



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Evolución del empleo a tiempo parcial a raíz del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Presentado por José Antonio Pacheco Almarza

Tutelado por: Javier Díez Saiz

Soria, 19 de junio de 2015

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
---------------------------	----------

CAPÍTULO 1

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

1.1. Cambios sociales	13
1.1.1. Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo	13
1.1.2. Familias	15
1.2. El problema de la conciliación	17

CAPÍTULO 2

Normativa de conciliación

2.1. Normativa estatal	20
2.2. Regulación europea e internacional	23
2.3. Negociación colectiva	24

CAPÍTULO 3

Políticas empresariales de conciliación

3.1. Introducción	28
3.2. Políticas de flexibilidad laboral	29
3.2.1. Flexibilidad horaria,	30
3.2.2. Flexibilidad del espacio de trabajo	32
3.2.3. Modalidades del permiso	34
3.2.3.1. Permiso de maternidad superior al que establece la ley	34
3.2.3.2. Permiso de paternidad superior al que establece la ley	35
3.2.3.3. Excedencias para el cuidado de familiares.	36
3.2.3.4. Otros permisos	37
3.2.4. Otro modelo de flexibilidad laboral	38
3.3. Apoyos profesionales y asesoramiento	39
3.4. Servicios familiares	39
3.5. Beneficios extrasalariales	41
3.6. Facilitadores de la cultura familiarmente responsable	41

3.7. Métodos de trabajo que dificultan la conciliación	42
3.7.1. Empleo a turnos y empleo nocturno	43
3.7.2. Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno	45

CAPÍTULO 4

El empleo a tiempo parcial como técnica de flexibilidad laboral

4.1. Contextualización del empleo a tiempo parcial en el ámbito de la flexibilidad laboral	48
4.2. Antecedentes y características	48
4.3. Uso del empleo a tiempo parcial en España y en Europa	53
4.4. Regulación del empleo a tiempo parcial	54
4.4.1. Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.	55
4.5. Análisis práctico del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.	56
4.5.1. Material y métodos	57
4.5.3. Evolución del empleo a tiempo parcial y a tiempo completo en España (2012-2013 y 2013-actualidad)	60
4.5.4. Evolución del empleo a tiempo parcial en España por sexo	63
 CONCLUSIONES	 67
5.1. Objetivo principal:	68
5.2. Objetivos secundarios:	69
5.3. Futuras líneas de investigación	70

BIBLIOGRAFÍA	71
---------------------------	-----------

ANEXO 1

Convenios colectivos y trabajadores afectados en 2012 y 2013 según las cláusulas negociadas	80
--	-----------

ANEXO 2

Movimiento laboral registrado (2003-2015)	81
--	-----------

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. 1 Tasa de actividad en España por sexo (2002-2014)	13
GRÁFICO 4. 1 Evolución del empleo a tiempo parcial en España por sexos (2003-2014) ...	50
GRÁFICO 4. 2 Ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo. España 2014.....	51
GRÁFICO 4. 3 Ocupados a tiempo parcial por sexo y grupos de edad. España 2014	52
GRÁFICO 4. 4 El contrato a tiempo parcial en Europa en 2003, 2008 y 2013.....	53
GRÁFICO 4. 5 Evolución del empleo a tiempo completo y parcial en España (2003-2014)	58
GRÁFICO 4. 6 Evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo (2012- 2013).....	60
GRÁFICO 4. 7 Evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo (diciembre 2013- actualidad)	61
GRÁFICO 4. 8 Evolución del empleo a tiempo parcial por sexos (2012- 2013)	63
GRÁFICO 4. 9 Evolución del empleo a tiempo parcial por sexos (diciembre 2013- actualidad)	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.1 Ocupadas por rama de actividad (% respecto del total de cada sexo).....	14
TABLA 3. 1 Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada ...	42
TABLA 3. 2 Accidentes de trabajo por frecuencia de trabajo en horario nocturno (2012-2013).....	44
TABLA 3. 3 Problemas de salud manifestados según si el trabajo es nocturno o diurno	45
TABLA 4. 1 Comparativa de pendientes de los gráficos 4.6 y 4.7 e incrementos	62
TABLA 4. 2 Comparativa de pendientes de los gráficos 4.8 y 4.9 e incrementos	65

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

La realización de actividades laborales y la disponibilidad de tiempo de dedicación personal o familiar es un reto pendiente en nuestra sociedad. Ante la delicada situación económica, social y laboral actual, las personas se encuentran ante la difícil decisión de centrarse de forma efectiva en su trabajo y futuro profesional o la prestación de servicios a familiares con necesidad o el disfrute de más tiempo libre.

La realidad en el ámbito familiar, es que en la actualidad ambos cónyuges de la pareja trabajan, con lo que se antoja necesaria la búsqueda de medidas capaces de compaginarla exigente vida laboral con la familiar. La incorporación de políticas de flexibilidad en el ámbito empresarial ofrece al trabajador un abanico de posibilidades a la hora de compaginar ambos mundos. Sin embargo, estas políticas no son frecuentemente desarrolladas en el ámbito empresarial. No obstante, además de estas políticas que las empresas pueden adoptar, existe una regulación laboral a nivel, europea, estatal y autonómica que se ha de respetar.

Desde el punto de vista de la conciliación laboral familiar y personal, la existencia de técnicas de flexibilidad laboral supone dedicar más tiempo a la actividad particular, sin tener la necesidad de abandonar o limitar el acceso al mercado laboral. En este Trabajo Fin de Grado(en adelante TFG) se analiza la situación de la conciliación laboral, personal y familiar en España. Para ello, y como marco teórico se analizan las técnicas utilizadas a nivel empresarial, centrandose especial interés en el trabajo a tiempo parcial, pues supone, bajo mi punto de vista, una de las herramientas más completas para solventar el conflicto trabajo-familia. Si bien, es cierto que algunos autores apuntan a que puede contribuir a engrandecer las desigualdades sociales y de género, desde las administraciones públicas se debe regular de tal manera que se garanticen los mismos derechos, libertades y condiciones laborales que en la modalidad de jornada completa. La acogida del empleo a tiempo parcial en el mercado laboral español, a raíz del *Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores* supone el elemento central del análisis desarrollado en el capítulo cuarto.

Hasta la fecha han sido varios los autores que han tratado de aportar conocimientos a la cuestión trabajo-familia, entre los que destaca Chinchilla (2007), Leon (2007) Poelmans (2005), Cabeza y Fernández (2011),Martínez (2009) o Sirvent (2009).

La contribución que se pretende aportar con este TFG se centra en ofrecer de una parte a los trabajadores una amplia visión de los permisos y normativa existente en materia de conciliación familiar, tratando de ofrecer información útil. De otra parte, al ámbito empresarial, la posibilidad de revisar lo ya establecido internamente, por medio de acuerdos o negociación colectiva con el difícil reto de ampliar la protección a los trabajadores en una época difícil para la actividad laboral. Es importante que las empresas vayan tomando conciencia de las ventajas que ofrece el uso de técnicas flexibles en el ámbito laboral. Respecto a la parte práctica, se pretende establecer una visión de la importancia del empleo a tiempo parcial tanto para empresas (flexibilidad interna) como para los trabajadores (conciliación de la vida laboral, familiar y personal).

Objetivos

Además, ligado a ello y bajo este contexto se plantea el **objetivo principal** de analizar el *Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores* en relación a la evolución del empleo a tiempo parcial, como técnica de flexibilidad laboral.

Como objetivos secundarios del trabajo, se establecen los siguientes:

- 1) Averiguar la situación actual del empleo a tiempo parcial en España y establecer las disposiciones legales por las que se regula; así como conocer qué grupos de edad y sexo desarrollan, en mayor medida, esta modalidad contractual.
- 2) Conocer en qué consiste la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y qué factores intervienen en ella.
- 3) Analizar, desarrollar y explicar los principales métodos en conciliación de la vida laboral, familiar y personal que desarrollan las empresas.
- 4) Valorar cómo afectan determinados tipos o métodos de trabajo a la conciliación.

Referente a las competencias, se han aplicado todas las genéricas de la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En cuanto a las específicas, se han desarrollado en mayor medida las siguientes:

- CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- CE.10. Economía y mercado de trabajo.
- CE.11. Políticas sociolaborales.

Metodología

Una vez realizado el estudio de las competencias y presentados los objetivos del trabajo, el uso de la metodología se ha realizado diferenciando los pilares básicos del trabajo.

Por un lado el tema de la conciliación laboral, en el que se ha realizado los siguientes pasos:

- Introducción del tema y planteamiento del problema, con el objeto de analizar las cuestiones referentes a la conciliación laboral, personal y familiar y establecer los objetivos a estudiar.

INTRODUCCIÓN

- Conocimiento de la regulación estatal y comunitaria.
- Revisión bibliográfica. En la que se ha recopilado información, obteniendo una base teórica-práctica actualizada. Se analizan los aspectos más importantes de los estudios realizados por diferentes organismos como el IESE Business School de la Universidad de Navarra, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, manuales facilitados por la red de intercambio de la biblioteca universitaria y documentos de revistas especializadas hallados en Dialnet y Google Académico principalmente.

Por otro lado, el uso del empleo a tiempo parcial y su evolución:

- Contextualización del empleo a tiempo parcial en las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Recopilación de datos. Investigación de información del mercado laboral, procedente fundamentalmente de la Agencia Europea de Estadística (En adelante EUROSTAT) y del Instituto Nacional de Estadística (En adelante INE).
- Análisis de datos. Con el fin de proporcionar una correcta representación de la información obtenida, se ha seleccionado la información más significativa para proceder a la realización del análisis. Para proyectar, visualizar y comparar los datos extraídos se ha optado por utilizar la herramienta de Microsoft Office Excel.
- Conclusiones. Una vez analizada la información, se ha procedido a realizar este apartado, en el que se presentan las principales valoraciones del trabajo.

Justificación

La precariedad del mercado laboral actual, influenciada por las consiguientes reformas laborales ha producido la pérdida de algunos derechos laborales por parte de los trabajadores. Desde la reforma laboral de 2012, en materia de negociación colectiva, se otorga un mayor valor al convenio colectivo de empresa respecto al convenio sectorial estatal o autonómico o de acuerdos interprofesionales. Este aspecto supone mayor potestad a la empresa a la hora de establecer las condiciones laborales (incluidas las relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar).

Por tanto, la justificación del tema elegido responde a cuestión laboral actual, aunque también se ha visto influenciada por aspectos personales:

En primer lugar por el interés que me suscita el tema de conciliación laboral familiar y personal. Estos aspectos afectan directamente a la hora de tomar una de las decisiones más importantes en la vida, como es la de formar una familia.

En segundo lugar, desde mi punto de vista, el conflicto entre el trabajo y la familia es una cuestión a la que la gran mayoría de la población estamos o vamos a estar sometidos a lo largo de nuestra vida.

INTRODUCCIÓN

Otra de las razones de realizar este trabajo, deriva de mi procedencia del mundo rural. Esta situación hace que haya vivido gran parte de mi infancia bajo el apoyo y el cuidado de mis abuelos, aspecto clave para que mis padres afrontaran el mundo laboral con garantías.

En cuanto al análisis del empleo a tiempo parcial desarrollado en el capítulo cuarto, se indican dos razones:

- Por un lado, el hecho de ser una técnica capaz de aportar condiciones de flexibilidad en el trabajo, tanto para la empresa, como para el trabajador. Este aspecto ubica al empleo a tiempo parcial como una de las técnicas más eficientes en relación con la conciliación laboral. El hecho de establecer la comparación desde el Real Decreto Ley 16/2013 se justifica, por un lado en su reciente elaboración y por otro, por su contenido en relación al empleo a tiempo parcial.
- Por otro, relativo a mi situación particular. El empleo a tiempo parcial ha supuesto poder compatibilizar mis estudios universitarios con la realización de actividades laborales, compaginando así el tiempo necesario de estudio con la obtención de un salario.

Estructura

La estructura de este trabajo se organiza en cuatro capítulos que anteceden a la introducción y se culminan con la sección de conclusiones.

En el primero de los capítulos, la aportación se basa en la identificación de los principales factores que afectan a la relación trabajo-familia. Además se repasan los cambios sociales acontecidos durante las últimas décadas, referentes a la incorporación de la mujer al mundo laboral y la modificación de las estructuras familiares.

En el segundo capítulo, se estudia la normativa por la que se regulan los aspectos más importantes de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente se analizan las disposiciones legales recientes y los cambios que provocan en materia de conciliación, así como las directivas comunitarias.

En el tercero, se realiza una clasificación de las diferentes políticas empresariales de conciliación. Se establecen las técnicas desarrolladas por las empresas, así como los métodos de trabajo que dificultan la organización de manera efectiva del ámbito laboral con el familiar y personal.

Una vez expuestos los aspectos teóricos de la conciliación, en el capítulo cuarto se realiza un análisis práctico del empleo a tiempo parcial, como método comprendido en las técnicas de flexibilidad horaria. En él se compara de manera cuantitativa la evolución y utilización de esta modalidad en España en diferentes periodos.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



CAPÍTULO 1

La Real Academia Española define conciliar como “componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí” siendo una segunda acepción la de “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”.

El principal objetivo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es cimentar una sociedad basada en la calidad de vida de las personas ofreciendo similares oportunidades a hombres y mujeres, afrontando de manera efectiva las tareas profesionales, atender las responsabilidades familiares y disfrutar , tanto de la vida familiar, como la personal o de ocio.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar, por tanto, se encamina a la consecución de una reorganización del sistema social y económico en la que cada uno de los **agentes sociales** adopta un papel determinado:

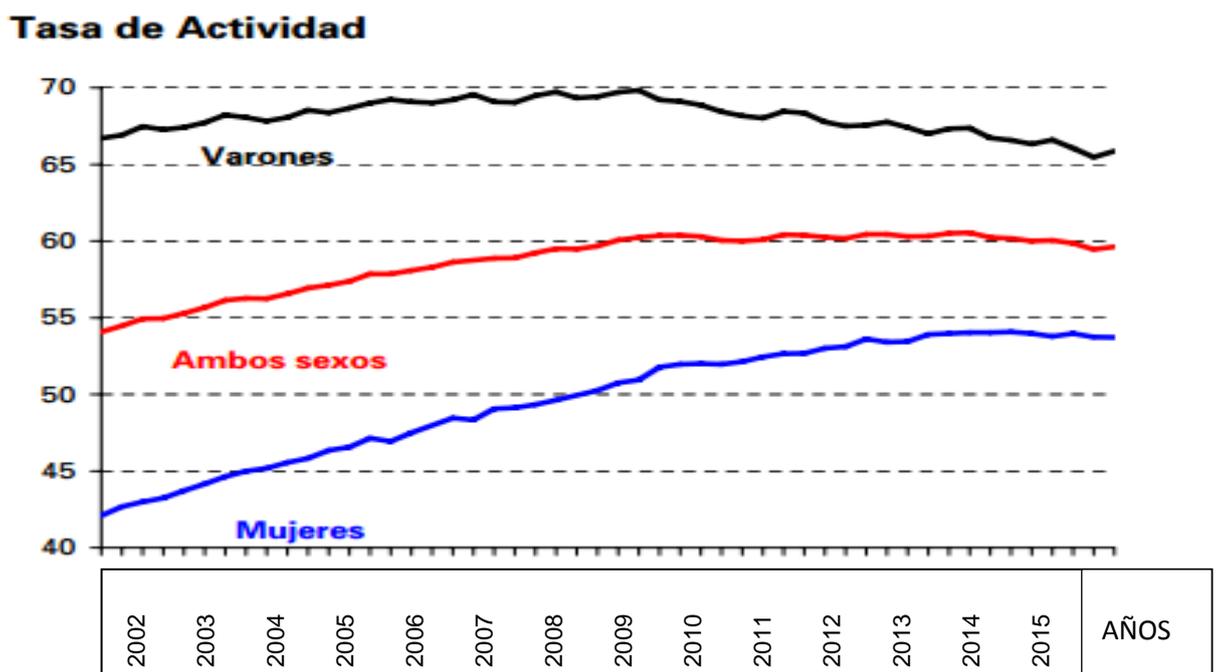
- La principal función de las Administraciones públicas en este ámbito es impulsar y desarrollar acciones informativas al conjunto de la ciudadanía y a las organizaciones empresariales. Además, ofrecen servicios de atención al ciudadano, menores y personas dependientes como el programa “Conciliamos”, impulsado por la Junta de Castilla Y León y dirigido a la atención lúdica de niños y niñas durante los periodos vacacionales del verano 2015, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
Las administraciones públicas poseen medidas de reorganización del trabajo para sus empleados como el “plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la administración” elaborado en 2005 para los empleados públicos de la Administración General del Estado.
- Respecto al ámbito empresarial, las organizaciones están obligadas a acatar la legislación laboral vigente. Sin embargo, su comportamiento depende de diversos factores (tamaño, forma, responsabilidad social corporativa, sector económico,...) Así, empresas con un grado de concienciación mayor, desarrollan medidas que amplían la normativa existente en conciliación. Además promueven medidas de flexibilidad interna (horario, turnos, jornada...)
- Los sindicatos poseen una labor informativa desarrollando actuaciones a seguir dirigidas a empresarios y trabajadores.
En la negociación colectiva, pueden incluir cláusulas y estrategias para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Servicios sociales. Realizan un papel determinante a la hora de detectar las necesidades del conjunto de la población en materia de conciliación.
Desarrollan servicios de atención a las personas dependientes, suponiendo un importante apoyo físico y psicológico para las familias.
Por último se encargan de elaborar estrategias con el fin de sensibilizar a la ciudadanía.

