de turnos entre las personas.

Medidas de organización flexible del espacio de trabajo

Teletrabajo o telecomunicación

Esta clase de acuerdo permite a los empleados llevar a cabo su cometido desde una ubicación exterior al puesto de trabajo normal durante las horas de trabajo gracias al uso de las telecomunicaciones (ordenadores, video, teléfono, fax, líneas de alta velocidad de datos, etc.).

Es interesante señalar que el teletrabajo no está vinculado necesariamente al horario flexible, ya que el horario del trabajador puede ser establecido y fijo, por ejemplo, debiendo estar disponible a unas horas concretas.

Existe un debate acerca del efecto del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia ya que, por un lado, reduce el tiempo de comunicación con la oficina, lo cual deja más tiempo para poder utilizar en otras actividades (mayor control sobre los horarios) pero, por otro lado, también puede suponer que el empleado dedique ese tiempo a trabajar más horas en comparación con otros empleados, lo cual agravaría el conflicto.

Otras medidas para facilitar la flexibilidad espacial podrían ser la autonomía en la organización de viajes de trabajo o la posibilidad de realizar videoconferencias en lugar de viajes.

Otras medidas de flexibilidad

-Ofrecer autonomía en la organización del trabajo a los empleados, dejar que decidan cuándo trabajar, cuando hacer descansos, etc.

-Ampliación de permisos: vacaciones, permisos remunerados y no remunerados, equiparación de permisos para parejas de hecho y matrimonios, etc.

-Ampliación de los supuestos para tomar permisos: como permiso para el padre a acompañar a la madre a clases de preparación al parto, para acompañar a un familiar al médico, etc.

❖ VALORACIÓN Y GESTIÓN DE LOS ACUERDOS DE FLEXIBILIDAD POR EL EMPRESARIO

Valorando el interés de los acuerdos de flexibilidad para el empresario, en primer lugar, en lo que se refiere a la organización del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria es un mecanismo que mejora la productividad, especialmente cuando el trabajo se programa por objetivos ya que el rendimiento personal no depende del tiempo presencial, sino de alcanzar ciertos resultados, independientemente del tiempo invertido en lograrlo. La fórmula de compensación más extendida para este tipo de políticas a lo largo de la UE es la compensación en el día (16% de las empresas) seguida de la que permite acumular días libres(o denominada bancos de horas) (13% de las empresas).

En España, sin embargo, es más frecuente poder acumular días para conseguir periodos adicionales de vacaciones. El *Gráfico 4.2 (Anexo 4)* representa el porcentaje de empresas de todos los tamaños con flexibilidad horaria y las formas de compensación de los tiempos de cada país y de la UE.

En cuanto a gestión de las reducciones de jornada, no existen grandes problemas para los empresarios ya que se suelen abordar con sustituciones puntuales, reasignaciones internas y el esfuerzo del resto de compañeros.

Además, si la reducción de la jornada no es de muchas horas, permite a la organización reducir costes ya que realiza una reducción del salario correspondiente y se suelen cumplir los mismos objetivos. Esto se suele ver en mayor medida en puestos intermedios o de mayor responsabilidad ya que se intenta que el rendimiento no baje por la ausencia y no cause repercusiones negativas sobre el resto del equipo ni el negocio; de esta manera, el trabajador salvaguarda las posibilidades de progresar en su carrera profesional (“El impacto de los permisos parentales en la carrera profesional”, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2007).

La preocupación de los empresarios respecto a este tipo de políticas es que el empleado abuse de la flexibilidad y reduzca su dedicación y su productividad, permaneciendo igualmente remunerado, lo que supone una situación negativa para la empresa.

Por otro lado, cuanto más duro y competitivo sea el mercado laboral de un sector y cuantas más mujeres lo conformen, más común será el uso de acuerdos de trabajo flexible por parte de las empresas, ya que los trabajadores se inclinarán más por aquellas empresas con una política más conciliadora. Esto ocurre en sectores como la consultoría, telecomunicaciones o IT, donde los acuerdos de flexibilidad se usan como estrategia para atraer y retener empleados valiosos ya que el capital humano es una gran ventaja competitiva para una empresa porque es difícil de sustituir o imitar.

2. ACUERDOS DE EXCEDENCIAS O BAJA ESTATUTARIA

Los acuerdos de excedencia o baja estatutaria permiten que el empleado deje de trabajar durante un largo periodo de tiempo, sin derecho a seguir

percibiendo el salario que venía cobrando. Incluyen principalmente maternidad, paternidad y excedencias o bajas por cuidado de menores tanto a corto plazo, permitiendo a los padres cuidar de un hijo enfermo o recién nacido, como a largo plazo. Las excedencias por cuidado de hijos y de familiares, son excedencias voluntarias. Es decir, se trata de una situación de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

Con carácter general el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.2, establece que el trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo de entre 4 meses y 5 años.

Las compañías europeas, además de estas medidas, han empezado a impulsar acuerdos suplementarios, como días de permiso pagados a los padres después de que su pareja haya dado a luz o por adopción, excedencia o baja compartida (permite a los compañeros donar voluntariamente su tiempo remunerado a los compañeros para emergencias) y excedencias por razones familiares.

El resultado de estas políticas es un aumento de la lealtad y la ética en los empleados. Se reduce el abandono del puesto de trabajo ya que estas políticas son una alternativa a renunciar al empleo. Además, estas políticas cambian la percepción que se tiene de la organización a mejor en la medida en que se garantice la vuelta del empleado a un trabajo similar o al mismo, mantenimiento del nivel salarial y los beneficios sociales. Si la excedencia es ofrecida por la empresa de manera reticente o discriminatoria se creará una percepción negativa de la empresa.

Para que las funciones que desarrollan los empleados en la empresa no se vean resentidas con este tipo de políticas y no se presenten problemas se han de plantear bien, sustituyendo al empleado o redistribuyendo el trabajo entre los empleados que quedan en un tiempo razonable.

❖ VALORACIÓN Y GESTIÓN DE LOS ACUERDOS DE EXCEDENCIAS POR EL EMPRESARIO

Las bajas por maternidad son, sin lugar a dudas, una de las medidas más requeridas en el ámbito de la conciliación debido a que se deriva de una necesidad natural impuesta por las características de la reproducción humana. En general, las empresas estudian las bajas por maternidad de manera particular, siendo la primera solución la redistribución del trabajo entre el resto del equipo salvo cuando no sea posible debido a la falta de personal, sea un trabajo de alta cualificación o afecte significativamente a la productividad. En cualquier caso supone un gran reto organizativo para las empresas ya que la sustitución solo es una opción en departamentos que exijan poca cualificación, donde es fácil encontrar a otra persona (puestos administrativos). Las sustituciones se hacen normalmente a través de contratos temporales.

Algunas empresas incorporan mejoras sobre lo establecido por ley como son:

- Distintas distinciones por nacimientos (cestas, cheques regalo)
- Concesión de hasta 20 días libres retribuidos antes del parto
- Ayudas económicas de media mensualidad durante un periodo determinado o una cantidad fija para primeros gastos.
- Posibilidad de sumar el permiso de lactancia a la baja por maternidad, ampliando así de 16 a 19 semanas el periodo de baja.

En cuanto al permiso de paternidad, hasta la Ley de igualdad aprobada en Marzo de 2007, no se podía hablar de su existencia propiamente dicha. Esta medida tiene menos éxito por razones socioculturales tales como el reparto desigual de roles. En ocasiones se encuentran argumentos de origen económico y cultural, ya que el hombre suele ganar más que la mujer y por lo tanto ha de ser ella quien haga el esfuerzo.

Las excedencias por motivos familiares o cuidado de hijos son menos habituales, menos incluso que las reducciones de jornada. Esto se debe entre otras cosas, a que la excedencia supone una pérdida de salario que no se ve compensada por prestaciones sociales de ningún tipo y a la que no se puede

renunciar alegremente dados los costes actuales de establecimiento de una familia.

Según la encuesta del Instituto de la Mujer (2004), un 6 % del total de mujeres asalariadas con hijos hicieron uso de la excedencia por motivos familiares, mientras que por ejemplo, las reducciones de jornada pedidas por las mujeres ascendían a un 16% de las asalariadas con hijos(entre los varones alcanzarían al 6% de los asalariados con hijos).Por su parte, los permisos que conciernen el cuidado de personas mayores dependientes, son los más temidos por los empresarios ya que, al contrario que el del cuidado de menores (con fecha de finalización cuando el niño puede ir a la guardería, al colegio o cumple 8 años), se pueden alargar durante mucho tiempo y de forma indefinida.

Una de las mejoras estrella en las excedencias es la de aumentar el tiempo de disfrute con reserva del puesto de trabajo, si es posible, o uno de cualificación y categoría similar.

3. ESTIPULACIONES DE CUIDADO

Son servicios que la empresa pone a disposición de la plantilla en sus instalaciones o con sus recursos para mejorar la calidad de vida y la conciliación.

El ejemplo más común son las **guarderías** localizadas cerca o en el mismo centro de trabajo ofrecidas y dirigidas por la misma empresa o por un tercero o colaborando con otras empresas cercanas para la apertura de una. Esta es una de las políticas más caras por lo que son, generalmente, grandes empresas las que ofertan este tipo de servicios. Las soluciones para pequeñas y medianas empresas que quieran aplicar esta medida sería la devolución por cuenta de la empresa de los gastos del cuidado de niños a un proveedor concreto de este tipo de servicios o bien, la negociación de descuentos o reserva de plazas en guarderías locales.

También se consideran estipulaciones de cuidado los recursos destinados al **cuidado de personas mayores o dependientes** y servicios de referencia para el cuidado digno y cualificado, seminarios y grupos de apoyo, librerías o apoyo en emergencias.

La centralización de información útil para la familia (listado de guarderías o centros de mayores cercanos al centro de trabajo) también es una buena medida a aplicar.

Otra de las medidas es el establecimiento de **programas para niños** después del colegio, programas de vacaciones de día completo supervisadas, diversas actividades y talleres, excursiones, etc., que cubran el tiempo en el que el horario laboral de los padres no coincide con el horario de los hijos.

Como estipulaciones de cuidado existen otras como **servicios domésticos** (tareas del hogar), **servicios alimentarios** (comedor, servicios de catering subvencionados, etc.), **servicios de transporte y movilidad** (aparcamientos, servicios “lanzadera” hasta el centro de trabajo), **servicios para la vida activa y el ejercicio** (gimnasios, campeonatos deportivos) y **servicios para el descanso y la cultura** (áreas de descanso con sillones, revistas etc.).

Estas políticas permiten ahorrar tiempo a los empleados que, en lugar de irse pronto del trabajo para atender sus responsabilidades domésticas, lo invierten en su puesto. Además reportan beneficios económicos: precios más bajos en guarderías o con proveedores de servicios domésticos.

❖ VALORACIÓN Y GESTIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DE CUIDADO POR EL EMPRESARIO

Las empresas necesitan invertir tiempo en negociar estos servicios además de la inversión financiera asociada que conlleva la implementación y coordinación de los mismos (tiempo invertido por el equipo administrativo interactuando con proveedores y constantemente actualizando contratos y servicios). Además, han de asumir los aspectos legales del riesgo del cuidado de niños en el lugar de trabajo y del correcto funcionamiento de todos los demás servicios. Esto puede ser evitado mediante subcontratación o simplemente facilitando el contacto entre los proveedores de servicios y los empleados.

En cuanto a la percepción de la empresa, las estipulaciones de cuidado repercuten en el mismo sentido que en las excedencias, dependiendo del grado en que estos servicios encajen con la cultura de la organización y en cuanto sean un beneficio para los empleados o una mera forma de compensar

o facilitar largas horas de trabajo, como por ejemplo, el hecho de poner máquinas expendedoras para que los trabajadores coman mientras sobretabajan.

4. ACUERDOS DE APOYO

Son medidas que ofrecen soporte a las personas en su trabajo diario y para el desarrollo de su carrera profesional, así como el desarrollo personal, potenciando habilidades y capacidades de los empleados. También sirven de apoyo a la implementación actual de otras políticas.

Son acuerdos de apoyo:

- La formación técnica en habilidades, de orientación personal, etc., en el horario laboral pudiendo acceder a ella independientemente de la situación personal o responsabilidades familiares.
- La adaptación de la situación profesional por motivos personales: variación en la carga de trabajo, responsabilidad, etc.
- La ayuda psicológica, asesoría legal o financiera, etc.
- El apoyo profesional, mentoring y planes para la carrera profesional.
- La formación para las personas que vuelven de un periodo de excedencia.
- La formación para el personal directivo en la correcta gestión de una fuerza de trabajo diversa e implementación de políticas y programas familia-responsables.
- Los seminarios y cursos de formación para los empleados en materias como la paternidad, el desarrollo de la infancia y el cuidado de los ancianos.
- Las políticas de promoción y selección no discriminatorias y participación igualitaria en los programas de formación.

También se unen a estas medidas la **distribución de información** para fomentar la concienciación en los temas de trabajo-familia dentro de la organización. Por ejemplo, la existencia de un manual en el que se comuniquen las políticas que la empresa aplica en este sentido y/o un coordinador responsable de las iniciativas de trabajo-familia dentro de la compañía.

Entre los programas más orientados hacia la vida personal del individuo encontramos **programas de bienestar/salud o los de gestión del estrés**. En este caso, no son introducidos específicamente para mejorar el balance familia-

trabajo, pero tienen un efecto beneficioso en el mismo. El impacto puede ser incluso mayor si se establece un programa sistemático de salud en la empresa.

Si estas sesiones funcionan bien aumentarán la concienciación de la plantilla reduciendo el estrés y los conflictos y repercutiendo positivamente en la empresa ya que disminuirán los costes asociados al absentismo.

El inconveniente de este tipo de servicios se encuentra, como en los servicios de estipulación de cuidado, en la negociación de esos servicios formativos, en el tiempo y el dinero invertidos por el departamento de formación para organizarlos. Pero estos costes se pueden optimizar evaluando su impacto y resultados en la empresa y cambiando el proveedor de los mismos si fuera necesario.

El grado de cambio de la percepción de los empleados hacia la empresa, depende, en este caso, de la capacidad de la empresa para presentar la información y las sesiones como una expresión verdadera de preocupación por el bienestar de sus empleados y no como una manera de compensación.

5. ESTIPULACIONES CONVENCIONALES Y COMPENSACIONES

Como estipulaciones convencionales se incluyen:

- ✓ Seguros de sanidad para los empleados y los miembros de la familia
- ✓ Seguros de vida
- ✓ Opciones de desarrollo de la carrera profesional
- ✓ Planes de pensiones
- ✓ Servicios de reubicación para familias de los empleados reubicados
- ✓ Coches de empresa, servicios de restaurante y transporte dentro de la compañía o subcontratado.

Estas estipulaciones tienen un valor monetario directo que puede ser percibido por el empleado (compensación).

Este tendrá una percepción global favorable de la empresa como empresa familia-responsable si tiene la capacidad de construir una reputación creíble y una cultura empresarial que se preocupe realmente por el bienestar de los empleados.

6. OTRAS MEDIDAS: CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Comprenden aquellas medidas cuyo objetivo es garantizar que la situación personal no sea un impedimento ni condicionante ni para la selección de personal ni para la promoción. También incluyen aquellas medidas retributivas que consideran la situación personal y familiar de los empleados. Algunos ejemplos son:

- Políticas de estabilidad en el empleo
- Sustituciones para cubrir permisos evitando que la carga de trabajo sea redistribuida entre el resto de la plantilla.
- Complementos de compensación por maternidad, paternidad, enfermedad...
- Ayudas para libros escolares, familias numerosas, etc.

5. ESTUDIO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADO

5.1 OBJETIVO Y METODOLOGÍA

Con el objeto de profundizar en el análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar, nuestro estudio incluye un trabajo de campo con el que se pretende analizar, principalmente, y desde el punto de vista del individuo, cuáles son los principales problemas que encuentra el trabajador/a en materia de conciliación, cuáles son los factores que le influyen más en su conflicto trabajo-familia y qué medidas llevan a cabo las empresas en este sentido.

Con objeto de recoger información, se ha elaborado un cuestionario integrado por 6 preguntas (*Ver Anexo 5*) que nos ha permitido realizar un pequeño estudio cuantitativo. El cuestionario ha sido lanzado a través de la plataforma online Google Formulas, y todos los datos se han tratado de forma anónima y agregada. El ámbito geográfico del trabajo de campo ha sido España.

Nuestra muestra de análisis han sido mujeres y hombres mayores de 16 años con nacionalidad española y que actualmente forman parte activa del mercado laboral y con una vida familiar. La muestra la conforman 62 individuos, elegidos aleatoriamente. Las características de la misma son las siguientes:

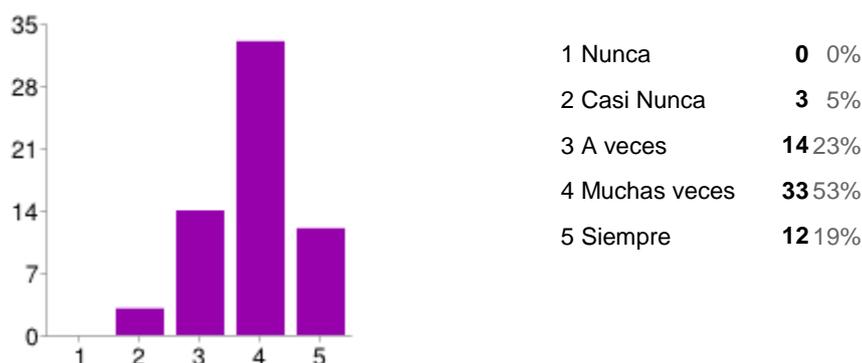
- En cuanto al **sexo** la distribución es la siguiente manera, 30 mujeres (48%) y 32 hombres (52%).
- Las **edades**: entre 16-24 años 19 individuos (31%); de entre 25-35,19(31%); de 36-44,8(13%); de 45-55,10(15%) y de más de 55 años, 6(10%).
- **Tipo de jornada**: Tiempo completo, 43 individuos (69%); a tiempo parcial, 14(23%) y en otros, 5(8%).
- En cuanto al **tipo de empresa** prima la nacional con 41 individuos (66%), frente a la multinacional con 18(29%) y a otras con 3(5%).
- El **tamaño de las empresas** está más repartido entre aquellas con menos de 10 empleados, 15 (24%), las que se sitúan entre 11-50 empleados, 15(24%) y las de más de 251 empleados, 25(40%), dejando atrás las de entre 51-250 con solo 7 individuos (11%).
- Las respuestas relativas al **sector de actividad** se han agrupado en torno a los 3 sectores económicos generales: Sector primario (1.64%), Sector secundario (industria) (18.03%) y Sector terciario (servicios) (80.33%).

Las tablas y gráficos se han obtenido íntegramente con el programa estadístico SPSS 2.0. La totalidad de los datos se puede ver en el Anexo 6.

5.2 RESULTADOS

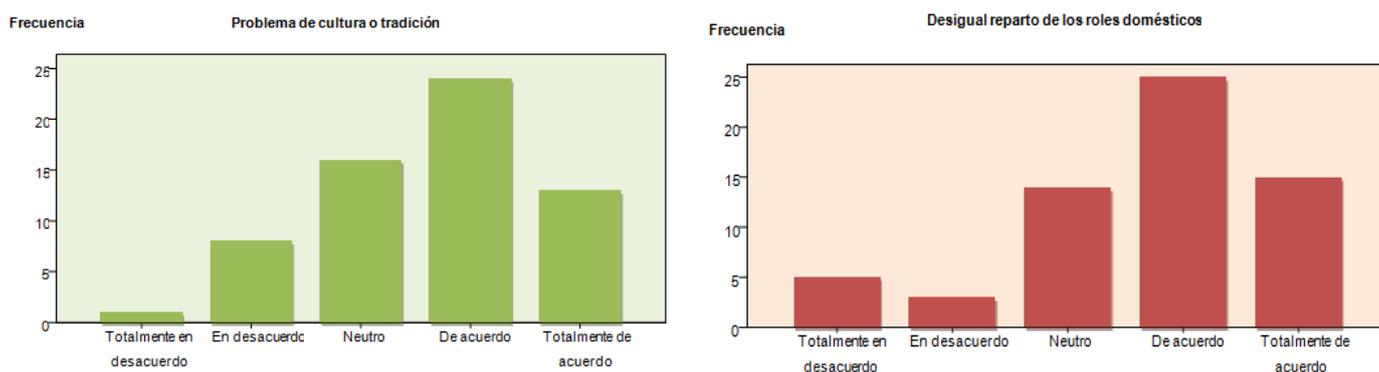
Es claro que el conflicto de la conciliación es percibido por la mayoría de los entrevistados como un problema que se da repetidamente entre las personas trabajadoras. Más de la mitad de los entrevistados (53%) opinan que este problema existe en nuestro país, como se puede observar debajo en la *Figura 5.1.*, que refleja las respuestas a la pregunta “¿Cree usted que existen problemas de conciliación trabajo-familia en España?”