1.1. Cambios sociales

1.1.1 Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo

En las últimas décadas se han desarrollado importantes modificaciones en la composición del mercado laboral en nuestro país. La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral (gráfico 1.1), ha contribuido a la transformación de la realidad social española.

Gráfico 1.1. Tasa de actividad en España por sexo (2002-2014)



Fuente: INE. Encuesta de población activa. Primer trimestre 2015.

El avance económico, productivo, y tecnológico de la sociedad en cuestión de décadas ha sido inmenso. Sin embargo, los cambios culturales, de mentalidad y de valores se han desarrollado con mayor lentitud. Uno de los principales problemas que las mujeres se encuentran en el acceso al mundo laboral viene marcado por las históricas desigualdades de género.

La segregación laboral es una característica presente en los diferentes mercados de trabajo y un rasgo fundamental para la inserción laboral de ciertos colectivos marginados (mujeres, jóvenes e inmigrantes) en las sociedades occidentales.

CAPÍTULO 1

Este método sirve para analizar si dos colectivos de individuos se encuentran en igualdad de oportunidades para el trabajo. La segregación laboral se divide en:

- Segregación vertical: Se presenta cuando un colectivo de trabajadores se concentra en los niveles inferiores o superiores de la escala ocupacional. Las mujeres, a día de hoy, siguen teniendo puestos en categorías más bajas, siendo su ascenso profesional más complicado que el de los hombres.
- Segregación horizontal: Ocurre cuando un colectivo de trabajadores se concentra en un número pequeño de ramas de actividad y no se encuentra en las demás. Existe un tipo de ocupaciones que suele estar enfocadas históricamente y tradicionalmente a las mujeres, siendo una de las bases de la discriminación.

Aspectos como la rama de actividad, el nivel jerárquico, o la precariedad laboral son factores que provocan la existencia de desigualdades sociales. Las mujeres trabajan en mayor medida en actividades de menor cualificación (tabla 1.1) que los hombres, actividades en las que imperan contratos a tiempo parcial y de manera temporal, provocando una inestabilidad laboral, personal y familiar en la persona.

Tabla 1.1. Ocupadas por rama de actividad (% respecto del total de cada sexo)

	2013		2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,0	2,2	5,7	2,4
B. Industrias extractivas	0,3	0,0	0,3	0,1
C. Industria manufacturera	17,0	6,8	17,1	7,2
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,7	0,2	0,7	0,3
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3	1,2	0,3
F. Construcción	10,1	1,1	11,1	1,2
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,4	18,0	15,1	17,6
H. Transporte y almacenamiento	7,3	1,9	7,2	2,0
I. Hostelería	6,8	8,9	6,6	8,7
J. Información y comunicaciones	3,7	2,3	3,7	2,3
K. Actividades financieras y de seguros	2,5	2,8	2,4	2,5
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,7	0,5	0,6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,7	5,1	4,7	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,1	6,4	4,0	6,3
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,1	6,7	7,9	7,3
P. Educación	4,1	10,0	4,1	10,1
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,3	13,5	3,5	13,5
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	1,8	1,9	1,7
S. Otros servicios	1,5	3,5	1,6	3,4
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,8	7,6	0,7	7,3
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,1	0,0	0,0

Fuente: INE. Encuesta de población activa

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Según los últimos datos publicados por el INE en 2014 de la EPA (2013) un 76% de las mujeres ocupadas eran empleadas sin tener subordinados a su cargo y bajo la dirección de jefes. En el lado opuesto, tan solo el 4,8 % eran encargadas, jefas de taller o de oficina, capataces o similares. Un 8,3 % correspondía a ocupadas independientes, el 6 % era mando intermedio y tan solo el 4,4% era directora de una pequeña empresa o de una gran o media empresa con un 0,4 %.

Por ramas de actividad, las mujeres son mayoría el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (18%). Este grupo de actividad comprende multitud de divisiones, además de la importancia del sector comercial en España. Por ello el dato es tan elevado. En trabajos histórica y tradicionalmente femeninos (Segregación horizontal) como Actividades sanitarias y de servicios sociales, 13,5 %, educación 10% y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, hostelería con un 8% y como productores de bienes y servicios de uso propio (7,6 %).

El ámbito masculino, sin embargo comparte el primer puesto en el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,4%), industria manufacturera 17 %, construcción 10,1 %, administración pública y defensa 8,1 % y transporte y almacenamiento 7,3 %.

1.1.2. Familias

En una sociedad tan heterogénea y globalizada como la actual, el estilo de vida familiar varía en función del tipo de familia a la que se pertenece. La educación, las costumbres familiares, factores genéticos o socioculturales, desarrollan la personalidad de la persona. Polaino-Lorente (2003).

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral producida entre finales del siglo XX y comienzos del XXI, ha contribuido a generar modificaciones en la estructura familiar tradicional. El hombre ha sido históricamente el encargado de sufragar el sustento económico familiar, siendo la mujer la encomendada a la reproducción, tareas propias del hogar, el cuidado de los menores y de las personas dependientes.

El nuevo modelo familiar genera un conflicto, pues tanto el hombre como la mujer asumen las mismas responsabilidades familiares y laborales. De esta forma, Sabater (2014), la mujer es el colectivo más afectado:

- Al incorporarse al mundo laboral, han debido asumir doble jornada de trabajo (laboral y familiar).
- Las normas sociales predominantes, siguen estando marcadas por los estereotipos de género, los cuales asignan la tarea productiva al hombre y confiriendo a la mujer las tareas domésticas y de cuidados familiares.
- El constante desarrollo de las políticas públicas en beneficio de las familias, implica que las sociedades de bienestar no han asimilado los cambios sociales de la nueva era productiva.

CAPÍTULO 1

Así pues, una clasificación de los distintos tipos de familias existentes es la siguiente:

Familias biparentales. Organización familiar comúnmente extendida en nuestra sociedad. Es formada por dos adultos, que ejercen el papel de padres y por sus hijos. Entre las diferentes variantes de esta estructura disponemos de:

- Familia nuclear. Formada por un marido, mujer e hijos. A este grupo pertenecen aquellos casos en los que la pareja vive con los padres de uno de los cónyuges, o aquellos en los que los abuelos ejercen como padres.
- Familia de padrastros. Los hijos son biológicos únicamente de uno de los cónyuges, generalmente de la madre. Se trata de familias de padres divorciados, que se vuelven a casar.
- Familia mezclada. Organización familiar de padrastros con hijos pertenecientes a diferentes familias. De este modo, los hijos biológicos de ambos cónyuges viven conjuntamente con hijos de anteriores matrimonios de sus padres.
- Familia adoptiva. Constituidas principalmente por causa de la esterilidad de uno o ambos padres, que conlleva a adoptar dicha decisión.
- Familia polígama. Modelo familiar típico de algunas sociedades, como la musulmana; en la cual el hombre posee hijos con varias esposas.

Familias monoparentales. Estructura familiar formada por un único padre. Son cada vez más frecuentes en nuestra sociedad.

- Madre soltera con hijos.
- Madre divorciada con hijos.
- Padre soltero, divorciado o no casado.

Cuando ambos progenitores se divorcian teniendo hijos en común la custodia suele recaer sobre la madre. Así lo recogen las estadísticas del INE que indican que en el año 2013 en un 76,2% de los casos de divorcio con hijos menores la custodia recayó sobre la madre, frente al 5,5% del padre, el 17,9% compartida y el 0,3 % sobre instituciones o familiares.

Otros tipos de familias especiales son las formadas por uno o dos padres. De las que destacan:

- Familia extendida, la cual se integra por los abuelos y uno, o ambos padres.
- Abuelos. Actúan como “padres”, debido al fallecimiento de los padres biológicos; o de la incapacidad de éstos para cuidarlos o vivir con los hijos.
- Familia homosexual. El modelo por excelencia lo forman los padres homosexuales que adoptan a un hijo, o madres homosexuales que conciben uno por medio de inseminación artificial.

- Familia de acogida. Por norma general, suelen ser familias de acogida temporales y, por ello, se clasifica a los hijos según su modelo de familia original. Realmente, es una situación delicada y traumática para los niños que se ven envueltos en un proceso lento y en un entorno muy inestable.

1.2. El problema de la conciliación

Para todo trabajador, es vital conocer cuáles son las tareas y funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo, pero también lo es -o debería de serlo- el conocimiento de sus condiciones, derechos y obligaciones laborales. Las situaciones de desconocimiento de la legislación por parte de los trabajadores implican una estrategia para el empresario a la hora de no aportar información que pueda requerir y necesitar el trabajador. No siempre el trabajador dispone de un acceso factible a las organizaciones sindicales.

Desde el punto de vista económico, el principal objetivo de toda empresa lucrativa es la consecución de beneficios. Con este propósito, las organizaciones no suelen desarrollar, ni incorporar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, siendo su principal inconveniente el coste económico que han de soportar, reduciendo así su margen de actuación.

Para la mayoría de pequeñas y medianas empresas, la trasposición de la legislación básica es más que suficiente. Además, en estas empresas, existe la dificultad de adopción de la normativa vigente debido en gran medida a la falta de personal cualificado para realizar sustituciones o cambios de puesto.

En la situación de las grandes compañías resulta relativamente más sencillo la aplicación de estas políticas, además de poseer capacidad de ampliar la normativa existente. La realidad es que en multitud de ocasiones, la aplicación de este tipo de políticas se realiza con el fin de mejorar el clima laboral, así como regenerar la imagen de marca.

Una tendencia empresarial consiste en interpretar los problemas causados por falta de medidas conciliación en la empresa como aspectos personales del trabajador, siendo este quien proceda a resolverlos en un ámbito extra laboral privado.

Desde otro punto de vista, en el contexto laboral diario, la principal preocupación empresarial se basa en la productividad de sus empleados. El aumento de medidas de seguridad en materia de prevención de riesgos laborales, la instauración de planes de igualdad o el establecimiento de una cultura empresarial abierta, acogedora y flexible son aspectos que el empresario tiene capacidad de

CAPÍTULO 1

promover. Estas medidas favorecen, el clima laboral en la empresa, con la consecuente reducción de los incidentes personales y de los accidentes laborales.

Además, a la hora de proceder a establecer primas, gratificaciones o ascensos, el empresario no debe obviar algunos aspectos importantes de su plantilla, como las situaciones personales y familiares de cada trabajador. Aspectos, como las elevadas cargas familiares, (cuidado de personas dependientes o menores) influyen en su calidad de vida, y por ello en su rendimiento laboral.

CAPÍTULO 2

Normativa de conciliación



2.1. Normativa estatal

Desde una perspectiva histórica, en materia laboral, nuestro ordenamiento ha evolucionado paulatinamente con la sociedad. Con la llegada de la democracia se intensifican los derechos laborales de los trabajadores, tanto individuales (derecho a la huelga, al trabajo, a la promoción, a la libre elección de profesión, al descanso, a la formación, a la salud y seguridad laboral, a la igualdad salarial y a reunión) como colectivos (derecho a la libre sindicación, a la huelga, o a la negociación colectiva) recogidos ya en La Constitución Española de 1978 y e incorporados a la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Además, aspectos relativos a la conciliación, como el artículo 14 de la propia Constitución Española, en el que establece el derecho a la Igualdad, y la no discriminación por razón de sexo.

Con la creación en 1983 del Instituto de la Mujer se plasma la idea de igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos en educación, acceso al trabajo, etc. Este organismo encaminó su línea de actuación a desarrollar Planes de Igualdad de Oportunidades. Comenzó sus acciones en 1988, orientadas a eliminar las diferencias por razón de sexo y a favorecer la no discriminación de la mujer en las diferentes facetas de la sociedad.

Asimismo, también se desarrolló legislación protectora del ámbito familiar, y de la vida privada de los trabajadores, como la ampliación del permiso de maternidad de 14 a 16 semanas en 1989.

La importancia del desarrollo de medidas a favor de la conciliación fue una constante necesidad debido a diferentes factores sociales. Martínez (2009).

- Al retraso en el proceso de la transición del modelo tradicional de un único mantenedor y proveedor de recursos de casa cuya dedicación exclusiva es el hogar a la de familias formada por parejas en las que ambos aportan ingresos.
- Los bajos índices de natalidad y la prolongación de la esperanza de vida, con el consiguiente envejecimiento de la población y la falta de personal en algunos sectores del mercado laboral.
- Cultura empresarial de horarios partidos con una prolongada jornada laboral, dificultando la conciliación.
- La gran importancia histórica que la familia ha tenido, y tiene, como institución en la sociedad española.

La consiguiente aprobación por parte del gobierno de España de la **ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral** de las personas trabajadoras supuso un equilibrio legal entre ambos sexos en materia laboral, favoreciendo la igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres. Supone además, un acercamiento del género masculino al acceso del cuidado de los hijos y su participación en la entidad familiar más allá de la contribución económica.

NORMATIVA DE CONCILIACIÓN

Esta ley, supone un proceso reformador, que continúa vigente hoy en día, y según establece Martínez (2009) pretende alcanzar unos objetivos establecidos:

- Reparto equilibrado de responsabilidades, tanto en la vida privada como en la profesional.
- Mejora del estatus profesional de la mujer-madre-trabajadora, mediante la eliminación de obstáculos a los que se enfrenta.
- Fomento del empleo de carácter estable de personas con cargas familiares, en especial de las mujeres, mediante el desplazamiento hacia los poderes públicos, de gran parte de los costes empresariales (procesos de gestación principalmente).

Además, siguiendo este análisis Martínez (2009), junto a los objetivos que la ley pretende conseguir, la normativa persigue otros dos:

- Necesidad de aumentar la tasas de natalidad en España, al ser en el momento de la elaboración de la ley, la más baja de Europa y una de las más bajas del mundo.
- Favorecer mediante permisos y reducciones de jornada, la asistencia a personas mayores, un colectivo cada vez más numeroso en nuestra sociedad.

Con la presente ley se procedió a la transposición de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria a la legislación española, mediante la realización de modificaciones legislativas en el ámbito laboral¹. Con el paso de los años, la ley de conciliación de la vida Laboral y Familiar ha sido modificada por diversas leyes y reales decretos que modifican o amplían su contenido. De ellos destacan:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, llamada "Ley de Igualdad" en la que se fomenta la igualdad en todos sus ámbitos, estableciendo para ello políticas activas favorables y acciones preventivas. Aguilera (2007) realiza un interesante análisis de las reformas que esta ley introdujo en la legislación en beneficio de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Las principales materias afectadas fueron derechos como la suspensión de contratos y prestaciones por maternidad y paternidad, riesgo de embarazo, riesgo durante la lactancia natural, permisos retribuidos, reducciones de jornada, derecho a adaptar la duración y distribución de

¹ La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce modificaciones en las siguientes leyes: Estatuto de los trabajadores; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; Leyes reguladoras de la Función Pública.

CAPÍTULO 2

la jornada de trabajo, excedencias, y el subsidio no contributivo por maternidad.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, por la que se regulan las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral pone de manifiesto un conjunto de medidas que otorgan a la empresa mayor flexibilidad a la hora de modificar las condiciones laborales de los trabajadores. El contexto por el que se aprueban estas medidas viene marcado por las elevadas tasas de desempleo y la crisis económica generalizada en nuestro país.

La citada reforma laboral afecta a los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los siguientes puntos:

- Las vacaciones no disfrutadas por maternidad. Artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores. Ahora se conceden 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no se hayan podido disfrutar por causa de embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente.
- Reducción de jornada. Artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores. Modificación del término “diaria” para especificar la reducción de jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de ocho años o discapacitados a cargo.
- Criterios para la reducción de jornada. Regulado en el apartado 6 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores. La principal novedad es que ahora se pueden establecer criterios en los convenios colectivos acerca de los horarios para el disfrute de reducción de jornada. Además, el trabajador ha de avisar con quince días de antelación cuando quiera una reducción de jornada por fuerza mayor.
- Permiso de lactancia. Artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores. Las principales modificaciones son las de incorporar el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumple nueve meses en casos de adopción o acogimiento.

Otro aspecto modificado es que se destina a “los trabajadores” en lugar de “las trabajadoras”, ya que hasta ahora solo se reconocía a las mujeres, aunque se establecía que “podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

También se añade la frase indicativa que el permiso es un derecho individual de los trabajadores, aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

NORMATIVA DE CONCILIACIÓN

Con la puesta en marcha de este entramado de medidas normativas, se intenta dar paso a un modelo objetivo y, en el que la familia quede amparada y protegida, dejando atrás el modelo clásico paternalista.