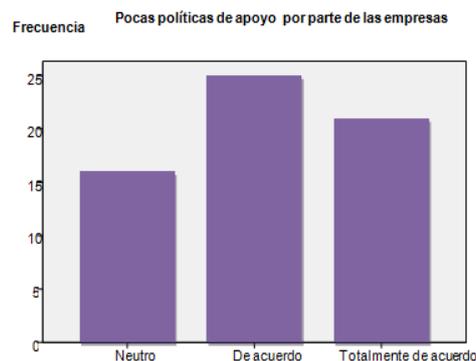
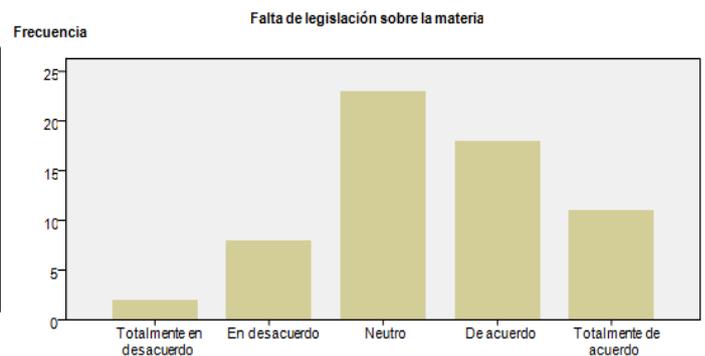
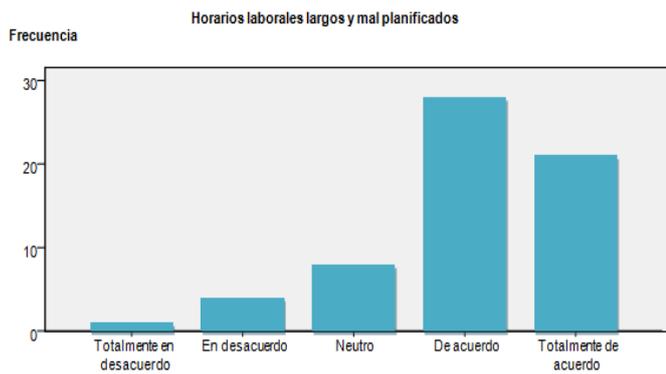
Figura 5.1. ¿Existen problemas de conciliación en España?



En cuanto a los motivos que potencian o crean el conflicto trabajo-familia, es curioso destacar que la mayoría de individuos de la muestra están de acuerdo en que tanto los *horarios largos y mal planificados*, como las *pocas políticas de apoyo por parte de las empresas*, el *desigual reparto de roles* y la *cultura española* afectan a este fenómeno. Sin embargo, sobresale la imparcialidad en las respuestas en torno a la legislación en materia de conciliación (Ver Figura 5.2). Esto puede ser debido al escaso conocimiento de las leyes por el ciudadano medio, lo cual pone de manifiesto una clara necesidad por parte del Estado de dar a conocer y publicitar de una forma más eficaz la legislación.

Figura 5.2. Motivos de la existencia de problemas de conciliación en España.





Una de las preguntas formuladas en el cuestionario hace referencia a si los encuestados sienten tener problemas para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Para analizar las respuestas hemos decidido segmentar la muestra conforme a las variables “Sexo”, “Edad”, “Tipo de jornada” y “Tamaño de la empresa”, las cuales, son variables representativas e influyen en las respuestas obtenidas.

La *Tabla 5.1* muestra las respuestas según el sexo y la edad de los individuos. Como puede observarse, las mujeres de entre 25 a 44 años son las que se ven con mayores problemas para conciliar la vida laboral y familiar, estando más repartidas en los otros dos grupos de edades (16-24 y más de 55). Está claro que se debe principalmente a que la edad para tener hijos se concentra en el tramo de los 25 a los 44 años, lo que hace que- en pleno desarrollo de la carrera profesional- las mujeres tengan más complicado llegar a un equilibrio entre vida laboral y la familiar.

Tabla 5.1. ¿Siente usted que tiene problemas para conciliar trabajo y familia?

Sexo	Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mujer	16-24	Casi nunca	1	25,0	25,0
		A veces	1	25,0	50,0
		Muchas veces	1	25,0	75,0
		Siempre	1	25,0	100,0
		Total	4	100,0	
25-35	A veces	4	44,4	44,4	
	Muchas veces	3	33,3	77,8	
	Siempre	2	22,2	100,0	
	Total	9	100,0		
36-44	A veces	1	16,7	16,7	
	Muchas veces	4	66,7	83,3	
	Siempre	1	16,7	100,0	
	Total	6	100,0		
45-55	A veces	4	50,0	50,0	
	Muchas veces	1	12,5	62,5	
	Siempre	3	37,5	100,0	
	Total	8	100,0		
+55	Nunca	1	33,3	33,3	
	A veces	1	33,3	66,7	
	Siempre	1	33,3	100,0	
	Total	3	100,0		
Hombre	16-24	Nunca	1	6,7	6,7
		Casi nunca	4	26,7	33,3
		A veces	6	40,0	73,3
		Muchas veces	4	26,7	100,0
		Total	15	100,0	
25-35	Nunca	1	10,0	10,0	
	Casi nunca	1	10,0	20,0	
	Muchas veces	4	40,0	60,0	
	Siempre	4	40,0	100,0	
	Total	10	100,0		
36-44	A veces	2	100,0	100,0	
45-55	Casi nunca	1	50,0	50,0	
	Siempre	1	50,0	100,0	
	Total	2	100,0		
+55	Casi nunca	1	33,3	33,3	
	Muchas veces	1	33,3	66,7	
	Siempre	1	33,3	100,0	
	Total	3	100,0		

Lo mismo ocurre en el mismo rango de edad en el caso de los hombres, pero si nos fijamos en el total de hombres y mujeres, sin tener en cuenta los tramos de edad, se ve como los hombres parecen tener menos problemas a la hora de conciliar su vida laboral y familiar; ellos respondieron en mayor medida “Nunca” o “Casi nunca” (un 28.1% de los encuestados frente a un 6.7% de las

encuestadas) como nos muestran claramente la *Figura 5.3* y la *Figura 5.4*. Es un dato que no sorprende, ya que, como hemos explicado a lo largo de este trabajo, la distribución de roles entre hombres y mujeres sigue siendo desigual y aun se han de producir profundos cambios en la cultura española.

Figura 5.3 Problemas para conciliar
Hombre



Figura 5.4 Problemas para conciliar
Mujer



Si analizamos las respuestas a la misma pregunta en función del tipo de jornada, no se perciben de manera significativa las diferencias entre los individuos que trabajan a jornada completa y aquellos que lo hacen a jornada partida. Un 55.8% de los encuestados que trabajan a jornada completa afirman tener problemas de conciliación muchas veces o siempre, frente a un 42.8% de los que trabajan a jornada partida. Aun no siendo mucha la diferencia, una jornada de trabajo de menos horas permite compaginar mejor las tareas domésticas y las responsabilidades familiares en la mayoría de los casos, siendo, como se ha mencionado en apartados anteriores, uno de los instrumentos para facilitar la conciliación más usado en España, generalmente por las mujeres.

En relación con el tamaño de la empresa, los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, con escasos recursos y ayudas por parte de las mismas debido a su pequeño tamaño, deberían ser los que más problemas de conciliación presentasen. Sin embargo, en los datos recogidos, solo un 33.3% siente que tienen problemas de conciliación siempre o muchas veces en

empresas con menos de 10 trabajadores. Llegando hasta un 60% de los casos en trabajadores de empresas de entre 10-50 personas y a 71.4% para la plantilla de grandes empresas (entre 51 y 250 trabajadores). En empresas de más de 250 trabajadores, como cabe esperar, el porcentaje se reduce a un 52%. En cualquier caso, llama la atención que el menor porcentaje de trabajadores con problemas de conciliación se encuentre entre trabajadores de pequeñas empresas, ya que por su estructura económica y financiera, son las que menos medidas pueden llevar a cabo en materia de conciliación.

En cuanto a las razones que influyen a los encuestados para no poder lograr una conciliación efectiva de su vida laboral y familiar, encontramos *el exceso de horas de trabajo* (“Muchas veces”;40.3%), *el estrés/cansancio*(40.3%), *la incompatibilidad de horarios*(“Muchas veces”; 38.7%) y *la falta de tiempo para dedicar a la familia/vida personal*(“Muchas veces; 38.7%) como los problemas que más interfieren en la conciliación para los encuestados, siendo los problemas de *cuidado de los hijos*(“Nunca;24.2%) y *la falta de asesoramiento* (“Nunca”;32.3%), los que menos les previenen de lograr conciliar la vida laboral y familiar.