Además, respecto al ámbito autonómico, cabe mencionar la existencia de leyes de Acción Social, en las que se suscita la actuación en contra de todo tipo de discriminación por razón de sexo, así como medidas para favorecer su prevención. La principal problemática de las Comunidades Autónomas es la limitación de sus competencias. “Carecen de competencias legislativas en materia laboral y de Seguridad social. Aunque si han asumido el poder ejecutivo “la imposibilidad de regular los derechos de conciliación restringe sus posibilidades de intervención.” (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011:248).

Sin embargo, las Comunidades Autónomas si están capacitadas para el desarrollo de aspectos como políticas de igualdad o legislar materias sensibles al principio de corresponsabilidad, como la dependencia.

2.2. Regulación europea e internacional

A la Unión Europea le corresponde, como organismo supranacional, velar por los derechos de los ciudadanos de los estados miembros. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea marcado desde el Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, por lo que ha de promover este fundamento a los estados miembro en el desarrollo de sus políticas.

Siguiendo la línea de la igualdad, la Unión Europea ha venido desarrollando normativas comunitarias² con el fin de impulsar tanto desde Europa como por medio de los estados medidas enfocadas a afianzar la creación y el reforzamiento de los permisos de paternidad, el reparto del cuidado de hijos y de personas dependientes. Además se realizan campañas informativas y de sensibilización de la población en materia de conciliación laboral y familiar.

Siendo más concretos, y desde el punto de vista del destinatario, Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, (2011) realiza la siguiente clasificación de las principales directivas comunitarias:

- Directiva 92/85 de 19 de Octubre de 1992 sobre embarazo y maternidad y Directiva 2006/54 de 5 de Julio de 2006 relativa a la

² La importancia de la Unión Europea es tal, que la principal normativa existente en conciliación de la vida laboral familiar y personal a nivel nacional (ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral; Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) son transposiciones a nuestro ordenamiento de directivas comunitarias.

CAPÍTULO 2

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, siendo ambas normas comunitarias destinadas exclusivamente a mujeres.

- Directiva 2010/18 de 8 de Marzo de 2010 de permisos parentales, estando dirigida tanto a hombres como a mujeres.

Fuera de este ámbito, aunque con una relación indudable al concepto de la conciliación, disponemos de la Directiva 97/81 de 15 de Diciembre de 1997 sobre trabajo a tiempo parcial y la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003 de tiempo de trabajo.

Existen además, otros organismos a nivel internacional como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cuya principal función en el entramado de la conciliación e igualdad entre hombres y mujeres es la de ofrecer apoyo, potenciar y fomentar la toma de medidas, así como la de concienciación de la población.

2.3. Negociación colectiva

El alcance de la negociación colectiva abarca diferentes aspectos relativos a la relación trabajador-empresa. Desde los más clásicos como el salario o condiciones de trabajo, hasta cuestiones que afectan a la conciliación laboral y familiar de manera directa como la jornada, vacaciones, movilidad geográfica, discriminación, etc. (Anexo 1).

El número de trabajadores amparados por convenios colectivos durante los años 2012 y 2013 ofrece una visión cuantitativa de la importancia de los convenios colectivos en España. En el anexo 1, se identifican las cláusulas negociadas que afectan a la conciliación de manera directa.

Referente a la jornada laboral, destaca, en relación al porcentaje de convenios negociados, las siguientes cláusulas:

- Jornada continuada de más de 6 horas, con la consideración de descanso efectivo el periodo de descanso legal (58,16%).
- Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente (52,84%).
- Las distribuciones irregulares de jornada a lo largo del año (negociado en el 47,56% de los convenios).
- Régimen de trabajo a turnos (47,40%).

Otras cláusulas negociadas que afectan a la conciliación, son los aspectos relativos a la igualdad de género y la no discriminación entre hombres y mujeres.

NORMATIVA DE CONCILIACIÓN

En este contexto, de los convenios efectuados en 2013, destacan en porcentaje las siguientes cláusulas:

- Medidas para prevenir el acoso sexual (31,13%).
- Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (25.45%).
- Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género (23,01%).

En relación a éstas, Molero (2011) manifiesta que la “Ley Orgánica de Igualdad ha situado la promoción de las medidas a favor de la igualdad y de la conciliación laboral y familiar en el marco de la negociación colectiva”, siendo un aspecto de regulación colectivo importante para establecer y mejorar la situación laboral de los trabajadores.

Desde otro punto de vista, el contenido de los convenios colectivos varía en función del sector, tipo de empresa, tamaño,...debiendo estar presentes en la totalidad de los convenios, las cuestiones relativas a los derechos de conciliación previstos por el ET, como son permisos, licencias, reducción de jornada por cuidado de familiares, excedencias y suspensiones de contrato por maternidad y paternidad.

En el estudio realizado por Molero (2011), se realiza una muestra aleatoria de convenios colectivos, en el que las principales conclusiones son las siguientes:

- La existencia de cláusulas que exceden las disposiciones reglamentarias, en su mayoría disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, supone un menor número de casos.
- Las principales situaciones tratadas hacen referencia a la ampliación de periodos de inactividad por causas previstas para la conciliación familiar. Esta extensión se produce por ejemplo, en los días de permiso retribuido disponibles para los trabajadores como el caso de “nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad” o el hecho de “nacimiento, adopción o acogimiento, en caso de muerte, enfermedad u hospitalización por cónyuge o pareja de hecho acreditada o familiar en primer grado”.

CAPÍTULO 3

Políticas empresariales de conciliación



3.1. Introducción

La implantación de políticas de conciliación de la vida laboral personal y familiar en las empresas se lleva a cabo a través de diferentes técnicas flexibles. La aplicación de estas técnicas, capaces de equilibrar el conflicto trabajo-familia se denominan políticas familiarmente responsables.

La empresa puede desarrollar estas técnicas con el objetivo de retener a sus empleados más valiosos, ofreciéndoles mejores condiciones laborales o beneficios extrasalariales, o incluso agradecer a los trabajadores su esfuerzo, entrega y dedicación.

En verdad, las empresas están facultadas para desarrollar diferentes políticas en conciliación. Si bien, se hallan obligadas a respetar y aplicar la legislación laboral vigente, también poseen la capacidad de ampliarla y mejorarla. No obstante, con frecuencia no resulta sencilla la aplicación de este tipo de medidas. El tamaño de la empresa, la concienciación respecto al tema de la conciliación con sus empleados, la situación personal de los trabajadores y empresarios, su estado económico o el entorno en el que se desenvuelven son factores claves a la hora de desarrollar e implantar estas políticas.

La decisión de la empresa de implantar medidas de conciliación – sobre todo en situaciones delicadas económicamente- responde al análisis interno de coste-beneficio en el que interactúan diversos factores del entorno cultural, laboral, económico, social o político. Así, la puesta en marcha de estas técnicas de conciliación en la empresa reporta beneficios y ventajas en su funcionamiento. La realidad es que, en ciertos casos resulta difícil contabilizar estas ganancias, al repercutir en beneficios de carácter intangible. No obstante Meil, García, Luque y Ayuso (2008) recogen una serie de ventajas que aporta la conciliación a la empresa:

- Mejora del clima y la motivación laboral, favoreciendo un entorno de trabajo agradable, aspecto que implica la mayor motivación, integración y compromiso de los empleados.
- Aumento de la productividad debido al mejor clima y motivación de los empleados.
- Reducción de la rotación del personal, contribuyendo a retener a las personas más valiosas y con talento de la organización., siendo este indicar un buen medidor del grado de satisfacción con la empresa.
- Reducción del absentismo laboral. Las facilidades ofrecidas para facilitar la organización del panorama familiar contribuyen a la reducción de este problema empresarial.
- Reducción del estrés.
- Aumento de la tasa de retorno al puesto de trabajo tras la maternidad.
- Reducción de los periodos de excedencias.
- Aumento de la competitividad de la empresa.

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

Sin embargo, la aplicación y puesta en marcha de las técnicas en conciliación también supone un coste para la empresa. En el estudio de investigación realizado por Meil et al (2008) la no aplicación de estas técnicas implica acarrear dos tipos de costes. En primer lugar, la empresa incurre en costes netamente económicos de la propia aplicación de las políticas. En segundo lugar, los costes organizativos, los cuales propician un mayor trastorno, tanto para empresarios, como para trabajadores. Además, en los puestos muy especializados, se añade la dificultad de reemplazar a los trabajadores y hacerse cargo de su formación.

Sin embargo, si analizamos el tema desde el punto de vista del trabajador, los intereses varían. Las necesidades personales en el desarrollo de la actividad laboral, son distintas que las de las empresas. Ponce (2007) realiza una crítica a los modelos empresariales que usan la conciliación desde el punto de vista “económico, materialista y cortoplacista”, obviando la complejidad de los problemas humanos, y la relación de éste con el problema de la conciliación.

Según el estudio realizado por el Centro Internacional Trabajo y Familia (2006) relativo a la aplicación de políticas de conciliación, podemos realizar una clasificación de los tipos de flexibilidad existentes en: Políticas de flexibilidad, apoyos profesionales, servicios familiares y beneficios extra-salariales.

3.2. Políticas de flexibilidad laboral

El modelo de producción fordista desarrollado entre 1950 y 1970 en los países capitalistas se caracterizó por la producción en serie, mediante la utilización de cadenas de montaje, maquinaria especializada y fuerza de trabajo poco cualificada. Debido al incremento salarial motivado por la mayor productividad laboral, se amplió el poder adquisitivo de la clase obrera de la sociedad, fomentando el surgimiento del Estado de Bienestar. Este patrón es considerado como preámbulo de la flexibilidad laboral, Quintana (2012). A mediados de los años setenta, se produce un acontecimiento clave: La crisis económica provocada por la crisis del petróleo y el agotamiento del sistema fordista provocan altas tasas de paro y el descontento social. A partir de este momento, se abre una nueva etapa (neofordismo) en la que se desarrolla la flexibilidad laboral como forma de organización del personal y como instrumento de especialización de la producción.

Actualmente, la flexibilidad laboral depende tanto de un amplio conjunto de actuaciones empresariales, como de la interacción de otros factores del entorno. En el ámbito empresarial interno, se produce el correspondiente ajuste de los recursos humanos disponibles a las necesidades de producción. Por tanto, la flexibilidad laboral es la gran estrategia de las empresas para hacer frente a la constante y variable evolución de los mercados.

Consecuentemente, es necesario realizar una visión más amplia, ya que su contexto abarca allá de una simple relación entre empresario y trabajador. Albizu

(1997) realiza una clasificación, en la cual se analiza la flexibilidad laboral desde los distintos ámbitos sociales:

- Perspectiva de la psicología social. La flexibilidad laboral se establece como la capacidad del ser humano de adaptarse a las nuevas situaciones o condiciones laborales. Estas pueden manifestarse de manera interna al individuo o bien por exigencias y necesidades externas.
- Perspectiva sindical. La flexibilidad laboral se entiende como una reducción o destrucción de los derechos y conquistas laborales obtenidas a lo largo de los años. La empresa ha de tener presente que existen una serie de requisitos laborales legislados y que son de obligado cumplimiento (duración de la jornada, vacaciones, condiciones de trabajo...).
- Perspectiva patronal: Se entiende la necesidad de suprimir las dificultades legales relativas al trabajo, de tal forma que la empresa tenga la capacidad de disponer y organizar de la manera más eficiente la mano de obra disponible.
- Perspectiva de las administraciones públicas. El constante aumento del desempleo crea una necesidad efectiva, para que las administraciones públicas adopten un papel intervencionista con el fin de regular de manera equitativa el ciclo económico.
- Perspectiva de la gestión en la empresa. Desde este punto de vista, la flexibilidad laboral es el modo de establecer de manera eficiente los recursos humanos disponibles en la empresa con los que realmente son necesarios. Además, esta función permite desarrollar la organización en el trabajo de una forma eficaz atendiendo a la demanda de bienes y servicios.

No obstante, para explicar las principales políticas de flexibilidad laboral, existe una clasificación realizada por Chinchilla (2005 y 2007), en la que se diferencian tres métodos: Flexibilidad horaria, flexibilidad del espacio de trabajo y modalidades de permiso, cada una de ellas desarrollando diferentes técnicas.

3.2.1. Flexibilidad horaria

Las principales técnicas de esta modalidad son las siguientes:

- Horario laboral flexible
- Trabajo a tiempo parcial
- Medio día libre a cambio de alargar la jornada el resto de la semana
- Jornada reducida a cambio de una reducción salarial

El objetivo primordial de la flexibilidad horaria se basa en disponer los recursos humanos en el momento necesario, siendo flexible el aumento o disminución de las horas trabajadas por el personal fijo de la empresa. Este

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

elemento aparece como determinante en busca de un modelo más extenso de empresa.

El conjunto de técnicas comprendidas en las políticas de flexibilidad de horarios permite al trabajador poseer la capacidad de decidir cuándo desempeñar su trabajo, adquiriendo una mayor flexibilidad en el tiempo. El límite viene determinado por el cumplimiento de una serie de horas, ya sean en un cierto periodo de tiempo (generalmente a la semana o al mes) o por la necesidad de permanecer en la empresa las horas centrales de la jornada. En la práctica, las fórmulas de flexibilidad de horarios existentes, se basan en la flexibilidad horaria de entrada y salida (intervalo de tiempo para entrar o salir del trabajo), en la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo ante una emergencia familiar, o comprimir la jornada laboral entre semana. Esta última opción, es muy valorada por los empleados Chinchilla (2007). Esta técnica, no acarrea costes para la empresa, pues su fundamento consiste en alargar la jornada diaria, disponiendo de medio día libre, generalmente a final de semana.

Por otro lado, otra técnica ampliamente desarrollada es el trabajo a tiempo parcial, por el cual el trabajador queda comprometido a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, semana, mes o año inferior al tiempo considerado habitual. (Véase capítulo siguiente).

Un método en expansión, y no recogido en esta clasificación por Chinchilla (2005 y 2007) es el trabajo a puesto compartido, cuya principal característica se halla en la flexibilidad horaria que ofrece. En realidad el puesto de trabajo compartido, es una técnica que consiste en que dos o más personas comparten el mismo puesto, desarrollando las mismas funciones y responsabilidades, con la salvedad de que cada trabajador cubre media jornada laboral. El trabajo a puesto compartido se divide en tres modalidades:

- El job-sharing, en el que dos trabajadores de cualificación similar se dividen las horas, responsabilidades y tareas, siendo cada uno de ellos responsable de sus propias tareas.
- El job-pairing, cuya diferencia con la modalidad anterior se basa en la responsabilidad solidaria de cada miembro en la totalidad de tareas realizadas.
- El job-splitting, en el que dos trabajadores de diferentes cualificaciones, se dividen el trabajo a tiempo completo en diferentes tareas, de acuerdo con la formación de cada uno de ellos.

A pesar de todo, la flexibilidad del tiempo de trabajo presenta unas características ventajosas desde el ámbito del trabajador. Moral, García y Bote (2012) indican que esta serie de prácticas flexibles permiten evitar el desempleo y el riesgo de permanecer en él, reducen la pérdida de renta, garantizan seguir cotizando a la Seguridad Social, y permiten la adaptación de horarios de trabajo con aspectos familiares, mejorando así la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o la realización de actividades formativas.

CAPÍTULO 3

Desde el ámbito empresarial, estos comportamientos flexibles presentan una serie de ventajas: ayudan a mejorar la imagen de la marca, mejoran la satisfacción de los empleados, reducen los costes laborales y evitan la pérdida de capital humano cualificado, además de beneficiarse de la formación recibida por estos trabajadores en los periodos de reducción de jornada.

3.2.2. Flexibilidad del espacio de trabajo.

Dos son las técnicas principales recogidas en este método:

- Uso de videoconferencias para reducir desplazamientos
- Posibilidad de trabajar desde casa(teletrabajo)

La flexibilidad en el espacio de trabajo tiene por objetivo el desarrollo del trabajo desde un lugar distinto al de la ubicación de la empresa. La evolución de las tecnologías de la información y la creciente adopción del trabajo por objetivos en las organizaciones empresariales son las notas diferenciadoras de este método. Con el fin de impulsar el funcionamiento de estas técnicas, la empresa ha de proporcionar la infraestructura y el material necesario para el correcto desarrollo del trabajo.

Según Chinchilla (2007) los pilares básicos de la flexibilidad en el espacio se establecen en la tecnología, los procesos y la cultura de la compañía. Así, dentro de este ámbito distinguimos dos técnicas: El uso de videoconferencias y otras aplicaciones informáticas y el teletrabajo.

La primera, permite ahorrarse gran cantidad de tiempo y dinero a la empresa. El uso de estas aplicaciones informáticas o las videoconferencias permiten aportar datos e información precisa, a la vez que evitan desplazamientos innecesarios de trabajadores y empresarios. El ahorro monetario para la empresa es evidente, pero también supone ventajas para el trabajador, como, disponer de tiempo para dedicar a su vida familiar y personal.

En segundo lugar, y como técnica en auge, el teletrabajo. En esta modalidad, el trabajador cumple su jornada laboral de manera no presencial, desde un lugar distinto a su centro de trabajo -frecuentemente desde su casa-, desarrollando el uso de herramientas informáticas y de comunicación. Puchol (2007) establece tres modalidades básicas de teletrabajo: Teletrabajo en el domicilio, centros de teletrabajo o telecentros y teletrabajo móvil o itinerante. La principal diferencia es el lugar desde donde se realiza el trabajo.