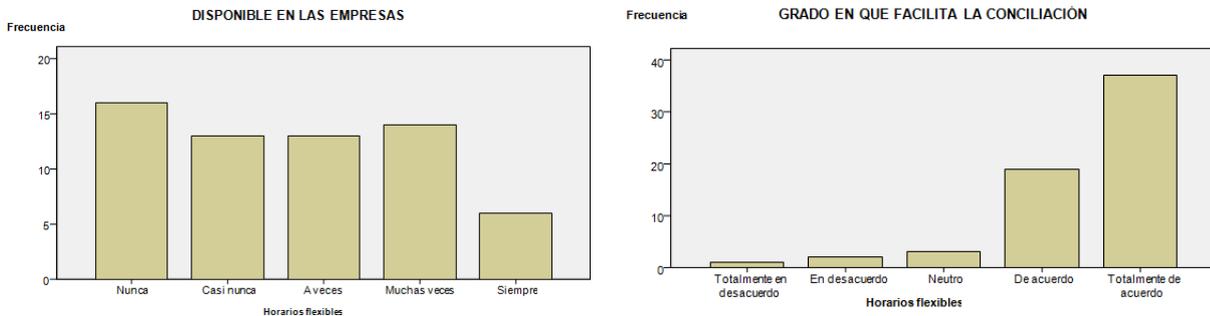
Hemos querido hacer también una comparación entre la realidad actual de las empresas en materia de conciliación y las políticas que los empleados valoran o demandan. Se han seleccionado 12 medidas de conciliación y se les ha pedido a los encuestados que nos digan cuáles están disponibles en su empresa, y cuáles consideran que les podrían facilitar o les facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar. A continuación se analizan brevemente los resultados en cada una de ellas.

Horarios flexibles

Esta es una de las políticas que más claramente parecen facilitar la conciliación a los encuestados (*Figura 5.5*). Un 90.3% afirman que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que esta medida les *facilitaría en gran medida* la conciliación. Esto contrasta con la realidad ya que un 46.8% de los encuestados, casi la mitad, afirman no tener posibilidad de acceder a la

misma nunca o casi nunca. Esto pone de manifiesto la clara reticencia del sector empresarial a implantar medidas de flexibilidad.

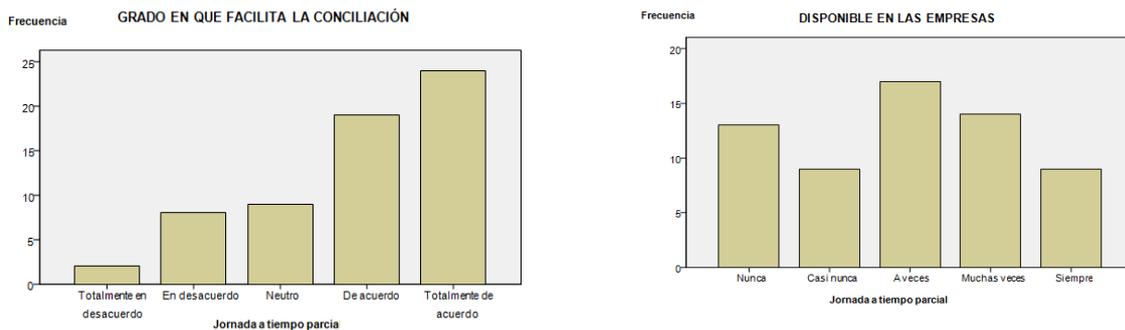
Figura 5.5



Jornada a tiempo parcial

Podemos observar en la *Figura 5.6* que la disponibilidad del trabajo a tiempo parcial en las empresas como medida en materia de conciliación está más repartida. No obstante, sigue agrupando un alto porcentaje (35.5%) de respuestas negativas. Si observamos el gráfico de la derecha, podemos ver que, sin embargo, el nivel de acuerdo en que es una medida que ciertamente apoyaría el logro de la conciliación llega al 69.3% de los encuestados, casi $\frac{3}{4}$ de la muestra.

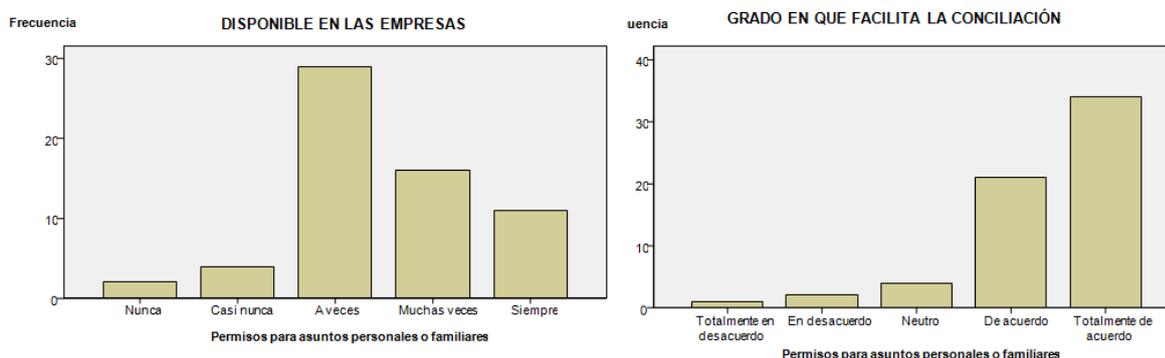
Figura 5.6



Permisos por asuntos personales o familiares

Los permisos por asuntos personales, como se puede observar en la *Figura 5.7*, solo están disponibles de manera ocasional en las empresas (46.8%), siendo valorada como una medida con la que están de acuerdo o totalmente de acuerdo los trabajadores para mejorar su conciliación trabajo-familia (88.7%).

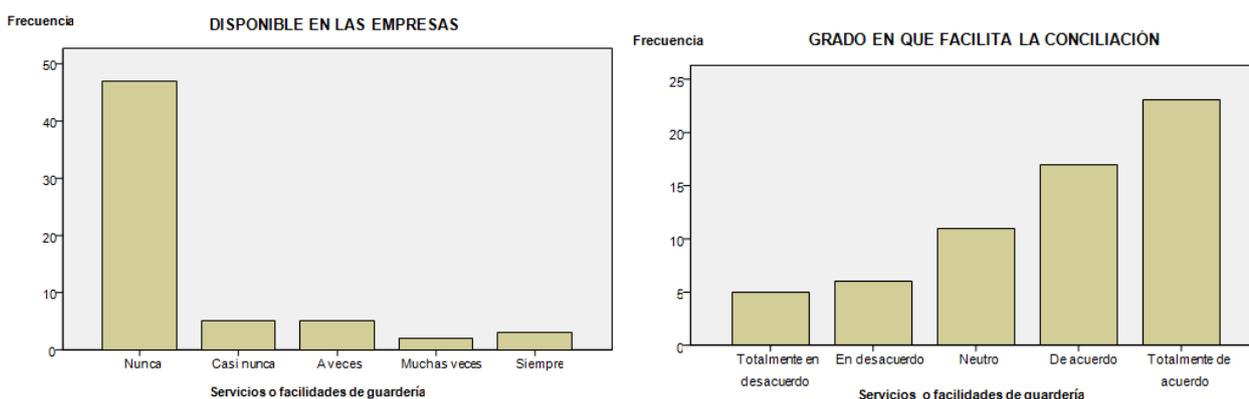
Figura 5.7



Servicios o facilidades de guardería

Esta es, sin lugar a dudas, una de las medidas más aclamadas por los trabajadores con hijos, generalmente cuando ambos miembros de la pareja trabajan. Sin embargo, podemos observar que las empresas no valoran la importancia de esta medida como cabría esperar ya que hay un 83.9% de encuestados que nunca o casi nunca tiene acceso a este servicio. Si observamos el gráfico de la derecha, vemos que un 64.5% de los encuestados, casi 2/3 del total, valora esta medida como facilitadora de la conciliación.

Figura 5.8

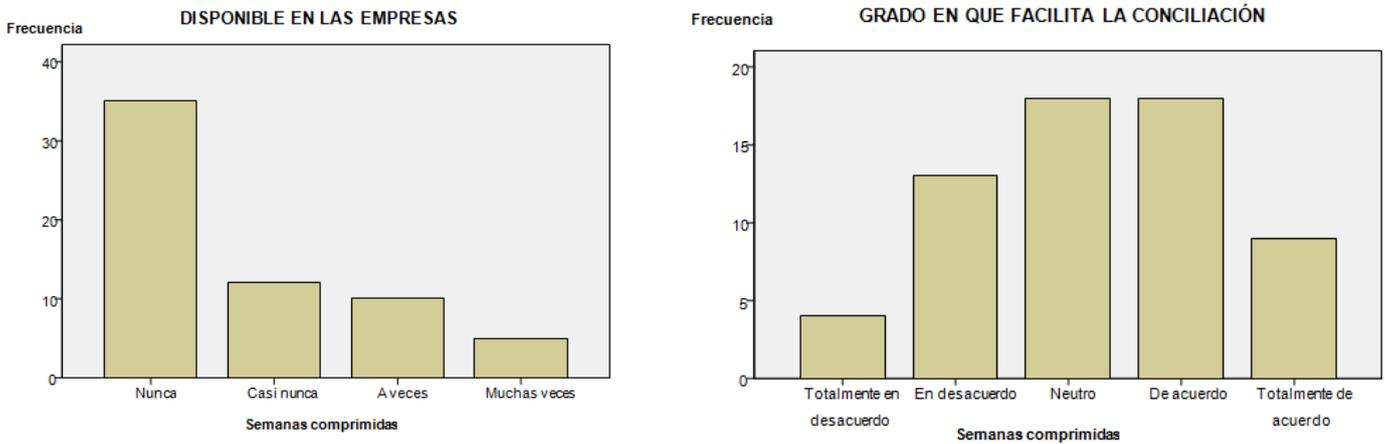


Semanas comprimidas

Las semanas comprimidas no son una medida muy aplicada en nuestro país, con motivo de ello, un 75.9% de los encuestado afirman que es una medida que se aplica nunca o casi nunca en sus empresas. Si comparamos este dato

con la valoración de los trabajadores, podemos apreciar que no es una medida que aporte gran ayuda en materia de conciliación. Solo un 43.5% afirma que sería útil.

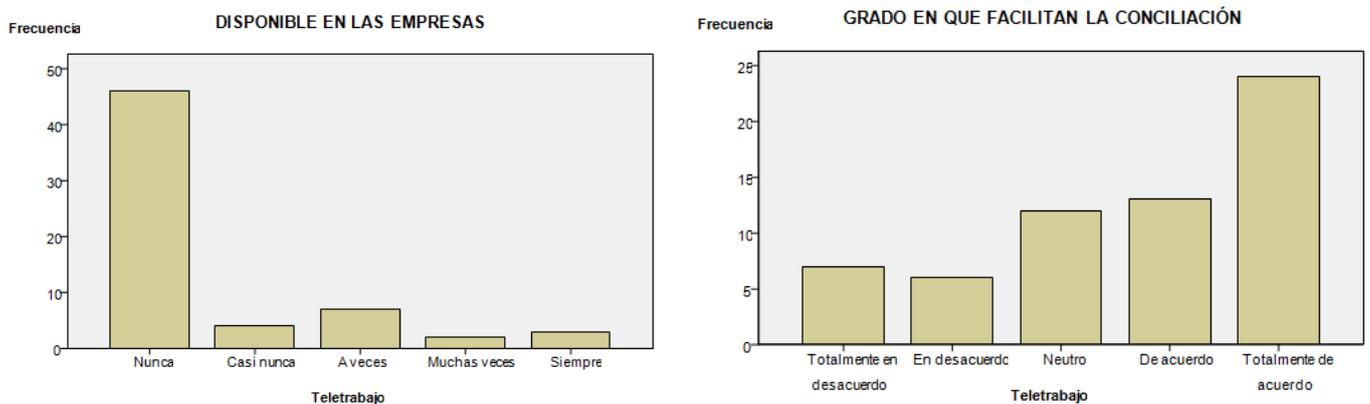
Figura 5.9



Teletrabajo

El teletrabajo es una medida de flexibilidad espacial a la que no se suele recurrir demasiado, como se puede ver claramente en la Figura 6.0, un 80.7% de las empresas no dispone de ella. Esto es debido a que aún no está muy claro el efecto de la misma sobre la conciliación. Sin embargo, es especialmente demandada por los trabajadores con un 59.7% de individuos que apostarían por ella como medida de conciliación.

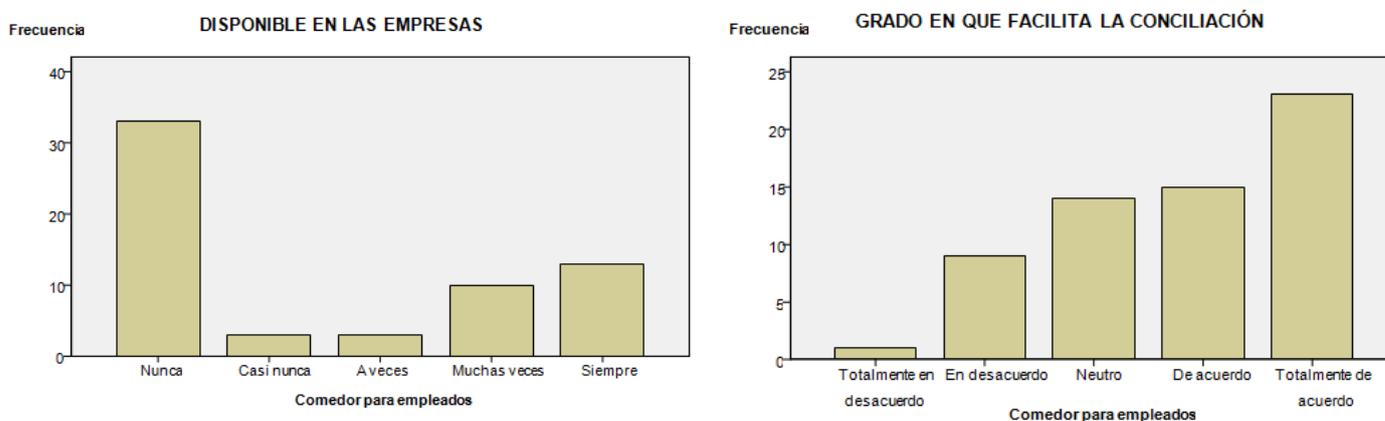
Figura 6.0



Comedor para empleados

El comedor para empleados en el centro de trabajo es una medida que es considerada útil para el logro de la conciliación de la vida laboral y familiar por un 61.3% de los encuestados. Pero bien es cierto, que siendo casi más de la mitad los trabajadores los que opinan así, el 58.1% es el porcentaje de empresas para las que trabajan que no incluyen esta medida en sus programas. La función de los comedores es reducir los tiempos en los que el trabajador va y vuelve a su casa a comer, permitiéndole ahorrar tiempo.

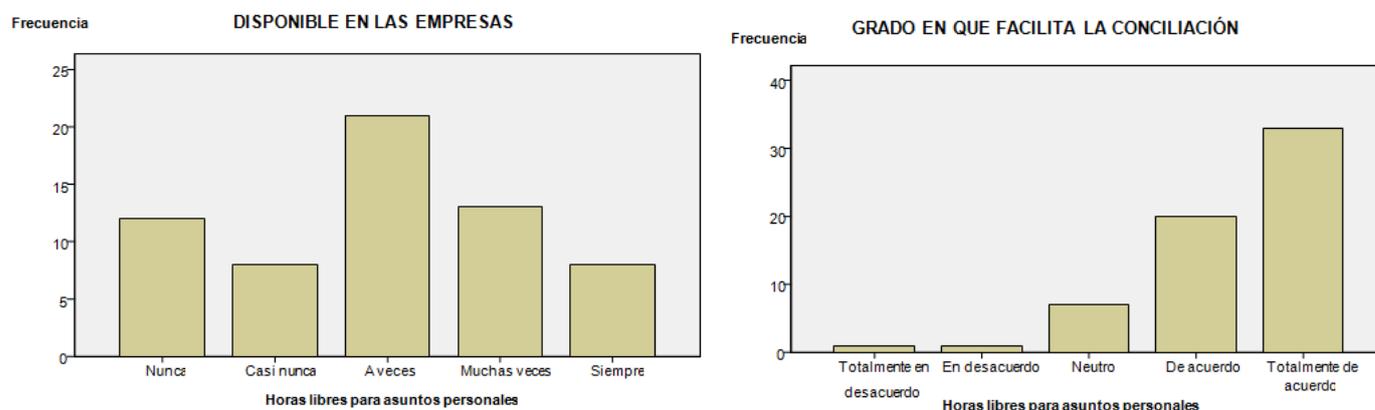
Figura 6.1



Horas libres para asuntos personales

Esta medida, junto con los horarios flexibles y los permisos para asuntos personales/familiares son las que más porcentaje de encuestados acumula que consideran que facilita la conciliación en mayor medida- un 85.5% en este caso. La disponibilidad de esta medida en las empresas no es tan extrema como en casos anteriores, siendo el porcentaje de empresas en las que está disponible siempre o muchas veces muy similar al de empresas en las que no está disponible nunca o casi nunca, un 33.9% frente a un 32.3% respectivamente.

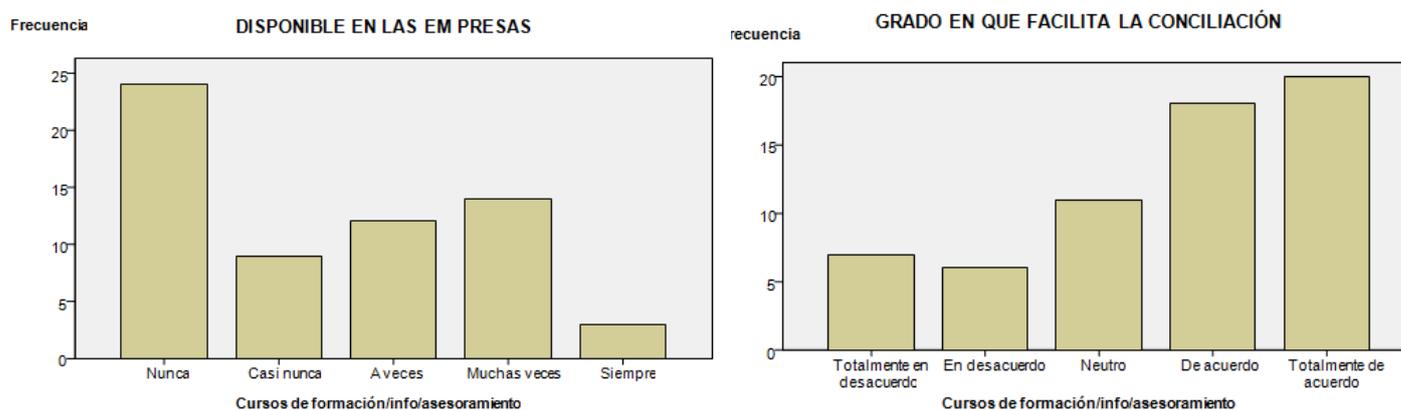
Figura 6.2



Cursos de formación, información, o asesoramiento orientados a la conciliación

Como se puede apreciar claramente en la *Figura 6.3*- gráfico de la izquierda-, las empresas que no dotan a sus empleados de este tipo de cursos suponen un porcentaje significativo sobre el total (53.2%). Los empleados, por su lado, perciben esta medida como facilitadora de la conciliación en un 61.3%, siendo un 31.7% el porcentaje de aquellos que opinan que no influye especialmente en materia de conciliación.