Así, las principales ventajas e inconvenientes para empresas, trabajadores y sociedad son:

Ventajas del teletrabajo.

- Para el trabajador:

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

- Mejora la conciliación de la vida familiar y laboral, al disponer de mayor flexibilidad, autonomía y movilidad.
 - Disminuye el tiempo de desplazamiento provocando que el trabajador disponga de más tiempo libre, lo que conlleva la disminución del cansancio, el estrés y la fatiga. Ahorro económico. Especial ahorro en combustible, desgaste de vehículo, transporte público, comidas fuera de casa o vestuario.
 - Acceso a la gestión online del trabajo, lo que provoca un aprendizaje continuo.
 - Reduce los accidentes laborales, con especialmente los ocasionados in-itinere.
- Para la empresa
- Reducción de costes (gastos de mobiliario, alquiler o compra de oficinas, electricidad, agua...).
 - Incremento de la productividad del trabajador, al disminuir las distracciones, trabajar más relajado y gestionar mejor el tiempo de trabajo.
 - Mejora el rendimiento y el compromiso de los trabajadores, debido a la retribución por objetivos.
 - Disminución del absentismo laboral por enfermedad común.
 - Genera entornos multiculturales, trabajando en entornos más diversos.
 - Reducción del impacto de situaciones climáticas adversas o circunstanciales como huelgas, manifestaciones,...
- Para la sociedad
- Inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.
 - Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y otros gases contaminantes.
 - Favorece la mejor movilidad en las grandes ciudades.
 - Fomenta el desarrollo de las zonas rurales.

Inconvenientes del teletrabajo.

- Para el trabajador
- Soledad.
 - Sensación de aislamiento por parte de la empresa.
- Para la empresa
- Elevados costes de implantación, en especial de la compra e instalación de equipos informáticos para el desarrollo del trabajo.
 - Desarrollo de nuevas acciones formativas orientadas al teletrabajo.
 - Necesidad de aplicación de nuevos estilos de dirección, como el cambio hacia una cultura de logros por objetivos en detrimento de la cultura tradicional, basada en la presencia física y la puntualidad.

Estudiadas las ventajas e inconvenientes del teletrabajo para los diferentes ámbitos, parece lógico pensar en su próxima expansión e implantación por las diferentes organizaciones empresariales de nuestro país. Sin embargo, existen una serie de barreras que dificultan su difusión. Como aspecto principal, el desconocimiento del proceso del teletrabajo por parte de trabajadores e

instituciones, factor clave de su poco desarrollo. Ligado a este factor, aspectos o barreras que limitan el uso del teletrabajo son las siguientes:

- Sensación de aislamiento por parte del trabajador, lo que provoca una limitación a la hora de tratar aspectos laborales y empresariales importantes.
- Como consecuencia de la falta de presencia física, creencia de falta de control por parte de los directivos.
- Desconocimiento de los métodos de trabajo.
- Ausencia de tecnología apropiada y necesaria para el desarrollo del trabajo.
- Desconocimiento de aspectos legales y laborales en el ámbito del teletrabajo.

3.2.3. Modalidades del permiso.

En este apartado, se analizan las principales disposiciones legales existentes en nuestro ordenamiento, en referencia a este método:

- Permiso por maternidad superior al que establece la ley
- Permiso por paternidad superior al que establece la ley
- Excedencia para el cuidado de familiares
- Calendario de vacaciones flexible
- Abandono del lugar de trabajo por emergencias familiares
- Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo
- Sustitución del personal que esta de permiso
- Esfuerzo para reintegrar al empleado que vuelve de un permiso largo

. El objetivo de las empresas con un alto grado de compromiso con los empleados ha de ser el de mejorar y ampliar la normativa existente, que en cualquier caso es obligatoria.

3.2.3.1. Permiso de maternidad superior al que establece la ley

Las madres pactan un periodo de descanso con la empresa, con la correspondiente renuncia al salario. Estas, disponen de la garantía de regreso a su puesto habitual.

No obstante, la maternidad es una de las situaciones protegidas por la Seguridad Social en la que actualmente coexisten dos subsidios por maternidad incompatibles entre sí. La nota diferenciadora entre ambos yace en el carácter contributivo a la Seguridad Social.

Por un lado, el subsidio contributivo por maternidad que se concede a los trabajadores por cuenta ajena y propia en el momento de descanso que disfrutan

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

después del parto, adopción o acogimiento, siempre que hayan cotizado un tiempo específico. Como normal general, el periodo de subsidio por maternidad y por consiguiente el periodo de descanso tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas que, en los casos de acogimiento o adopción múltiple, se ampliará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de descanso obligatorio para la madre es de 6 semanas, pudiendo disfrutar el otro progenitor del resto del periodo cuando la madre opte por ello y siendo el caso que ambos trabajen.

Como supuestos específicos de ampliación del periodo por 2 semanas:

- Parto múltiple (por cada menor a partir del segundo).
- Discapacidad del hijo con grado igual o superior al 33%.
- Adopciones o acogimientos múltiples por cada menor.
- Discapacidad del menor adoptado o acogido.

Por otro lado, El Sistema de la Seguridad Social protege las situaciones de maternidad en las que se reúnen todos los requisitos establecidos salvo el de completar el periodo de cotización mínima previa. De esta forma, se establece el subsidio por maternidad en la modalidad no contributiva acompañado del periodo de descanso. Su cuantía, por regla general se corresponde al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), aunque el INSS utiliza diferentes variables para determinar el importe exacto. La duración de la prestación para la trabajadora es de 42 días naturales a contar desde el parto. Este periodo se podrá incrementar en 14 días naturales en casos de:

- Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- Nacimiento de hijo en una familia monoparental.
- Parto múltiple.
- Cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

3.2.3.2. Permiso de paternidad superior al que establece la ley.

Actualmente se reconoce para los padres trabajadores amparados en el Régimen General o en los Regímenes Especiales de la Seguridad social el poder ausentarse dos días de su puesto de trabajo. Este periodo de descanso ³conlleva la total remuneración en dicho periodo.

Por otra parte, se establecen 13 días naturales de permiso por paternidad. Aspecto polémico, ya que el 1 de Enero debía entrar en vigor la Ley 9/2009, de 6 de

³ Los dos días de permiso estipulado se corresponden con el día del nacimiento y el día siguiente al parto, o fecha en la que se decreta por resolución judicial o administrativa la adopción o acogimiento

CAPÍTULO 3

octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida que amplía el periodo de descanso hasta las cuatro semanas, y que el Gobierno ha pospuesto hasta el 1 de enero de 2016.

El permiso, podrá ser ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Además, según indica la ley “se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento”.

El derecho a la prestación por paternidad supone un avance hacia la igualdad entre sexos a la hora del reparto de las tareas propias del cuidado de los hijos. Además, implica la supresión de los estereotipos de género, entendidos como el conjunto de atributos asignados a un determinado grupo o categoría social, según establece Huici y Moya (1994).

3.2.3.3. Excedencias para el cuidado de familiares.

Se entiende por excedencia a la suspensión temporal de la relación laboral sin que se produzca la pérdida de empleo ni la extinción del contrato. La excedencia viene regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se diferencian:

- Excedencia forzosa. Se concede por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de plazos por antigüedad durante la vigencia de la misma.
- Excedencia voluntaria. Es un derecho individual de cada trabajador. Este, es quien toma la decisión de suspender temporalmente el contrato laboral. Para ello ha de cumplir el único requisito exigido, tener una antigüedad de al menos un año en la empresa. Una peculiaridad de la excedencia voluntaria es que el trabajador no ha de argumentar el motivo o causa que le llevan a solicitarla.

Existen dos tipos de excedencias voluntarias:

- Cuidado de hijos, tanto si es por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales. Se tendrá el derecho a excedencia por duración no superior a tres años contados desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.
- Cuidado de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad sean dependientes. Esta excedencia se entenderá con

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

una duración no superior a los dos años, ampliable en negociación colectiva.

El fin del periodo de excedencia voluntaria supone al trabajador un derecho preferente de reingreso en la empresa en puestos vacantes de igual o similar categoría. El trabajador, solo dispone de este derecho de reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año.

La excedencia, además de ser un mecanismo ampliamente utilizado por los trabajadores para intentar solventar problemas familiares, es una herramienta objeto de negociación colectiva. Sin lugar a dudas, muchos empleados no recurren a estas medidas por el miedo a perder su puesto de trabajo, o a que su vuelta sea con la pérdida de condiciones laborales o de categoría profesional. Por ello, la negociación colectiva es una posible solución, ya que el acuerdo de una ampliación de los periodos de excedencia, o la continuidad en la empresa con las condiciones anteriores son aspectos importantes para el trabajador a la hora de solicitar la excedencia.

3.2.3.4. Otros permisos

Otro aspecto de importancia para empresarios y trabajadores y a su vez clasificado en este apartado, hace referencia a las disposiciones establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se reconocen ciertos permisos para una serie de situaciones en las que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo con la debida justificación y aviso previo:

- Por contraer matrimonio, un periodo de quince días.
- Cuando se produzca el nacimiento de un hijo , tendrá derecho a dos días.
- Cuando se produzca el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo de dos días, que será ampliable hasta cuatro si existe desplazamiento por parte del trabajador.
- Por traslado de domicilio habitual un día.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal se permite el tiempo indispensable para ello.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales o convencionalmente establecidos.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban de realizar en la jornada de trabajo el tiempo indispensable para ello.

Además, existen otras medidas englobadas en las modalidades de permisos, que no se hallan reguladas y que son realmente valoradas por los trabajadores. El poder abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar sin necesidad de justificación previa o la posibilidad de disponer del periodo vacacional

correspondiente en épocas elegidas íntegramente por el trabajador suponen una comodidad añadida a la hora de armonizar el conflicto trabajo-familia.

3.2.4. Otro modelo de flexibilidad laboral

No obstante, existen otros modelos de flexibilidad laboral en el ámbito empresarial. Según Sirvent (2009), el modelo creado por Atkinson (1984) Y Atkinson y Meager (1986), conocido como empresa flexible establece varios tipos de flexibilidad en la empresa:

- Flexibilidad numérica, la cual pretende ajustar el número de trabajadores en la empresa a los constantes vaivenes del mercado.
- Flexibilidad funcional, cuyo principal objetivo es la reorganización de manera rápida y precisa de las tareas entre los diferentes trabajadores. La flexibilidad funcional implica el conocimiento y la destreza de los trabajadores en varias tareas y puestos, cuestión contraria al trabajo mecánico y especializado desarrollado a raíz de la revolución industrial.
- Flexibilidad financiera, referente al ajuste proporcionado de los salarios en función de la productividad.

Las organizaciones, no pueden dominar las fuerzas que engloban un mercado⁴, sin embargo poseen la capacidad y la necesidad de controlar el elemento más cercano y valioso que poseen, el factor trabajo.

Sirvent (2009) recoge estudios realizados por Purcell et al. (1999) y Fagan (2004) relativos a la flexibilidad del tiempo de trabajo. Se establece una división aún mayor. “La flexibilidad estructurada se logra a través de acuerdos sobre el tiempo de trabajo que son predecibles aunque no estándares” sirviendo de ejemplo el empleo a turnos rotatorios y a tiempo parcial regular. La principal diferencia respecto a la flexibilidad no estructurada radica en la certeza del tiempo de trabajo, obteniendo así un mayor control y siendo más previsible la jornada.

Un modelo más próximo y ventajoso para el trabajador es el de flexibilidad autónoma. Este patrón, establece la capacidad de modificar o alterar el tiempo de trabajo de los empleados con el fin de poder realizar otras actividades o conciliar la vida familiar y personal.

⁴ Según las fuerzas de Porter. Teoría de las cinco fuerzas: Poder de negociación de los clientes, poder de negociación de los proveedores, amenaza de competidores entrantes, amenaza de productos sustitutos y rivalidad entre competidores.

3.3. Apoyos profesionales y asesoramiento

Las principales técnicas desarrolladas por las políticas empresariales de apoyos profesionales y asesoramiento se recogen en:

- Asesoramiento profesional
- Asesoramiento personal
- Asesoramiento legal
- Formación sobre temas familiares
- Formación sobre cómo conciliar trabajo y familia
- Formación en gestión del tiempo y estrés
- Formación sobre las diferencias de estilo de trabajo entre hombres y mujeres

Esta serie de técnicas, tienen como fin establecer un intercambio de información entre empleados y empresarios. La misión de los empresarios es la de aconsejar al empleado, proporcionando información y asesoramiento, con el objetivo de adaptar su trabajo con sus necesidades personales y reducir la presión psicológica de los trabajadores.

Según Chinchilla (2007), las figuras de mentoring y coaching son fundamentales para la aplicación de estas medidas de apoyo y formación en beneficio de la conciliación de la vida laboral familiar y personal.

3.4. Servicios familiares

Cuatro son las técnicas expuestas para esta modalidad:

- Información sobre guarderías y colegios
- Centros de deportes
- Información sobre centros para personas mayores o discapacitados
- Servicio de guardería (propio o subvencionado)

La puesta en marcha de esta serie de servicios a favor del trabajador se argumenta en la necesidad de disponer de una mayor calidad de vida. Las técnicas llevadas a cabo en este ámbito, responden a un carácter informativo y de prestación de ayuda al trabajador. Como bien es sabido, el principal objetivo del empresario en relación al trabajador es su óptimo rendimiento laboral, favoreciendo así la productividad total de la empresa. Por ello, la situación personal y familiar de los empleados se ha de controlar desde el ámbito empresarial, procurando asumir cierto tipo de cargas personales. Las situaciones de despreocupación por aspectos extralaborales suponen para el trabajador mayor concentración en las tareas a realizar y un mayor rendimiento en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO 3

Como técnicas que la empresa puede desarrollar para favorecer este tipo de iniciativas se encuentra el dar acceso a un servicio de guardería gratis, rebajado o subvencionado. El uso de este tipo de servicios es imprescindible para los nuevos padres, a la hora de reincorporarse a su puesto de trabajo. Los servicios de guarderías gratis o subvencionadas, en el centro de trabajo o en las inmediaciones reducen los casos de estrés y favorecen la puntualidad laboral de estos empleados. El hecho de facilitar el acceso a una guardería infantil, no supone que la empresa deba invertir en su puesta en marcha, así, la subcontratación a una empresa externa especializada puede ser la solución más cómoda y económicamente accesible. Según el estudio europeo realizado por el Instituto de Política Familiar, la principal causa de la no utilización de las guarderías en España es su precio. Hasta el 60% de los encuestados afirmaron que las consideran muy caras. Por ello, la puesta en marcha de este servicio supone una ventaja estratégica y competitiva a la hora de retener o atraer a los empleados más valiosos con hijos menores.

Por otro lado, el fomento de la actividad física y deportiva se puede llevar a cabo mediante centros de deportes propios o concertados.

Es importante destacar los beneficios que presenta la realización periódica de actividad física. Según la nota descriptiva N°384 de la Organización Mundial de la Salud, la actividad física regular y en niveles adecuados presenta una serie de ventajas en el cuerpo humano.

- Mejora el estado muscular cardiorrespiratorio.
- Reduce el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y colon y depresión.
- Mejora la salud ósea y funcional.
- Reduce el riesgo de caídas y de fracturas vertebrales o de cadera.
- Ayuda a establecer un equilibrio energético y a controlar el peso.

A su vez, la inactividad física se postula como el cuarto factor de riesgo de mortalidad a nivel mundial, provocando un 6% de las muertes, influyendo de manera atroz en enfermedades como el cáncer de mama y colon (hasta un 21-25%), diabetes (27%) y cardiopatías isquémicas (hasta un 30%).

Proporcionar información útil de la existencia de guarderías o centros de mayores y cuidado de personas dependientes conforma el resto de medidas empresariales a tomar en el ámbito de los servicios familiares. Si bien, la elevada cantidad de información que se puede obtener realizando búsquedas sencillas en medios informáticos, acompañados de la necesidad de publicidad por parte de este tipo de empresas hace que estas medidas sean un tanto prescindibles por parte de las empresas.

3.5. Beneficios extrasalariales

Respecto a las políticas empresariales dedicadas al aporte de beneficios extrasalariales obtenemos:

- Seguro de vida
- Seguro de accidente
- Asistencia sanitaria para familiares directos
- Servicio para recolocar a trabajadores que dejan la empresa por reestructuración o cierre
- Plan de jubilación
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado

Los beneficios extrasalariales o sociales son servicios ofrecidos por la empresa, que suelen encontrarse fuera del convenio colectivo, del contrato y del salario. Para el trabajador suponen un especial interés, pues implican un importante ahorro familiar. Por ello son técnicas de valoración muy positiva por parte de los trabajadores.