Figura 6.3

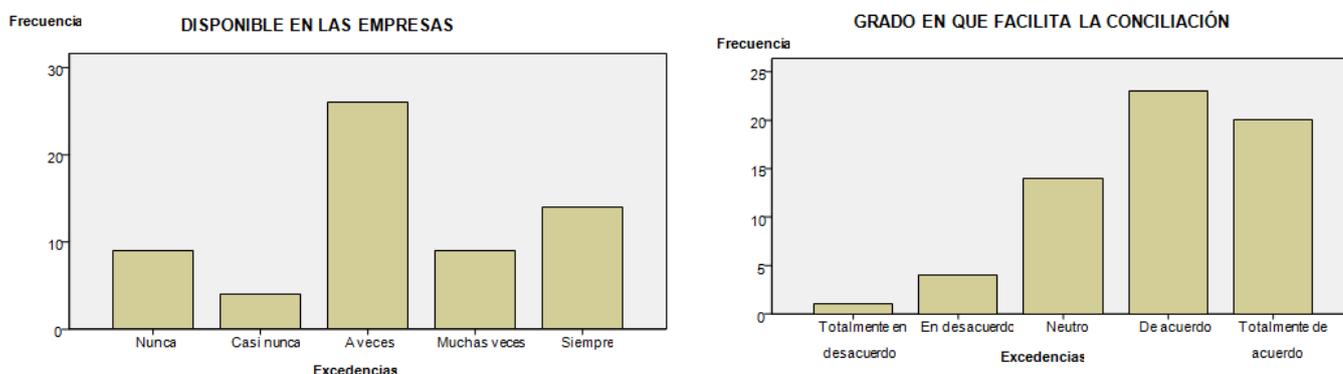


Excedencias

Los acuerdos de excedencias se aplican a veces-*Figura 6.4*- y en casos particulares (cuidado de hijos, maternidad, paternidad, etc.) en la mayoría de

las empresas como coincide con los datos de nuestro estudio (41.9%). Esto es debido a que durante la excedencia se deja de percibir el salario que se venía cobrando y si son excedencias de larga duración además, pueden suponer incluso la pérdida del puesto de trabajo por parte del trabajador ya que la reincorporación al puesto generaría costes-comentados en apartados anteriores- que las empresas no siempre están dispuestas a asumir. Se valora por los empleados como una medida que si les facilita la conciliación en un 69.4%.

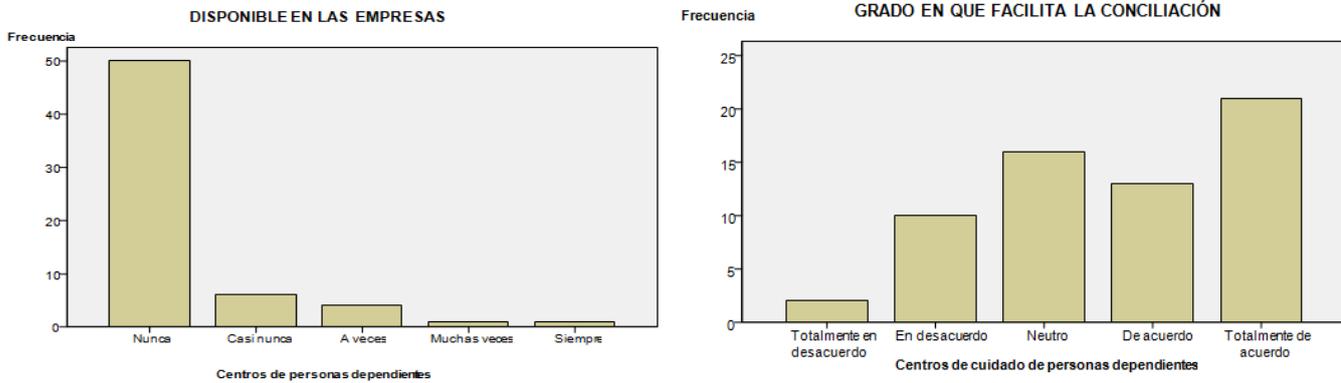
Figura 6.4



Centros de cuidado de personas mayores o dependientes

Como vemos en la *Figura 6.5*, el cuidado de las personas de la tercera edad o dependientes está infravalorado por las empresas o simplemente no consideran que suponga un gran problema para los trabajadores ya que en un 90.3% de las mismas no se facilitan este tipo de medidas. Este caso es similar al caso de los servicios de guardería. El cuidado de los ancianos así como el de los niños requiere gran carga temporal y de atención, por lo que tanto las empresas como el Estado deberían poner más énfasis en favorecer y fomentar políticas dedicadas a estas materias, las cuales desde mi punto de vista, suponen el verdadero hándicap para la conciliación.

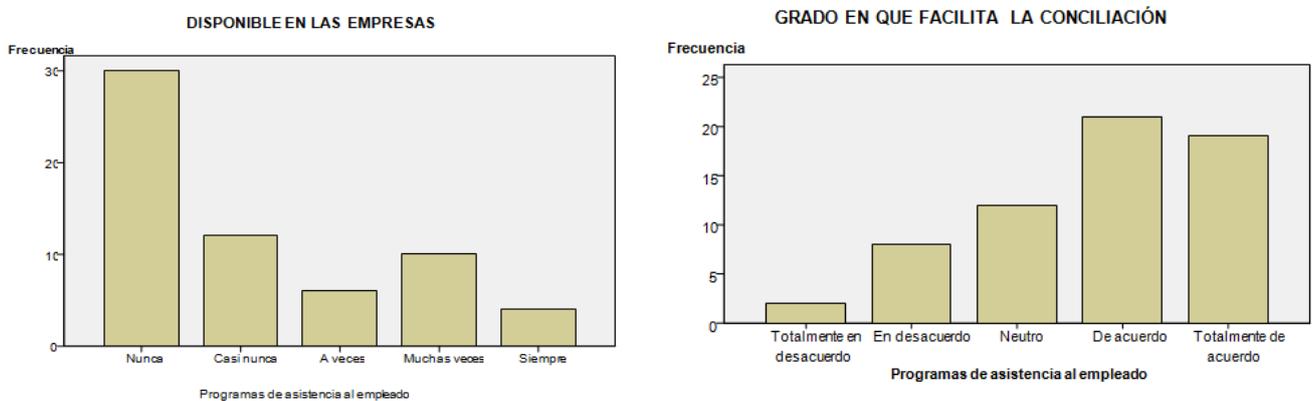
Figura 6.5



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

Por último, y siguiendo la línea que nos han venido marcando los análisis anteriores, los programas de asistencia al empleado no se aplican en prácticamente más de la mitad de las empresas de nuestro estudio (67.8%). Estos programas no facilitan la conciliación como tal, pero ayudan a sobrellevar los problemas que surgen de la faceta doméstica y la laboral, haciendo que el individuo sea capaz de organizar mejor su tiempo y focalizar su atención, volviéndose más eficiente y productivo tanto en el trabajo como en su vida personal/familiar.

Figura 6.6



Las reflexiones que se obtienen de este estudio son claras:

- ✓ Existe y es reconocido un importante problema de conciliación en nuestro país.
- ✓ Las mujeres entre 25 y 44 años son las que acusan mayores problemas para conciliar la vida laboral y familiar.
- ✓ La población trabajadora demanda medidas de conciliación que las empresas no aplican de forma efectiva o ni siquiera aplican.
- ✓ Este problema no se puede solucionar si no hay un acercamiento por parte de las empresas y los trabajadores/as, siendo las primeras las que favorezcan la comunicación y el feedback necesario para atajar estos problemas con la rapidez y eficacia que se requiere.

6. CONCLUSIONES

Este trabajo pretende dar una pincelada de un tema tan amplio y problemático como es el de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se puede afirmar que la vida laboral y lo personal/familiar son dos esferas reconocidas de la vida humana que están claramente enfrentadas debido a los diferentes intereses y realidades de los cinco agentes implicados en esta materia: las familias, las empresas, el Estado, los sindicatos y los trabajadores.

Como se ha mencionado existen 4 ramas de conflicto en el choque de estas dos esferas vitales:

1. Un conflicto individual, que se ponen de manifiesto en los problemas internos del individuo como el estrés, depresión, cansancio, etc.
2. Un conflicto familiar, en cuanto a convivencia en pareja, el cuidado de los hijos, la casa, etc.
3. Un conflicto laboral, que repercute directamente en el desempeño en el puesto de trabajo (baja productividad, absentismo, desmotivación, etc.)
4. Por último un conflicto social, demográfico, político y económico, de forma que se crea una imperante necesidad de favorecer medidas reales que faciliten la conciliación, siendo esta una cuestión de interés público.

La existencia de este conflicto es, sobre todo, debida a la pobre intención por parte de la sociedad, las empresas y el Estado de lograr un entendimiento, aun siendo una verdad absoluta que la familia mantiene a las sociedades (cuidado de menores, ancianos y/o dependientes, sustento del paro juvenil, etc.). Por lo tanto, también mantiene a las organizaciones y empresas. Los trabajadores pueden ser una gran ventaja competitiva, aunque algunos empresarios olviden que sus familias suponen un importante grupo de influencia, ya que las decisiones laborales que tomen los individuos estarán condicionadas por sus necesidades personales/familiares.

La escasa intención de actuar ante el problema de la conciliación se muestra en la débil implantación de políticas familia-amigables por parte de las empresas-no yendo más allá de las exigidas por ley en la mayoría de los casos-, en las escasas ayudas económicas para fomentar la conciliación, en la organización tradicional de muchas empresas en las que se discrimina encubiertamente por razón de sexo, en las escasas facilidades que se ofrecen para ser madre hoy en día, y en la falta de soporte a las empresas para la incorporación de políticas de conciliación e igualdad de oportunidades por parte del Estado entre otras.

Se nos presenta por tanto una clara paradoja, se trabaja para mantener una familia de la cual no se puede disfrutar.

Como se ha expresado en apartados anteriores de este trabajo, Europa parece entender el alcance y la importancia social de este problema y ha incorporado leyes que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar al igual que la promoción de la igualdad de oportunidades y de género, logrando así cambiar la tendencia en los países miembros, como es el caso de España, hacia un contexto social y laboral más favorable a la conciliación.

Para finalizar, creo que tanto empresarios como trabajadores deberían entender las medidas de conciliación como una herramienta que permite mejorar la calidad de vida del conjunto de la sociedad, medio en el que se desarrollan las empresas. Se empiezan a ver los primeros pasos de nuevo orden laboral más acorde con la situación social actual, un planteamiento diferente del trabajo, un planteamiento en el que no se tiene porqué elegir entre

dos realidades sociales no excluyentes,-el trabajo y la vida personal/familiar-. Tristemente, y en referencia a las conclusiones del estudio realizado, aún queda mucho por hacer en materia de conciliación en nuestro país.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros y artículos

Bonache, J., Cabrera, A. (2005): “Dirección de personas: evidencias y perspectivas del siglo XXI”. Madrid: Prentice Hall (2 ed.), Financial Times, Cap.16.