Los principales beneficios extrasalariales ofrecidos, son los seguros de vida y seguros de accidente. Estos ofrecen una protección al trabajador o a su familia frente a los riesgos existentes tanto en el ámbito personal como en el laboral. Para muchos empleados, la protección y cuidado de su familia es un aspecto vital a la hora de trabajar en una empresa, por ello algunas organizaciones también ofrecen asistencia sanitaria para familiares directos. Los servicios de recolocación, planes de jubilación y servicio de restaurante, son también medidas usadas por los empresarios a favor de los trabajadores.

3.6. Facilitadores de la cultura familiarmente responsable

Sin embargo, para desarrollar el modelo de empresa familiarmente responsable planteado por Chinchilla (2006) no basta con la implantación y aplicación de las políticas flexibles anteriormente estudiadas. Si la empresa persigue un verdadero cambio cultural, ha de tener en cuenta la existencia de elementos facilitadores. Estos, “son elementos básicos para liderar y comunicar el proceso de mejora continua, que ayudan a las organizaciones a poner los valores en práctica de manera que se fomente una cultura organizativa flexible y responsable” (Chinchilla, Poelmans, Garcia-Lombardia y Lopez, 2005:4). Los facilitadores desarrollados en el modelo de empresa familiarmente responsable se basan en:

- El liderazgo, representado por los líderes de la empresa, con el fin de desarrollar una dirección de cambio hacia la cultura familiarmente responsable.

CAPÍTULO 3

- La estrategia, por la cual la empresa ha de desarrollar acciones para fomentar la cultura familiarmente responsable en beneficio de la conciliación de la vida familiar y personal del empleado.
- La comunicación con el objetivo de dar a conocer el programa y medidas de políticas de conciliación, para su correcta implantación en todos los ámbitos de la empresa.
- La responsabilidad, que marca el grado de compromiso adquirido, abarcando desde los niveles de implantación de las políticas hasta la aplicación de cada una de ellas por cada trabajador.

3.7. Métodos de trabajo que dificultan la conciliación

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011) el 22,6% de los empleados manifiesta tener dificultades para poder compaginar su jornada de trabajo con los compromisos sociales y familiares. La muestra indica dos tipos de jornada que provocan mayor incompatibilidad entre el trabajo y la vida social y familiar. Hasta un 38,7% de los trabajadores afirmaron tener dificultades en la modalidad de turnos (mañana, tarde y noche) y un 37,3% en la de horario fijo nocturno. (Tabla 3.1).

Tabla 3.1. Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada

	Jornada partida	Fijo mañana	Fijo tarde	Fijo noche	Turno M-T	Turno M-T-N	Otro turno	Otro tipo, variable o irregular
Muy bien	14,8	36,2	26,9	14,4	18,2	13,7	12,5	26,6
Bien	56,4	55,3	55,6	47,7	57,0	47,7	60,0	42,8
No muy bien	21,5	6,9	14,1	27,5	20,2	28,5	17,5	23,4
Nada bien	7,1	1,3	3,5	9,8	4,4	10,0	10,0	7,2
NS/NC	0,3	0,3	0,0	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Base: Total de trabajadores.

3.7.1. Empleo a turnos y empleo nocturno

El tiempo de trabajo influye directamente en la vida diaria de los trabajadores. El trabajo a turnos, nocturno, los horarios y la distribución de los mismos afectan; tanto a la calidad y rendimiento de trabajo, como a la vida personal del trabajador. El ocio y tiempo libre son elementos claves y necesarios para los trabajadores a fin de aumentar su bienestar y calidad de vida.

El artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores define el **trabajo a turnos**: “Se considera trabajo a turnos a toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

Carcelén (2000) clasifica las modalidades del sistema a turnos en:

- Continuo: La realización del trabajo se desarrolla de manera ininterrumpida. El trabajo queda cubierto las 24 horas del día y los siete días de la semana. Su ejecución exige la realización de más de 3 turnos, además de trabajo nocturno.
- Semi-continuo. Es aquel trabajo prestado las 24 del día, de tal forma que se interrumpe con el fin de semana o con la llegada de festividades. Supone tres turnos: mañana, tarde y noche.
- Discontinuo: La interrupción del trabajo viene marcada por la noche y el fin de semana. Supone la realización de dos turnos, uno de mañana y otro de tarde.

El trabajo a turnos supone una alteración del ritmo natural y fisiológico del organismo y como consecuencia se ve afectada la salud; tanto física, como mental de los trabajadores, las relaciones familiares y sociales y el desarrollo de las actividades cotidianas del trabajador.

La actividad laboral idónea a fin de conseguir la coordinación de la vida laboral y personal de los trabajadores, es la que se realiza durante el día. Sin embargo, por exigencias productivas y por las necesidades de continuidad de la empresa se establecen turnos de trabajo que descoordinan el ritmo natural del cuerpo humano.

Asimismo se entiende por **trabajo nocturno** “el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.” La Organización Internacional del Trabajo, lo define como “todo trabajo que se realice durante un período mínimo de siete horas consecutivas, que comprenda el intervalo entre medianoche y las cinco de la mañana y que sea determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones empresariales y de trabajadores o por medio de convenios colectivos.”

Como se observa en la tabla 3.2 , y reconociendo el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia

CAPÍTULO 3

del trabajo que ejecute por cuenta ajena” según la Ley General de Seguridad Social, existe una diferencia real entre los accidentes ocurridos durante el día (7,2%) en relación con los nocturnos (12,5%).

Tabla 3.2: Accidentes de trabajo por frecuencia de trabajo en horario nocturno (2012-2013)

	DIURNO	NOCTURNO	TOTAL
SI	7,2	12,5	7,5
NO	92,8	87,5	92,5

Fuente: Elaboración propia a partir de “jornadas y horarios de trabajo” Fuente de datos: INSHT. Base de trabajadores (N=8892)

La tabla 3.3 demuestra que el hecho de trabajar por la noche afecta a la salud de los trabajadores. Los problemas de salud o dolores más comunes que afectan a los trabajadores nocturnos en relación con los diurnos son el dolor de piernas rodillas o pies (28,7%), los problemas para conciliar el sueño (14,6%) y el cansancio o agotamiento (23,1%). Debido a estos trastornos personales, laborales y de salud que presenta este tipo de trabajo, se ha de informar a la autoridad laboral cuando se proceda a su realización y esta sea de manera constante.

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN

Tabla 3.3. Problemas de salud manifestados según si el trabajo es nocturno o diurno

	DIURNO	NOCTURNO
Dolor de cuello-nuca	32	31,6
Dolor de espalda	50,2	51,3
Dolor en hombros , brazos codos , muñecas, manos o dedos	26,6	27,4
Dolor en piernas , rodillas o pies	22,3	28,7
Problemas respiratorios	3,9	5,1
Problemas de la voz	4,7	3,1
Problemas de la piel	3,7	4,3
Problemas auditivos	5,1	5,4
Problemas visuales	11,4	9,3
Tensión arterial alta	5,7	7
Dolor de cabeza	13,9	15,1
Problemas para conciliar el sueño	9,2	14,6
Estrés, ansiedad o nerviosismo	17	18,3
Depresión o tristeza	4,9	5,5
Cansancio, agotamiento	18,5	23,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Fuente de datos: INSHT Base de trabajadores (N= 8892, en %)

La realización de trabajos a turnos alteran el ritmo circadiano normal⁵. En condiciones normales, el cuerpo humano presenta un ciclo de sueño vigilia en el que, durante el día se encuentran más activos que durante la noche. El trabajo a turnos y nocturnos genera un desequilibrio de este ciclo, e impide que el cuerpo sea capaz de adaptarse a las modificaciones. Se generan, por tanto, distintas alteraciones físicas y mentales para el trabajador.

3.7.2. Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno

- Alteraciones del sueño:
La característica principal del sueño en los humanos es la división de este en dos fases. En primer lugar, el sueño lento (período de sueño ligero) y en segundo el sueño rápido (período de sueño profundo).

⁵El funcionamiento del cuerpo humano funciona según un “reloj biológico interno”, constituyendo el ciclo sueño- vigilia, que desarrolla el proceso biológico que dura 24 horas.

Durante el sueño profundo se recupera físicamente el organismo (Nota técnica Práctica 455 INSHT), disminuye el tono muscular y las constantes fisiológicas. Es necesario dormir siete horas al día para que puedan desarrollarse todas las fases del sueño y así, facilitar la recuperación física y psíquica.

En los trabajos a turnos, debido a la constante variación de los horarios, no se lleva a cabo una adaptación completa y por ello, el sueño se ve alterado. La fatiga acumulada va generando un estado de fatiga crónica y la formación de patologías con alteraciones nerviosas (dolor de cabeza, irritabilidad...), digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis...) y circulatorias.

- Problemas gastrointestinales:

Producidos con el paso del tiempo debido a los cambios en los horarios de las comidas y la calidad y cantidad de estas, siendo los trabajadores nocturnos los principales afectados por estos problemas. Además, existe la posibilidad de que se generen problemas más graves para la salud, como gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares.

Según la Nota Técnica de Prevención 310 del INSHT, las consecuencias se agravan debido a que los trabajadores comen a disgusto, con falta de apetito y, en ocasiones, no realizan todas las comidas (el desayuno después del turno nocturno). Los alimentos ingeridos se caracterizan por su elevado contenido calórico y se encuentran mal repartidos. Además, es notable el aumento de sustancias excitantes como café o tabaco.

- Alteraciones en la vida familiar y social:

Se altera el desarrollo de actividades familiares y sociales por encontrarse desarrollando la actividad productiva o en periodo de descanso mientras estas se realizan en horarios normales.

La incompatibilidad de horarios afecta a las relaciones personales de las personas, pudiendo llegar a ser una causa indirecta de divorcio.

La educación y la dedicación de tiempo a los hijos se ve debilitada, a la vez que se altera la calidad de vida y la salud debido a la pérdida de apetito, insatisfacción y falta de motivación en el trabajo; alteraciones nerviosas y dificultad para disfrutar del ocio y tiempo libre (aspectos necesarios para el bienestar de las personas).

- Alteraciones en la actividad laboral

Debido a la alteración del sueño y a la aparición de fatiga, la atención y reflejos disminuyen y, aumentan, por tanto, los accidentes laborales.

Entre las 3 y las 6 de la madrugada la atención, rapidez, precisión y toma de decisiones disminuye. Por ello, el rendimiento, la productividad y la seguridad en el trabajo se ven directamente condicionadas.

CAPÍTULO 4

El empleo a tiempo parcial como técnica de flexibilidad laboral



4.1. Contextualización del empleo a tiempo parcial en el ámbito de la flexibilidad laboral

En el capítulo anterior se hacía una clasificación de las diferentes técnicas de conciliación que las empresas podían desarrollar en su ámbito de actuación para promover una política familiarmente responsable. En el bloque de políticas comprendidas en la flexibilidad temporal se encontraban las técnicas de horario laboral flexible, que son la disposición de medio día libre a cambio de alargar la jornada el resto de la semana, jornada reducida a cambio de una reducción salarial, y el trabajo a tiempo parcial.

Este último, se presume como herramienta de flexibilidad clave a la hora de atender las exigencias organizativas empresariales. A su vez, esta forma de empleo se caracteriza por un ahorro en el coste laboral, ligado al descenso del tiempo de trabajo.

Atendiendo al Estatuto de los Trabajadores, existen dos fórmulas para lograr la flexibilidad del tiempo de trabajo. En primer lugar el contrato a tiempo parcial, regulado en el artículo 12 del que se extrae la definición de contrato de trabajo a tiempo parcial: *“El contrato de trabajo 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*. En segundo lugar, existe la posibilidad de acogerse a la reducción de un contrato de jornada ordinaria a jornada parcial, ya sea por parte del trabajador o por la empresa. Este supuesto se halla regulado en el artículo 34 y 37.5 del ET.

4.2. Antecedentes y características

El empleo a tiempo parcial comenzó a desarrollarse a raíz de la división del trabajo, derivada de la Revolución Industrial. Su regulación en España, se realizó por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, produciéndose constantes modificaciones en dicho texto hasta nuestros días.

Sin embargo, en nuestro país esta modalidad no ha sido demasiado utilizada por los empresarios. Su menor atractivo histórico se centra en una inferior protección social. Los trabajadores a tiempo parcial, al no desarrollar jornadas ordinarias, veían limitada su cotización a la seguridad social, quedando restringido el acceso a pensiones y prestaciones públicas.

Además, desde el punto de vista empresarial, la contratación a tiempo parcial no aportaba a las organizaciones la flexibilidad requerida en la gestión del tiempo de trabajo. Otro factor clave del poco uso del contrato a tiempo parcial en España es la cotización empresarial, ya que esta modalidad, ha estado auténticamente penalizada

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO TÉCNICA DE FLEXIBILIDAD LABORAL

por la legislación laboral española. Así mismo, Mingorance-Arnaiz y Pampillon (2015) indican que su escaso desarrollo se faculta en el mayor uso del contrato temporal para suplir las necesidades empresariales de flexibilidad laboral.

Por otro lado, el empleo a tiempo parcial se ha caracterizado históricamente por la precariedad y los bajos salarios. Moral, García y Bote (2012) establece una mayor penetración en la empleabilidad a tiempo parcial en grupos de exclusión social; así como grupos interesados en esta modalidad, como mujeres y jóvenes.

Un aspecto recientemente cuestionado es la implicación de los trabajadores a tiempo parcial con la empresa. Álvarez (2007) realiza un análisis del grado de compromiso de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los de tiempo completo, es decir la vinculación emocional que el trabajador siente hacia su empresa. Sus principales conclusiones establecen que existen otros determinantes más significativos (características laborales y percepciones del trabajador), que el hecho de trabajar a tiempo parcial en el grado de compromiso mostrado hacia la empresa.

Actualmente, existe un debate abierto entre los diferentes agentes sociales acerca de si el trabajo a tiempo parcial presenta peores condiciones laborales y facilita las desigualdades sociales y de género. Sirvent (2009) recoge el análisis desarrollado por Escudero (1999). Se destacan las principales desventajas del trabajo a tiempo parcial:

- Falta de protección de los convenios colectivos, aplicando condiciones individuales a estos trabajadores.
- Carácter predominante de temporalidad de los contratos.
- Uso extendido del contrato a tiempo parcial en mujeres, contribuyendo a la discriminación y desigualdad femenina. La oportunidad de acercamiento al empleo y la mayor facilidad que otorga a la conciliación y desarrollo de actividades domésticas y familiares, ha contribuido a que este tipo de empleo haya sido globalmente utilizado por mujeres.
- Concentración de estos contratos en la población con baja cualificación y en el sector joven de la población.
- La no aplicación del principio *pro rrata-temporis*, que implica la distribución desigual del salario que corresponde realmente al trabajador.

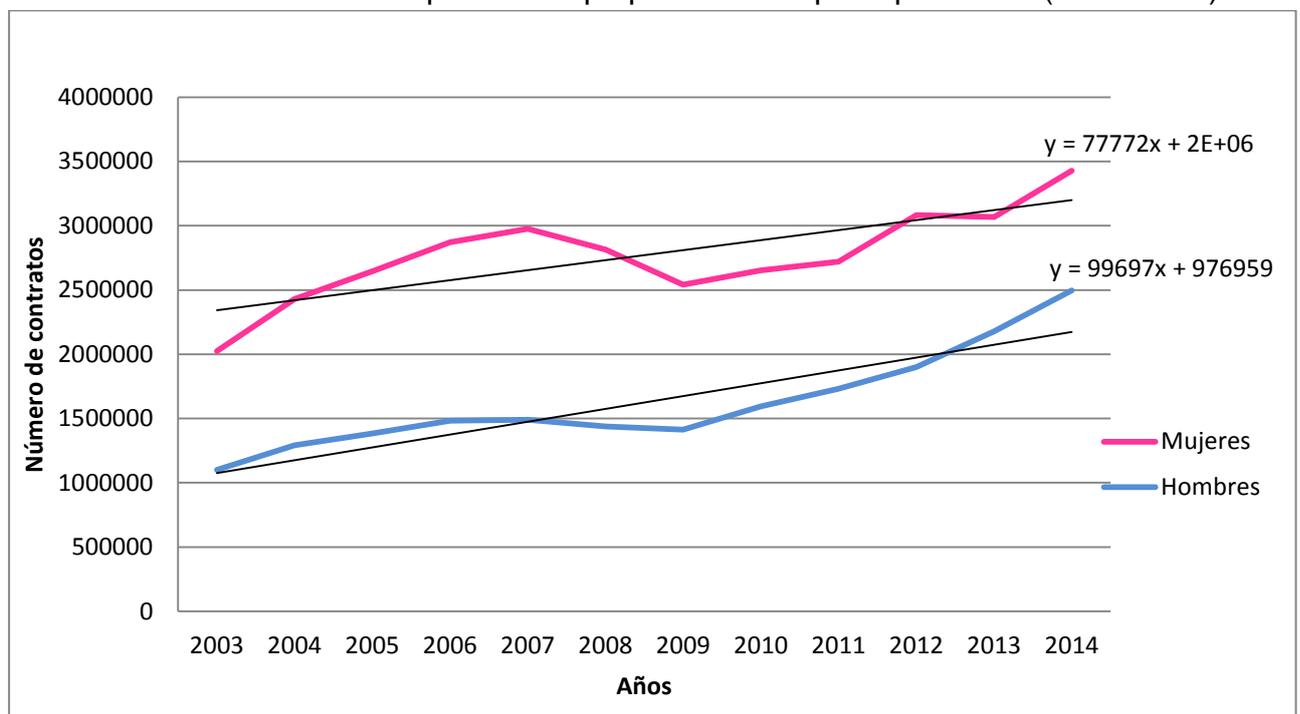
Sirvent (2009) recoge las posturas de varios autores sobre las condiciones del trabajo a tiempo parcial: McCann (2004) afirma que la promoción del empleo a tiempo parcial como respuesta a las necesidades de los trabajadores puede crear preocupación debido a su asociación con peores condiciones laborales y de desigualdad de género, aunque reconoce que es cierto que el empleo a tiempo parcial ha facilitado la incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Esta postura se articula en oposición a autores clásicos como Rubery et al., (1995) y Smith et al (1998), al afirmar estos que no existe una relación entre el nivel de empleo femenino a tiempo parcial y la integración de estas al mercado de trabajo.

CAPÍTULO 4

Pagán (2007) realiza un estudio económico relativo a las diferencias salariales entre los empleos a tiempo completo y tiempo parcial. Su principal conclusión indica, que no existe una clara discriminación salarial entre las rentas obtenidas entre ambas modalidades, siendo el principal condicionante el tipo de ocupación (facilitando la brecha salarial en el ámbito femenino, debido al desarrollo de actividades laborales con menor salario y condiciones inferiores)

Con todo ello, la feminización del trabajo a tiempo parcial es una realidad (gráfico 4.1) En el año 2014, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el 27.3% del empleo femenino en España se desarrolló bajo esta modalidad.

Gráfico 4.1. Evolución del empleo a tiempo parcial en España por sexos (2003-2014)



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE.

El gráfico 4.1 muestra la evolución del empleo a tiempo parcial en España por sexos en el periodo 2003-2014. En el apartado 5.3 de este capítulo, se analiza el empleo a tiempo parcial desde una perspectiva actual, estudiando el efecto que ha provocado las modificaciones en la legislación laboral.

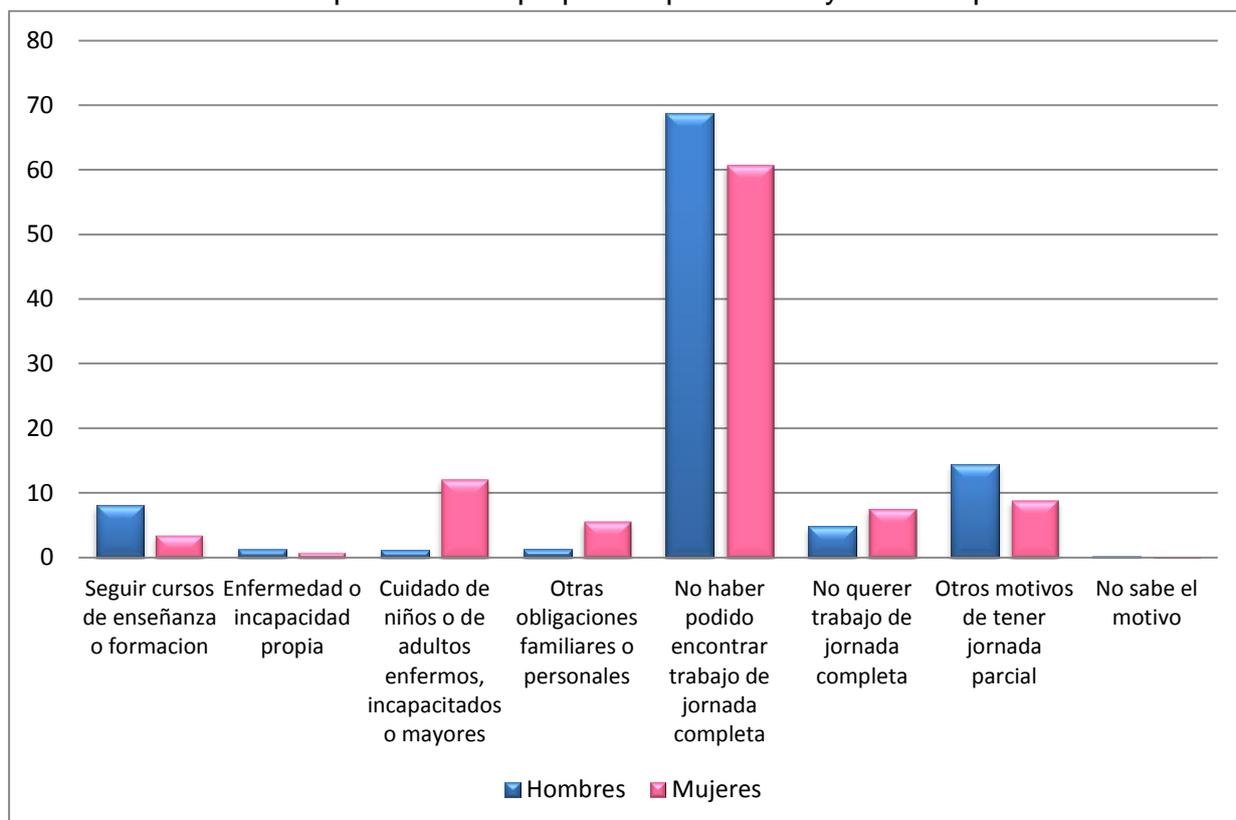
Histórica y globalmente, esta modalidad ocupa a más mujeres que hombres, siendo para algunos autores Escudero (1999), McCann (2004) fuente de discriminación y desigualdad social. Este mayor uso del empleo a tiempo parcial por mujeres se justifica según García-Perrote y Nieto Rojas (2010) en la compatibilidad

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO TÉCNICA DE FLEXIBILIDAD LABORAL

de este tipo de empleo con su mejor asunción por parte de las personas con cargas familiares.

No obstante, atendiendo a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se puede confirmar el mayor uso del contrato a tiempo parcial por mujeres en el periodo de referencia. Los motivos del uso de esta modalidad, diferenciados por sexo en el año 2014 han sido analizados y proyectados en el gráfico 4.2., extrayendo dos conclusiones:

Gráfico 4.2. Ocupados a tiempo parcial por motivo y sexo. España 2014.



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE.

La primera causa del desarrollo de trabajo a tiempo parcial sucede por no poder encontrar trabajo a tiempo completo (68,78% en hombres y 60,76% en mujeres), es decir existe actualmente un dominante grado de involuntariedad del empleo parcial en el mercado laboral español, aspecto que pone de manifiesto la delicada situación laboral de nuestro país.

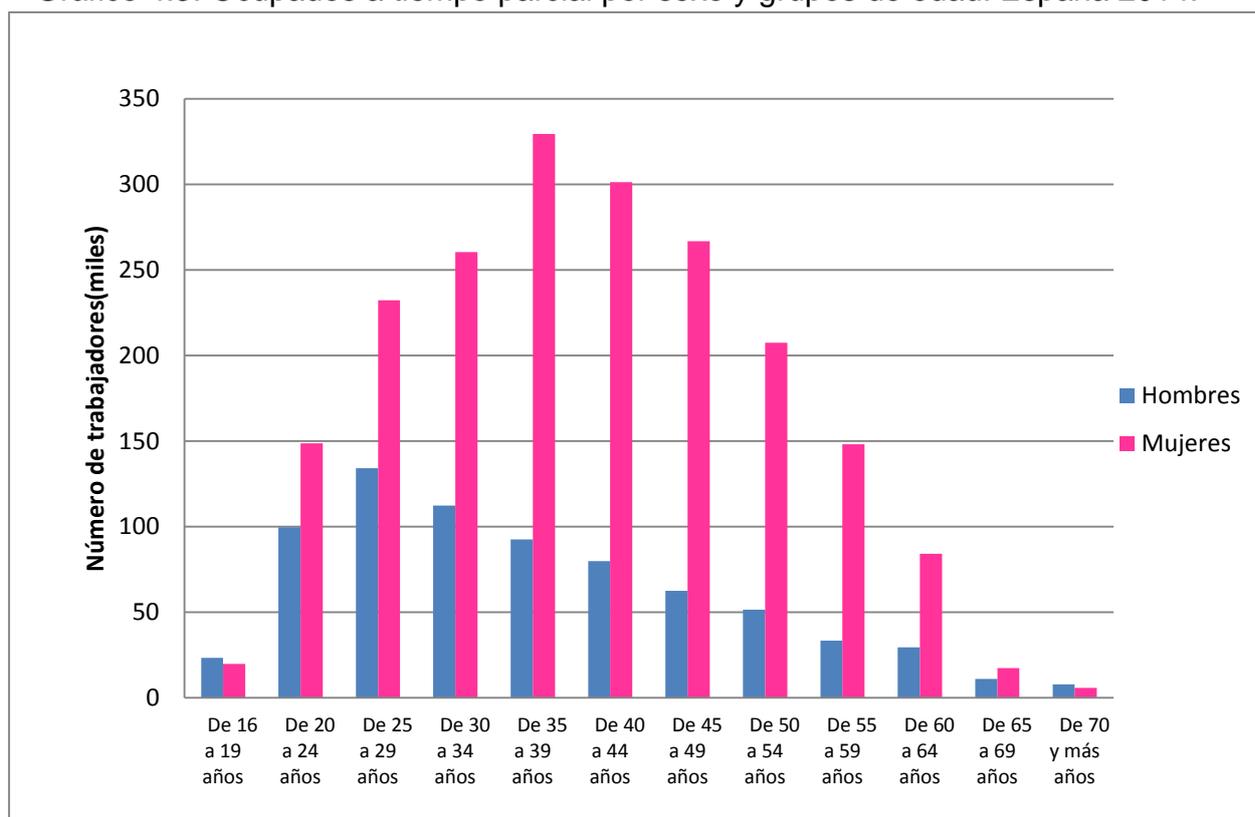
El segundo aspecto, y haciendo referencia a la igualdad y la conciliación del conflicto trabajo-familia, los datos establecen que un 12,21% de las trabajadoras que desarrollaban su trabajo a tiempo parcial, lo hacían bajo el rótulo denominado "cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores", mientras que en el ámbito masculino trabajaban parcialmente por este motivo el 1,18%. La otra

CAPÍTULO 4

categoría dedicada a la prestación de servicios familiares nombrada “otras obligaciones familiares o personales” la cifras son de similar índole, obteniendo un 5.70% de las mujeres frente a un 1.27% de hombres.

Aunque en la práctica, atendiendo a las variables de grupos de edad y sexo mostrado en el gráfico 4.3 para el año 2014, aporta una información complementaria.

Gráfico 4.3. Ocupados a tiempo parcial por sexo y grupos de edad. España 2014.



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE.

De la elaboración del gráfico 4.3, ocupados a tiempo parcial por sexos y grupos de edad en España en 2014, se obtienen tres ideas fundamentales:

- En primer lugar, el mayor uso del empleo a tiempo parcial por mujeres, en valores absolutos es superior en todos los tramos de edad excepto en el de 16-19 años y en el de 70 años y más, datos no demasiado significantes debido al reducido número de empleos representados en ambos tramos.
- En segundo lugar, la mayor utilización del empleo a tiempo parcial por mujeres, se representa en los tramos de edad de 35 a 39 años y de 40

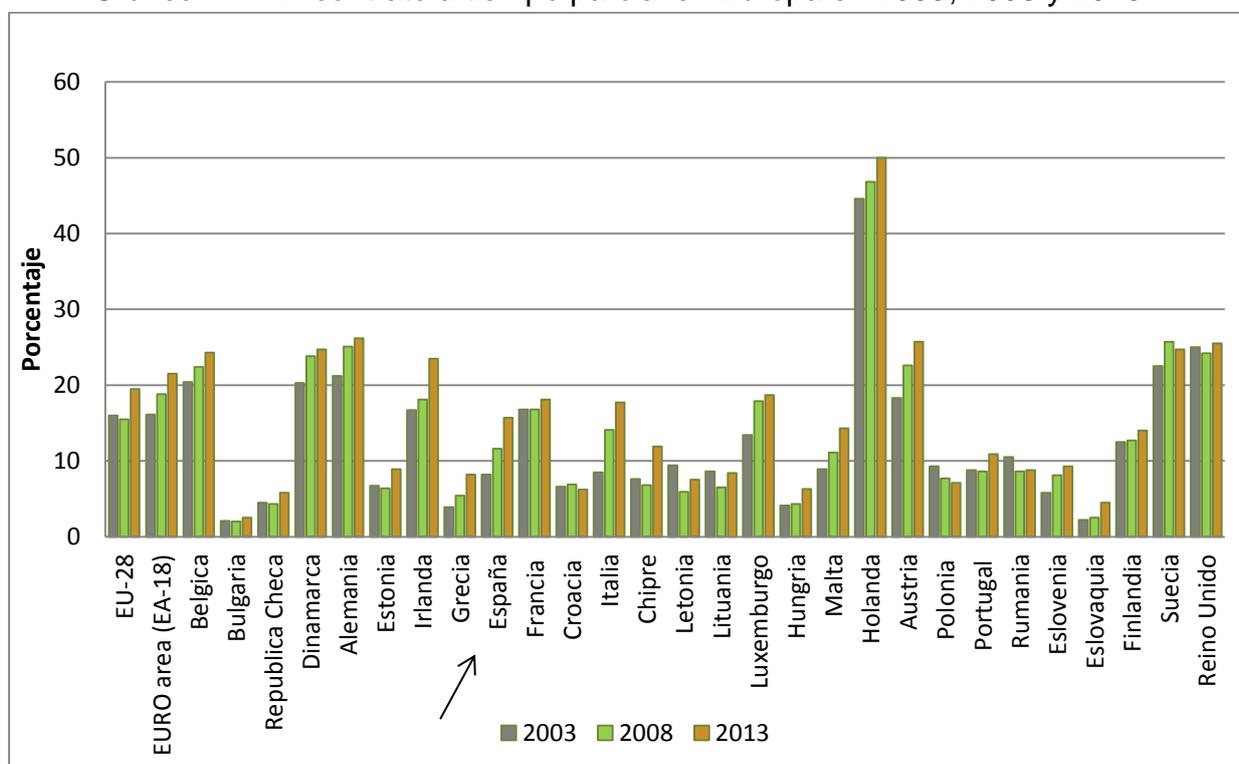
EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO TÉCNICA DE FLEXIBILIDAD LABORAL

a 44 años. Estos grupos de edad son característicos por constitución de las familias, ejerciendo la mujer la acción biológica de la maternidad. Por esta situación, por la inexistencia de otras medidas de flexibilidad laboral en el ámbito empresarial y por la escasa participación masculina en el cuidado y atención de las tareas familiares el número de empleos femeninos a tiempo parcial en este tramo se presenta tan elevado. Añadido a ello, el cuidado de personas dependientes, es una cuestión a tener en cuenta, pues una persona que se encuentra entre 35- 44 años, por edad biológica ha de asumir responsabilidades familiares relacionadas con sus progenitores.

- En tercer lugar, y relativo al ámbito masculino se establece el periodo máximo de uso de esta modalidad en edades muy tempranas. Con el consiguiente transcurso de los años se produce un progresivo descenso. Por ello se constituye la idea de que la práctica del empleo a tiempo parcial por hombres se produce en edades jóvenes, con el fin de poder compatibilizar las acciones formativas con las laborales además de como se ha visto en el gráfico 3.2, de no encontrar trabajo a jornada completa.

4.3. Uso del empleo a tiempo parcial en España y en Europa

Gráfico 4. 4. El contrato a tiempo parcial en Europa en 2003, 2008 y 2013



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: Eurostat

De acuerdo con los datos extraídos de la Agencia Europea de Estadística, EUROSTAT, se puede ver reflejado que a nivel Europeo, esta modalidad, se encuentra más extendida entre los países del norte de Europa que en los de sur, (ver gráfico 4.4). En el ámbito nacional, el uso del contrato a tiempo parcial en 2013 fue del 15,7% del total de contratos firmados, lo que supone un 5.8% menos que la media de la eurozona (21.5 %). El principal motivo del menor hábito en España, del mismo modo que en Italia o Grecia responde a cuestiones sociales, legales, económicas y culturales como la falta de apoyo por los agentes sociales, una legislación menos favorable, una menor tasa de actividad, y la creencia de una menor productividad.

Merece destacar, en el grupo de países del norte de Europa, la evolución y la práctica del contrato a tiempo parcial en Holanda, desarrollado en 2013 en un porcentaje del 50%. Gómez (2014) analiza las causas de este anómalo comportamiento, llegando a la conclusión de que la protección legal que ampara a esta modalidad elaborada desde los 80 por parte de los gobiernos holandeses, ha sido el principal motivo de su uso continuado. Empresarios sindicatos y Gobierno han mostrado su apoyo al entender, los primeros que no afecta a la productividad. Los segundos, que debido a la equiparación con el contrato ordinario, no suponían contratos precarios, igualando el acceso a prestaciones y pensiones sociales y los terceros, al entender las demandas de la población, que queriendo seguir trabajando, necesitaban tiempo para el cuidado de su familia.