Macinne, J, (2005):“10 Mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar” Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, núm. 1, pp35-71.

Malcon, C. (2007). “TheWork-Life Balance II Informe de investigación: Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en España”. International Journal of IberianStudies, 20(1), pp.65-78.

Vela Jiménez, M.J., de Luis Carnicer M.P., Martínez Sánchez, A. y Pérez Pérez, M. (2002). ”La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”; Boletín económico de ice nº 2741, pp.37-52.

Recursos electrónicos

Am-abogados.com, (2013), Análisis nueva ley de conciliación de la vida familiar y laboral; Despacho de Abogados en Zaragoza (Derecho de Familia) Disponible en: <http://www.am-abogados.com/blog/analisis-nueva-ley-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/4505/> [consulta: 15/12/2014]

ddd.uab.cat (2005), “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva: Un aspecto de la estrategia europea de empleo”. Disponible en: http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2005/34871/cuarellab_a2005m7v23n1p131.pdf[consulta: 19/12/2014]

elderecho.com (2012), “La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.” Disponible en: http://www.tribuna/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma_11_465055001.html[consulta: 11/12/2014]

Eoi.es, (n.f.), Resultados para las empresas en Igualdad; wiki EOI de documentación docente. Disponible en: http://www.eoi.es/wiki/index.php/Resultados_para_las_empresas_en_Igualdad[consulta: 6/12/2014]

fundacionfade.org (2014), “Estudio sobre conciliación y familia, Fundación FADE”. Disponible en: http://www.fundacionfade.org/images/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf[consulta: 22/12/2014]

Gizartelan.ejgv.euskadi.net, (2011), Qué es la conciliación - Castellano. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45conccont/es/contenidos/informacion/conc_que_es/es_info/que_es_conciliate.html [consulta: 4/12/2014]

Inmujer.gob.es(n.f.), “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones” Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>[consulta: 19/12/2014]

promocion.camaramadrid.es(2007), “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas “Madrid, Empresas y Conciliación, proyecto EQUAL; Área de gobierno de familia y servicios sociales. Disponible en: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf[consulta: 12/12/2014]

revistas.ucm.es (2005), “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”. Disponible

en:<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>[consulta: 21/12/2014]

Savethechildren.es(2013), “La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia”. Disponible en: http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/597/La_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiarESP_vOK.pdf. [consulta: 5/12/2014]

Serpadres.es (2012), ” Derechos y trabajo: La conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma Laboral”-Juan, B.; Disponible en <http://www.serpadres.es/familia/derechos/La-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-la-Reforma-Laboral.html>[consulta: 15/12/2014]

uam.es (2006), “Grandes empresas y conciliación en España”;Proyecto “Madrid, Empresas y conciliación”;Iniciativa Comunitaria EQUAL. Disponible en: http://www./personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/conciliacionarticulo.pdf[consulta: 19/12/2014]

ubr.universia.net:¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa”. Disponible en: <http://ubr.universia.net/article/viewFile/778/904>[consulta: 11/12/2014]

Organismos oficiales

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado:Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en:https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades; Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/>

Instituto Nacional de Empleo;EPA; Disponible en: <http://www.ine.es/>

Junta de Castilla y León: “Guía sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”(2011). Disponible en:<http://www.jcyl.es/>

The Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE); Disponible en: <http://www.oecd.org/spain/>

ANEXO 1

Cuadro 2.1 Tasa de participación de mano de obra por género(1990,2000,2010)

Proportion of people aged 15-64 who are in the labour force either in work or looking for work

Region and country	1990			2000			2010		
	Men	Women	All	Men	Women	All	Men	Women	All
OECD	80.6	57.7	69.1	79.3	61.0	70.0	78.9	64.9	71.9
Australia	85.0	61.8	73.5	82.5	65.4	74.0	82.9	70.0	76.5
Austria	80.1	55.3	67.7 a	79.9	61.8	70.8	80.9	69.3	75.1
Belgium	71.3	46.1	58.7	73.8	56.6	65.2	73.4	61.8	67.7
Canada	84.9	68.4	76.6	81.9	70.4	76.2	81.5	74.2	77.8
Chile	80.9	35.2	57.8 a	78.9	39.1	58.8	77.8	51.8	64.8
Czech Republic	79.6	62.8	71.2 a	79.4	63.7	71.6	78.6	61.5	70.2
Denmark	87.1	77.6	82.4	84.0	75.9	80.0	82.7	76.1	79.5
Estonia	85.3	72.4	78.7	76.7	65.3	70.8	76.7	70.9	73.7
Finland	80.8	73.4	77.1	77.6	72.1	74.9	76.7	72.5	74.6
France	75.8	58.5	67.1 b	75.3	62.9	69.0 b	74.9	66.1	70.5 b
Germany	79.0	55.5	67.4	78.9	63.3	71.1	82.4	70.8	76.6
Greece	76.8	42.6	59.1	77.1	49.7	63.0	78.9	57.6	68.2
Hungary	74.4	57.3	65.7 a	67.5	52.6	59.9	68.3	56.7	62.4
Iceland	87.0	76.6	81.9 a	89.8	83.3	86.6	88.2	82.7	85.5
Ireland	77.5	42.6	60.1	79.8	56.4	68.1	77.9	62.6	70.2
Israel*	68.1	46.9	57.4	67.1	56.1	61.5	68.2	60.9	64.5
Italy	75.1	44.0	59.5	74.3	46.3	60.3	73.3	51.1	62.2
Japan	83.0	57.1	70.1	85.2	59.6	72.5	84.8	63.2	74.0
Korea	76.2	49.9	62.8	77.1	52.0	64.4	77.1	54.5	65.8
Luxembourg	77.4	42.4	60.1	76.4	51.7	64.2	76.0	60.3	68.2
Mexico	85.8	36.0	60.6 a	84.7	41.0	61.7	82.9	46.6	63.9
Netherlands	80.0	53.1	66.7	83.2	65.2	74.3	83.8	72.6	78.2
New Zealand	83.4	63.2	73.2	83.2	67.2	75.1	83.6	71.8	77.5
Norway	83.4	70.7	77.1	84.8	76.5	80.7	80.8	75.6	78.2
Poland	77.5	63.1	70.2 a	71.7	59.9	65.8	72.4	59.0	65.6
Portugal	82.8	59.6	70.9	78.9	63.8	71.2	78.2	69.9	74.0
Slovak Republic	80.7	69.8	75.2 a	76.8	63.2	69.9	76.0	61.3	68.7
Slovenia	64.8	56.3	60.5 a	71.8	63.2	67.5 a	75.4	67.4	71.5
Spain	81.3	42.2	61.7	80.4	52.9	66.7	81.9	66.8	74.4
Sweden	86.8	82.5	84.7	81.5	76.4	79.0	82.2	76.7	79.5
Switzerland	90.8	68.1	79.5 a	89.4	71.7	80.6	88.2	76.1	82.2
Turkey	83.6	36.0	59.4	76.9	28.0	52.4	75.4	30.2	52.7
United Kingdom	88.3	67.3	77.8	84.1	68.9	76.4	82.5	70.2	76.3
United States	85.6	67.8	76.5	83.9	70.7	77.2	79.6	68.4	73.9

Fuente: OECD (2012b), OECD Employment database for OECD countries and the Russian Federation, unless otherwise specified under note (a); ILO (2012a), KILM indicators, accessed February 2012 for non-OECD countries.

Grafico 2.1 Razones de la baja tasa de natalidad en España



* España es uno de los países donde las mujeres tienen un menor número de hijos. ¿Cuáles diría Ud. que son las principales razones por las que en nuestro país existe esta baja tasa de natalidad? ¿Alguna otra razón?

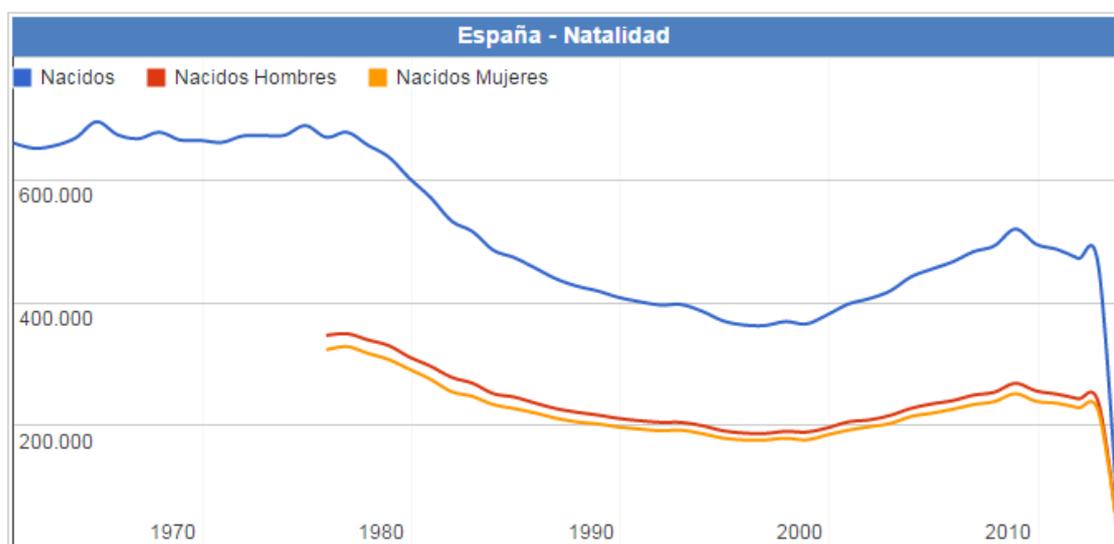


Fuente: Estudio sobre conciliación y familia,2014;Elaborado conjuntamente por Fundación Pfizer y TNS Demoscopia. Entrevista telefónica,territorio nacional español,H y M con nacionalidad española mayores de 16,1500 entrevistas, distribuidas de forma proporcional entre las diferentes CC.AA. y provincias españolas, y entre los diversos niveles de hábitat. Erro estadístico:±2,6% para muestra global, en el peor de los caos (P=Q=50) y con nivel de confianza del 95,5%.