Respecto a su evolución en Europa, cabe destacar el aumento del uso de esta modalidad en la mayoría de los países, circunstancia que se cumple en las principales economías europeas como Francia, Reino Unido o Alemania. Este aspecto indica la importancia que está cobrando el empleo a tiempo parcial en Europa; propiciando un cambio en el modelo laboral de contratación y en la organización de los recursos humanos de las empresas.

4.4. Regulación del empleo a tiempo parcial

Como se ha mencionado en el apartado 1 de este capítulo, la actual regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial se desarrolla en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, regulándose, además, los aspectos de las reducciones de jornada en el 34 y 37.5. Sin embargo, parte de su contenido ha sido modificado en los últimos tiempos en varias facetas.

Ante un contexto marcado por el inicio de la crisis económica y financiera internacional (2008), los mercados laborales europeos sufren sus graves secuelas. Los sectores económicos, comienzan a desplomarse. La construcción, y posteriormente la industria y los servicios notan de manera considerable el descenso de actividad. Con tal situación, la destrucción de empleo en España es un hecho.

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO TÉCNICA DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Durante el periodo 2008-2012 se perdieron en España el 14,7% de puestos de trabajo.

Con este preocupante escenario, la tasa de desempleo en 2012 alcanzó el 25,6%, momento en el cual el gobierno desarrolló la conocida reforma laboral, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, conocida como reforma laboral de 2012. Se trató de favorecer la adopción de medidas de flexibilidad interna en las empresas, además de potenciar la contratación indefinida en pequeñas y medianas empresas (PYMES) y fortalecer el contexto amparado por la negociación colectiva.

El resultado de la aplicación de esta serie de medidas provocó progresivamente, desde su implantación, un ligero descenso en la destrucción de empleo; aunque con un reajuste salarial importante y la pérdida de algunos derechos laborales conquistados en los últimos 30 años por parte de la clase obrera.

Con la necesidad de seguir en la "línea de ajustar la normativa laboral e impulsar el crecimiento del empleo previsto" se desarrolla el *Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. La necesidad de desarrollar una regulación en cuestiones de materia de contratación y flexibilidad del tiempo de trabajo en la empresa se califican por parte del gobierno como imprescindibles para potenciar y fomentar la creación de empleo.

Por otro lado, desde el gobierno, se entiende que favorecer el empleo a tiempo parcial se traducirá en el futuro en la creación de puestos de trabajo y con ello, el ingreso en el mercado laboral de gran cantidad de personas. Unido a este aspecto, se plantea la posibilidad de conversión de los puestos de jornada parcial en trabajos de duración ordinaria.

4.4.1. *Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.*

Las principales modificaciones establecidas en el citado real decreto en materia laboral, que afectan directamente al empleo a tiempo parcial son las siguientes:

- Materia de flexibilidad interna en la empresa

Se prohíbe la realización **horas extraordinarias** a los trabajadores que desarrollan su actividad a tiempo parcial, pudiendo prologar la jornada a través de las denominadas **horas complementarias**, siempre y cuando el contrato sobrepase el mínimo de 10 horas semanales en cómputo anual.

Por otro lado, se modifica el concepto de horas complementarias, implantando junto a las horas complementarias pactadas, el término de horas complementarias voluntarias. Las horas complementarias pactadas están previstas, tanto para contratos temporales, como indefinidos, dentro de unos límites:

En primer lugar, su porcentaje no podrá ser superior al 30% de la jornada pactada con el trabajo (anteriormente 15%), pudiendo ser modificado por convenio colectivo entre un mínimo de 30% y un máximo de 60%.

En segundo lugar el periodo de preaviso se reduce de 7 a 3 días. Las horas complementarias voluntarias restringen su aplicación exclusivamente a contratos de carácter indefinido, premiando así el uso de esta modalidad. Como principal novedad destacar que su porcentaje no podrá superar el 15% de la jornada pactada por el trabajador, ampliable por convenio colectivo hasta un 30%.

Otro aspecto relativo a favorecer la flexibilidad interna en las empresas es la modificación del artículo 37.5 del ET, por el cual se amplía la edad para acogerse a la reducción de jornada por cuidados de hijos menores. Se transita de una edad de 8 años a 12, facilitando de esta manera la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y se fomenta la contratación a tiempo parcial voluntaria.

- Materia para favorecer la contratación a tiempo parcial

En este sentido, el citado Real Decreto Ley supone la modificación de la Ley 3/2012 en el ámbito de la autorización de realizar contratos indefinidos de apoyo a emprendedores a tiempo parcial. Se otorga a estos los mismos incentivos en Seguridad Social y en materia fiscal que a los desarrollados a tiempo completo, en proporción, obviamente, al tiempo trabajado.

4.5. Análisis práctico del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

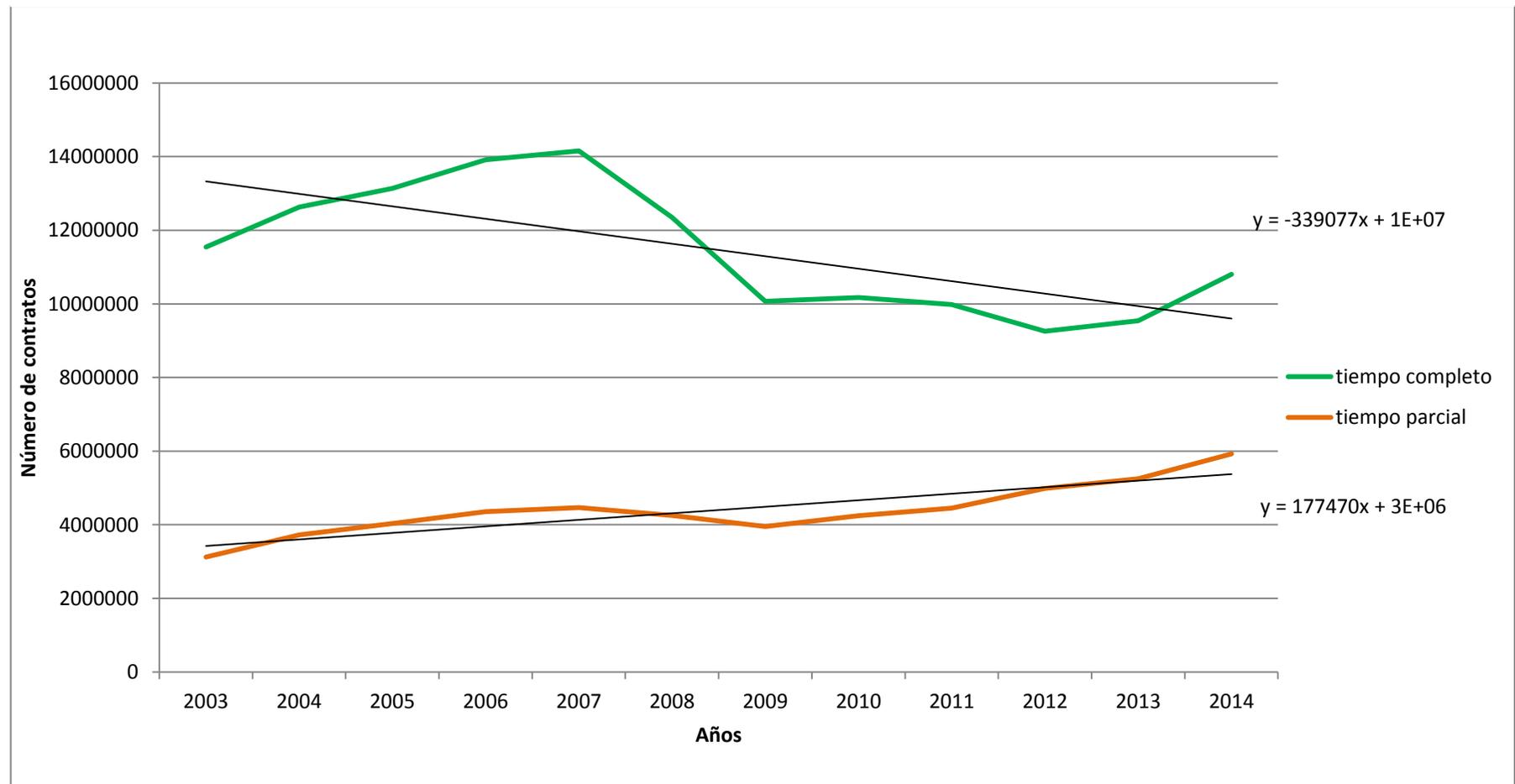
La aprobación del Real Decreto Ley 16/2013 supone, entre otras medidas de índole económico, el fomento del empleo a tiempo parcial. Debido a la importancia que esta modalidad ostenta por sus características a la conciliación de la vida laboral, personal y laboral y por el gran número de personas que ocupa, se ha optado por realizar un análisis comparativo del estado y evolución del trabajo a tiempo parcial antes y después del citado Real Decreto Ley. Desde estas líneas, se van a estudiar, las principales consecuencias que ha provocado en el mercado de

trabajo de nacional la aprobación de tal medida. Además se llevara a cabo una comparativa estadística con la reforma laboral del 2012.

4.5.1. Material y métodos

Para realizar este análisis, los datos obtenidos de la Oficina Europea de Estadística Eurostat y en la del Instituto Nacional de Estadística (INE), se proyectan en gráficos elaborados y diseñados por la herramienta de “Microsoft Office Excel”. Con estas herramientas, se lleva a cabo un análisis estadístico de la evolución de la contratación a tiempo parcial y completo a raíz del Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre, así como el estudio de la tendencia resultante en cada una de las proyecciones.

Gráfico 4.5. Evolución de empleo a tiempo completo y tiempo parcial en España (2003-2014)



4.5.2 Evolución del empleo a tiempo completo y tiempo parcial en España (2003-2014)

El gráfico 4.5 muestra la evolución del empleo a tiempo parcial y a tiempo completo en España desde el año 2003. En el eje horizontal se representan los periodos anuales, y en el vertical el número de contratos registrados en las oficinas de trabajo nacionales.

Desde un punto de vista estadístico, se pueden determinar tendencias opuestas en la evolución de ambos métodos contractuales. La curva representada en color verde, corresponde a los contratos registrados a tiempo completo. La línea de tendencia representada muestra una progresión negativa en el periodo analizado. El factor determinante de este comportamiento es la crisis económica, que comenzó a causar un descenso en las contrataciones en el año 2007. Con ello se produjo el progresivo aumento de la tasa de paro, pasando de un 8,3% en 2007 a un 24,4% en 2012. En este año se genera una circunstancia clave en el repunte de las contrataciones a tiempo completo en España, la reforma laboral de 2012; que provoca un cambio en el sentido del gráfico, desde su implantación hasta la actualidad.

Por otro lado, la curva representada en color naranja, establece la evolución del empleo a tiempo parcial en España durante el mismo periodo, siendo a su vez objeto principal de este estudio. Al contrario que la curva de datos anterior, esta línea posee una tendencia creciente.

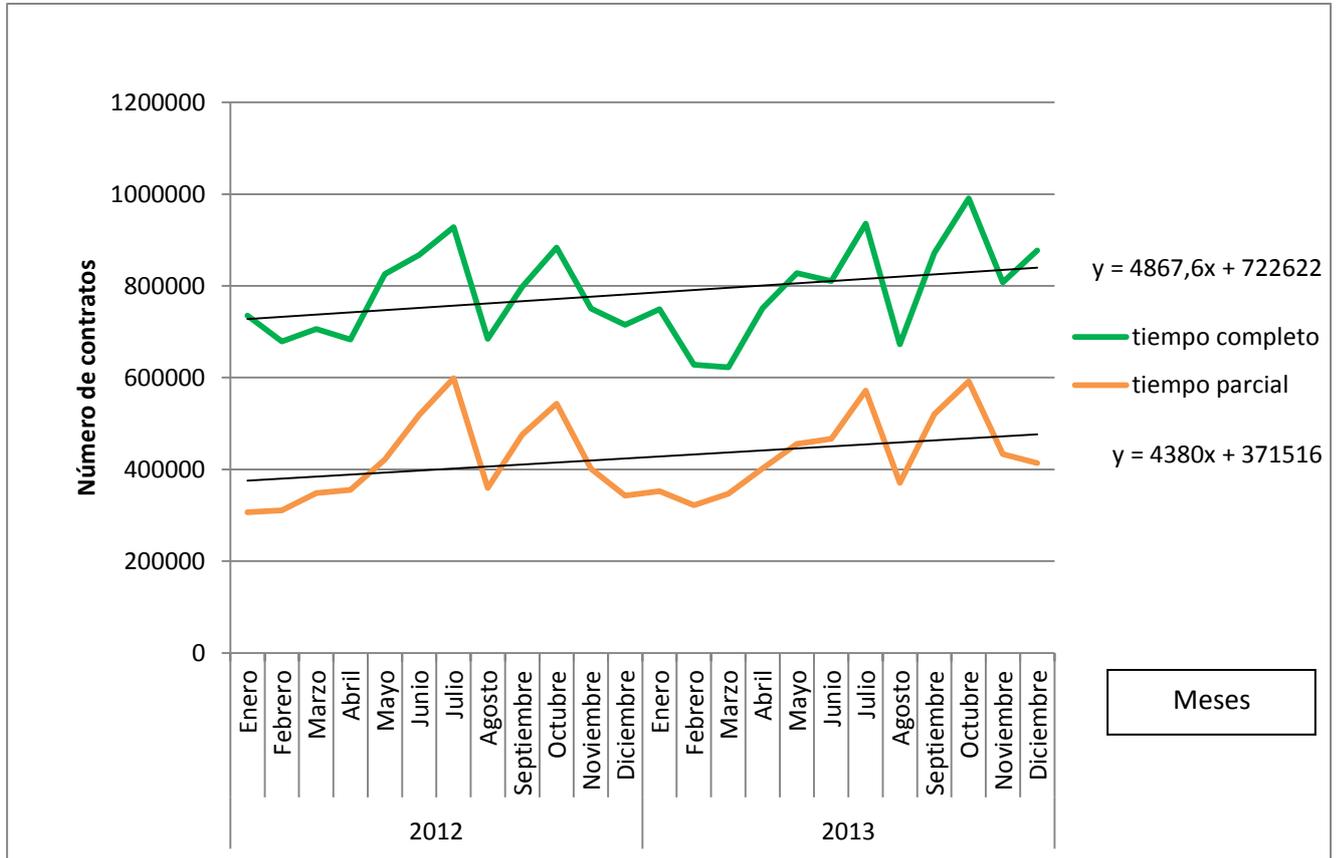
Analizando el gráfico, la curva del empleo a tiempo parcial apenas sufre alteraciones considerables, siendo de especial interés el comportamiento acontecido durante la crisis economía.

Mientras el empleo a tiempo completo perdía el 34.60% de los puestos de trabajo en el periodo de recesión económica 2007-2012, el empleo a tiempo parcial ganaba un 11.56% de puestos en el mismo periodo. Este anómalo comportamiento sugiere dos posibles justificaciones Moral et al. (2012). En primer lugar debido a la flexibilización del tiempo de trabajo siendo parte del número de trabajos convertidos a tiempo parcial mediante las reducciones de jornada laboral, debido a aspectos empresariales o individuales del trabajador, como la conciliación. En segundo lugar, este aumento de los empleos a tiempo parcial, se puede deber a la creación de nuevos puestos, que por sus características, se adapten mejor al trabajo a tiempo parcial.

Además, Bote y Cabezas (2012) apuntan que este periodo de crisis ha potenciado la incorporación parcial al mercado laboral de otros miembros del hogar, debido en gran medida a la pérdida del trabajo de los miembros sustentadores de la economía familiar.