ANEXO 2

Grafico 2.2: Evolución de la tasa de natalidad

España tiene un índice de fecundidad inferior a 2,1 por mujer (fecundidad de reemplazo), En 2013 fue el país número 175 en Tasa de Natalidad y el 181 en Índice de Fecundidad de los 182 países publicados por DatosMacro.com.En 2008, número de nacimientos alcanzó su máximo en 25 años.



Fuente:Datosmacro.com

Tabla 2.2 Permisos de maternidad y porcentaje de varones que disfrutaron la prestación por maternidad

Año	Permisos de maternidad	Porcentaje de varones respecto al total
2004	282.080	1,6
2005	299.605	1,8
2006	320.554	1,7

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

ANEXO 3

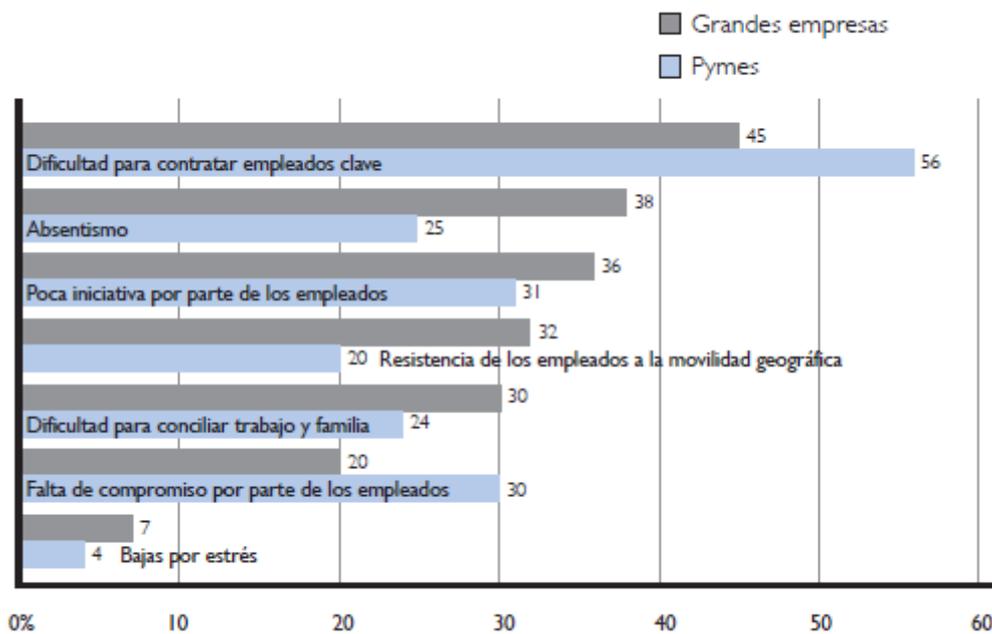
Tabla 2.3 Jornada a tiempo parcial en España

AÑOS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
2012	14,7	6,6	24,5
2011	13,8	6,0	23,5
2010	13,3	5,4	23,2
2009	12,8	4,9	23,0
2008	12,0	4,2	22,7
2007	11,8	4,1	22,8
2006	12,0	4,3	23,2
2005	12,4	4,5	24,2

Fuente: Encuesta de Población activa(INE)

Grafico 4.1 Problemas en Grandes empresas y Pymes en España

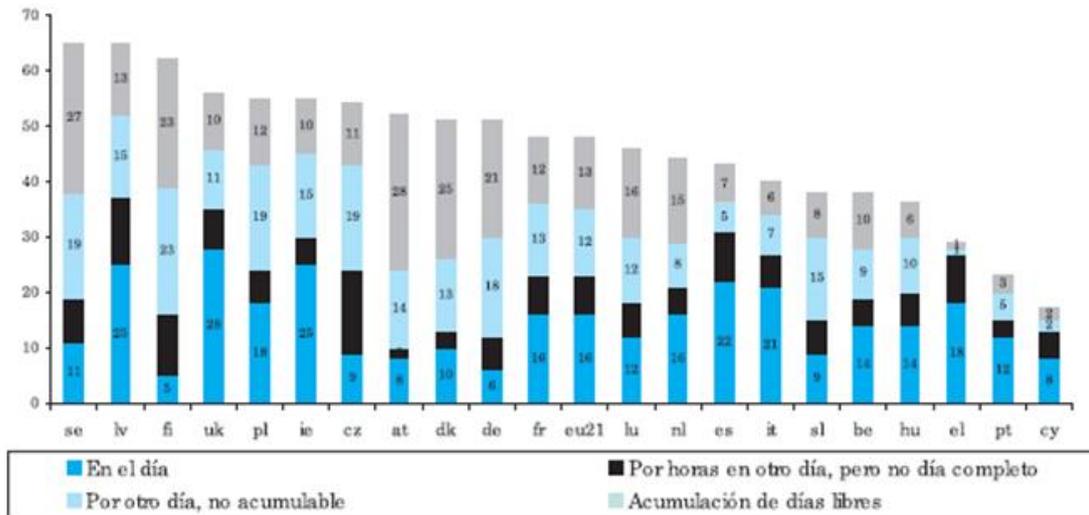
Problemas más relevantes en Grandes empresas y Pymes España 2006



Fuente: Estudio IFREI 2006

ANEXO 4

Gráfico 4.2 Porcentaje de empresas de todos los tamaños con flexibilidad horaria y las formas de compensación de los tiempos de cada país y de la UE



Fuentes: European Foundation for the improvement of working and living conditions (2006): Working time and work-life balance in European companies, Dublin, p.7.

ANEXO 5

ENCUESTA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- TODA LA INFORMACIÓN SERÁ TRATADA ANÓNIMAMENTE Y DE FORMA CONFIDENCIAL, tratándose de forma agregada los datos obtenidos
- POR FAVOR, ES MUY IMPORTANTE QUE CONTESTE A TODAS LAS CUESTIONES, ELIGIENDO UNA ÚNICA OPCIÓN.

Este cuestionario forma parte de un estudio sobre **conciliación de vida laboral y familiar** realizado por la Universidad de Valladolid, muchas gracias de antemano por su colaboración. Por favor, lea con atención las diferentes cuestiones y conteste según se indique.

DATOS GENERALES DEL INDIVIDUO

Señale con una cruz donde corresponda.

Sexo Hombre Mujer

Edad 16-24 25-35 36-44 45-55 Más de 55 años

Tipo de jornada Tiempo completo Tiempo parcial Otros

Antigüedad en la empresa: _____

DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA QUE TRABAJA

Sector de actividad: _____

Años de actividad empresarial: _____

Tipo de empresa Nacional Multinacional Otras

Número de empleados ≤10 11-50 51-250 ≥251

SOBRECONCILIACIÓN VIDA LABORAL-PERSONAL

1. ¿Cree usted que existen problemas de conciliación en España?

Nunca	Casi nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

2. A su parecer, de los siguientes ¿Cuál son los motivos de la existencia de problemas de conciliación en España?

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
Horarios laborales largos y mal planificados	1	2	3	4	5
Pocas políticas de apoyo por parte de las empresas	1	2	3	4	5
Desigual reparto de roles domésticos entre hombre y mujer	1	2	3	4	5
Falta de legislación sobre la materia	1	2	3	4	5
Problema de cultura y/o tradición	1	2	3	4	5

3. ¿Siente que tiene problemas para conciliar su vida laboral, personal y familiar?

Nunca	Casi nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

4. Valore la medida en que estos problemas le influyen personalmente para lograr la conciliación de su vida laboral y familiar.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
Incompatibilidad de horarios	1	2	3	4	5
Exceso de horas de trabajo	1	2	3	4	5
Falta de tiempo para familia/ vida personal	1	2	3	4	5
Problemas de atención y/o cuidado de hijos	1	2	3	4	5
Falta de asesoramiento	1	2	3	4	5
Estrés/Cansancio	1	2	3	4	5

*Otros(Indicar cuáles) -----

5. ¿Cuáles de los siguientes servicios y prestaciones están disponibles en su empresa?

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
Horarios flexibles	1	2	3	4	5
Jornada a tiempo parcial	1	2	3	4	5
Permisos por asuntos personales y/o familiares	1	2	3	4	5
Servicios o facilidades de guardería	1	2	3	4	5
Semanas comprimidas	1	2	3	4	5
Posibilidad de trabajar en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo(<i>teletrabajo</i>)	1	2	3	4	5
Comedor para empleados	1	2	3	4	5
Horas libres para asuntos personales	1	2	3	4	5
Cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación	1	2	3	4	5
Excedencias	1	2	3	4	5
Centros de cuidado de personas mayores o dependientes	1	2	3	4	5
Programas de asistencia al empleado (salud,estrés,etc.)	1	2	3	4	5

*Algún otro de especial mención: -----

6. Valore en qué grado le facilitarían la conciliación las siguientes medidas.

	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutro	En Acuerdo	Totalmente de acuerdo
Horarios flexibles	1	2	3	4	5
Jornada a tiempo parcial	1	2	3	4	5
Permisos para asuntos personales y/o familiares	1	2	3	4	5
Servicios o facilidades de guardería	1	2	3	4	5
Semanas comprimidas	1	2	3	4	5
Posibilidad de trabajo en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo (<i>teletrabajo</i>)	1	2	3	4	5
Posibilidad de trabajo en casa y/o fuera del lugar habitual de trabajo (<i>teletrabajo</i>)	1	2	3	4	5

Comedor para empleados	1	2	3	4	5
Horas libres para asuntos personales	1	2	3	4	5
Cursos de formación, información o asesoramiento orientados a la conciliación	1	2	3	4	5
Excedencias	1	2	3	4	5
Permisos maternidad o paternidad más amplios que los estipulados por ley	1	2	3	4	5
Centros de cuidado de personas mayores	1	2	3	4	5
Programas de asistencia al empleado (salud, etc.)	1	2	3	4	5

-Gracias por su colaboración-