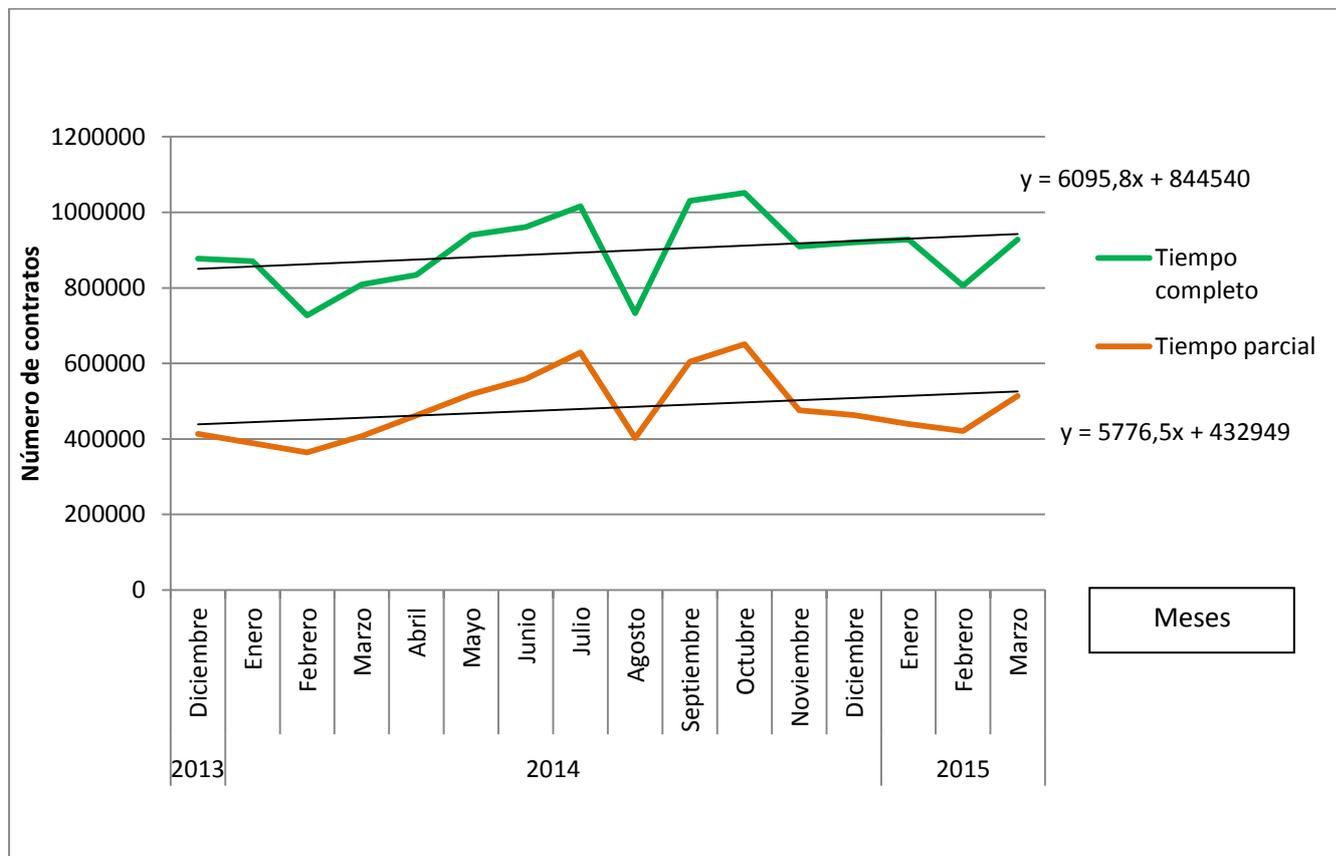
4.5.3. Evolución del empleo a tiempo parcial y a tiempo completo en España (2012-2013 y 2013-actualidad)

4.6. Gráfico 4.6 Evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo (2012-2013)



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE

4.7. Gráfico 4.7.Evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo a partir de diciembre de 2013



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE

Los gráficos 4. 6 y 4.7 muestran la evolución de empleo a tiempo parcial (curva representada en color naranja) y a tiempo completo (en color verde) a partir de dos momentos claves en la legislación laboral reciente de nuestro país. El gráfico 4.6 muestra la evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo a partir de 2012, momento en el cual se aprueba la reforma laboral hasta el año 2013. El 4.7, la evolución del empleo a tiempo parcial y tiempo completo a partir de Diciembre de 2013, momento en el cual se aprueba el *Real Decreto Ley 16/2013* hasta la actualidad.

La representación de los datos en valores absolutos en el gráfico demuestra en ambas, líneas de tendencia positiva, tanto para los empleos a tiempo parcial, como para tiempo completo. Analizando los periodos representados en los gráficos 4.6 y 4.7, teniendo en cuenta las variaciones cíclicas propias de los meses estivales y de las épocas navideñas, señalan una moderada y progresiva recuperación del mercado laboral a partir del año 2012, como se aprecia en el grafico 4.5 de manera general.

Tabla 4.1. Comparativa de pendientes de los gráficos 4.6 y 4.7 e incrementos

Pendiente de la línea de tendencia	Tiempo completo	Tiempo parcial
Grafico 4.6. (2012-2013)	4867.6	4830.0
Grafico 4.7 (2013-Actualidad)	6095.8	5776.5
Incremento	25.23%	19.60%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a una regresión lineal de las ecuaciones obtenidas en los gráficos anteriores, se puede determinar la línea de tendencia de forma lineal del empleo a tiempo completo y parcial.

Así, se llega a la conclusión de que la reforma laboral planteada en el año 2012 fue favorable en cuanto a datos estadísticos se refiere, obteniendo el empleo a tiempo completo una pendiente de 4867.6. Asimismo, para el periodo diciembre 2013- actualidad su pendiente es 6095.8. Atendiendo al uso del empleo a tiempo parcial, en el periodo 2012- 2013, se obtiene una pendiente de 4830.0. En la misma modalidad para el periodo 2013 hasta la actualidad el dato es de 5776.5.

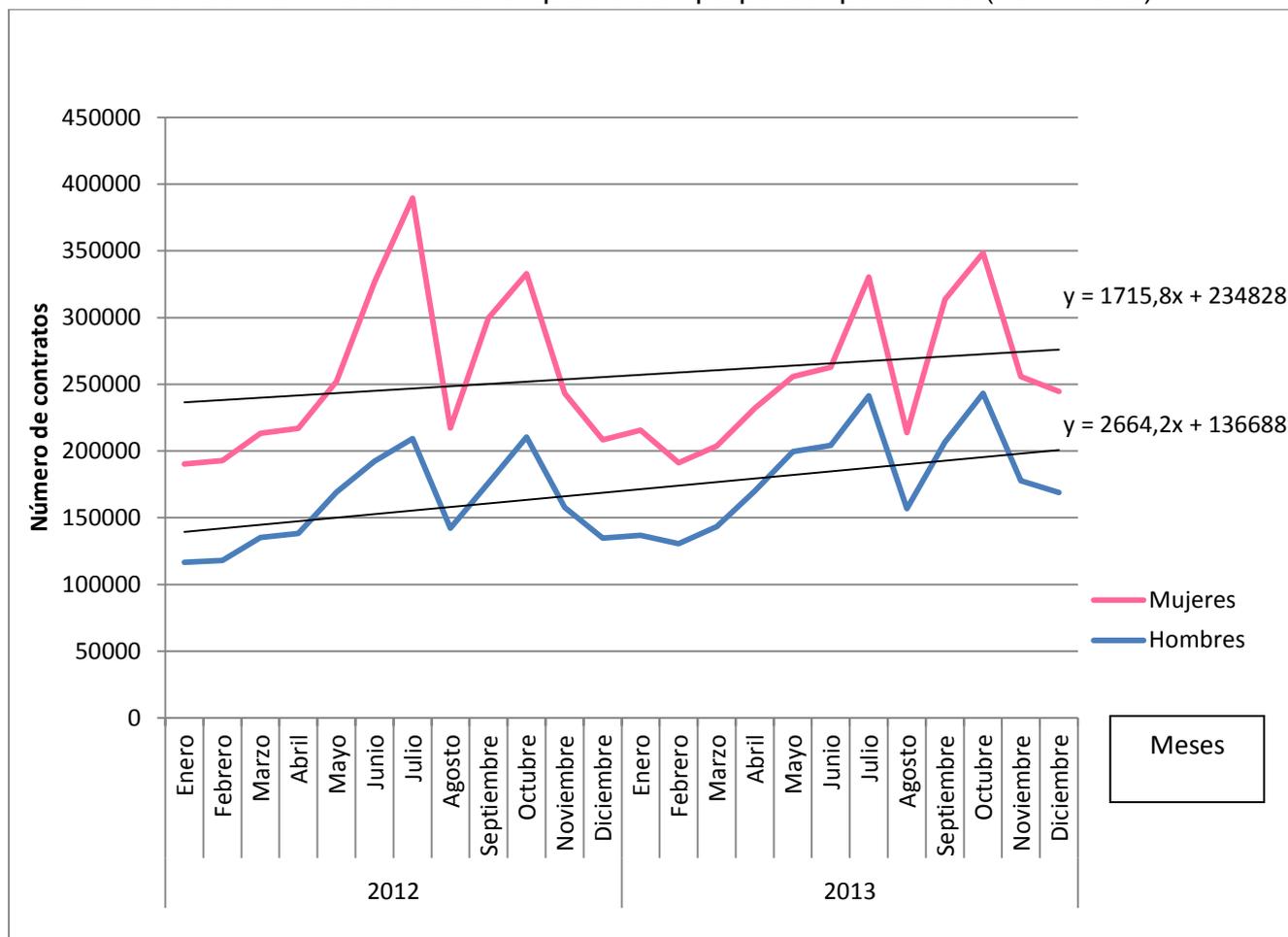
Estas cifras indican, como ha quedado reflejado en la tabla, una progresión favorable en ambos métodos de contratación. Sin embargo, la tendencia ha evolucionado de diferente forma. Aunque el incremento porcentual de la pendiente de la curva a tiempo completo es mayor que la de tiempo parcial (25.23 % y 19.60%), en ambas modalidades se ha generado un aumento en el número de contratos registrados mensualmente en relación con periodos anteriores.

Por lo tanto, la traducción en información del mercado laboral analizado, indica que se ha producido un aumento del empleo a tiempo parcial y completo en nuestro país desde diciembre de 2013 hasta la actualidad.

4.5.4. Evolución del empleo a tiempo parcial en España por sexo

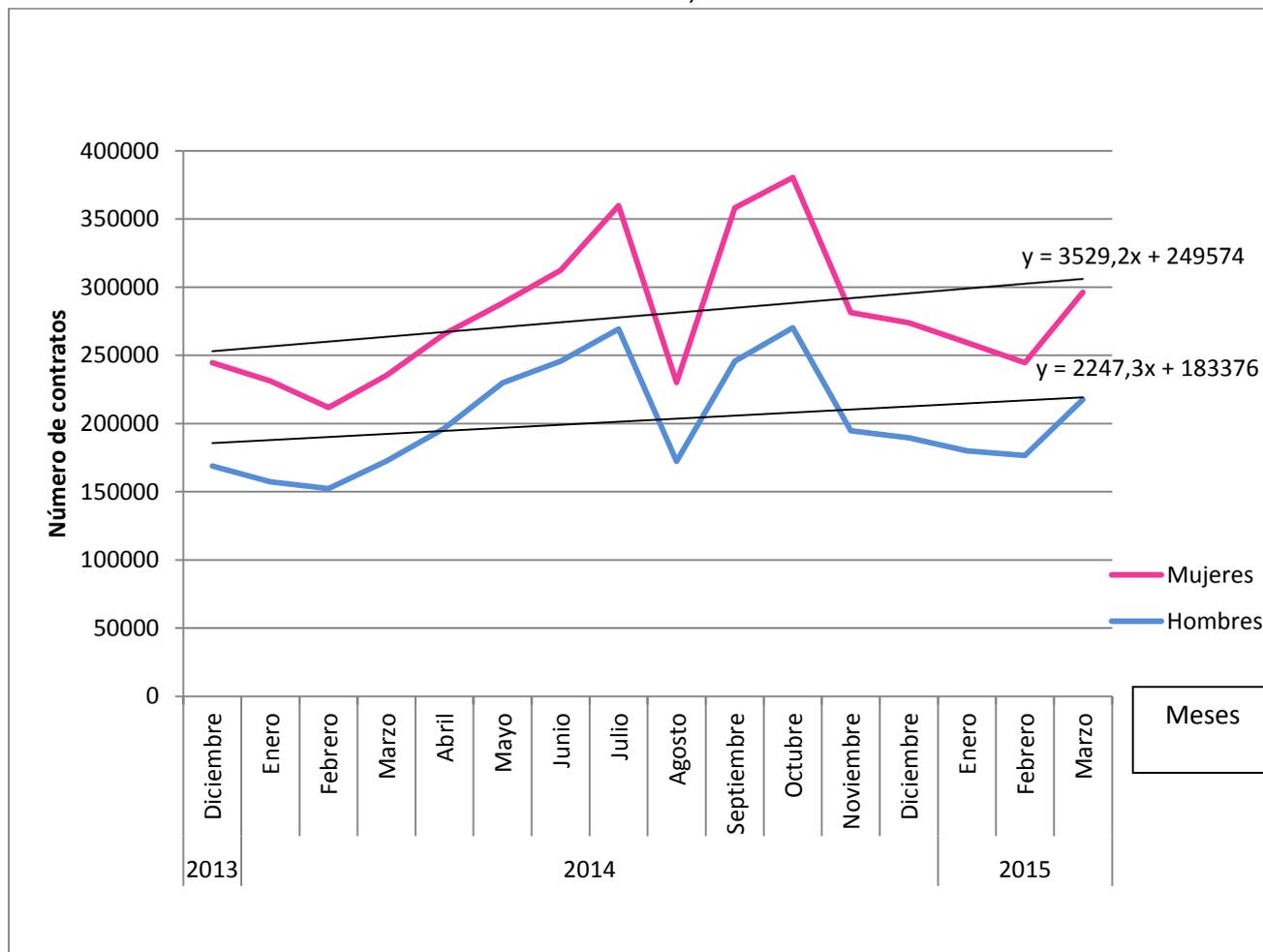
Como ha quedado reflejado en el apartado anterior, el incremento del empleo a tiempo parcial sigue siendo una realidad en España. A continuación, se ha realizado un análisis por sexo, aspecto introducido en el apartado primero.

4.8. Gráfico 4.8. Evolución del empleo a tiempo parcial por sexos (2012-2013)



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE

4.9. Gráfico 4.9. Evolución del empleo a tiempo parcial por sexos (Diciembre2013-Actualidad)



Fuente: Elaboración propia. Fuente de datos: INE

Los gráficos 4.8 y 4.9, muestran la evolución del empleo a tiempo desde la reforma laboral de 2012 hasta 2013 y desde el Real Decreto Ley 16/2013 hasta la actualidad diferenciados por sexos.

Como punto de partida, confirmando la evolución de los últimos once años, analizada en el epígrafe segundo de este capítulo, se ratifica la **tendencia positiva** para ambos sexos en esta modalidad. Aspecto que también se cumple en los dos periodos analizados.

Sin embargo existe una notable diferencia en su reciente evolución. Se recoge en la tabla 4.2:

Tabla 4.2. Comparativa de pendientes de los gráficos 4.8 y 4.9 e incrementos.

Pendiente de la línea de tendencia	Hombres	Mujeres
Gráfico 4.8 (2012-2013)	2664.2	1715.8
Gráfico 4.9 (2013-Actualidad)	2247.3	3529.2
Incremento	-15.65%	105.69%

Fuente: Elaboración propia

En el ámbito femenino se ha experimentado un crecimiento del 105.69%, es decir más del doble de los contratos registrados desde la aprobación del Real Decreto Ley 16/2013. No obstante, en el terreno masculino su crecimiento se ha generado a un ritmo diferente que en el periodo anterior. Concretamente se ha producido un descenso del 15.65%. Estos datos confirman que la modalidad de empleo a tiempo a tiempo parcial se encuentra en crecimiento, siendo entre las féminas una modalidad ampliamente desarrollada.

Con este análisis, se pone de manifiesto que el *Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores* ha sido realmente beneficioso para la promoción y evolución del empleo a tiempo parcial. Y principalmente para el aspecto femenino, todo ello desde un punto de vista cuantitativo.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Tras realizar un análisis sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y, estableciendo como objetivo principal el estudio de los resultados obtenidos en el ámbito del empleo a tiempo parcial en consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 16/2013 se establecen las siguientes conclusiones, de acuerdo a los objetivos planteados:

5.1. Objetivo principal:

Analizar el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores en relación a la evolución del empleo a tiempo parcial, como técnica de flexibilidad laboral.

Conclusión

A pesar de que en los últimos 10 años las tendencias del gráfico de empleo a tiempo parcial y tiempo completo son totalmente opuestas (positiva la del empleo a tiempo parcial y negativa la del empleo a tiempo completo), los datos indican que desde 2012 ambas poseen una progresión positiva.

En el ámbito del contrato a jornada completa, la inversión de la línea de tendencia producida en el año 2012 (grafico 4.5) se debe a la progresiva finalización del periodo de crisis económica (tasa histórica de desempleo, del 26% en 2012), momento en el que se elabora la reforma laboral.

Respecto al ámbito del empleo a tiempo parcial, desde 2012 se producen incrementos porcentuales propios de un periodo de crecimiento económico, acentuados en un mayor incremento de la pendiente en el periodo diciembre 2013-actualidad, momento en el cual se desarrolla el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

El análisis establece que el Real Decreto Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, unido a la progresión del mercado laboral reciente y la reforma laboral de 2012, ha favorecido desde un punto de vista cuantitativo, a la creación de puestos de trabajo en jornada parcial. Esto aspectos, en relación al número de contratos registrados (5.924.813 en 2014 por 5.247.266 en 2013), y también, según el incremento de la pendiente de la línea de tendencia obtenida (19.60% respecto al periodo 2012-2013).

5.2. Objetivos secundarios:

1) Averiguar la situación actual del empleo a tiempo parcial en España y establecer las disposiciones legales por las que se regula; así como conocer qué grupos de edad y sexo desarrollan, en mayor medida, esta modalidad contractual.

2) Conocer en qué consiste la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y qué factores intervienen en ella.

3) Analizar, desarrollar y explicar los principales métodos en conciliación de la vida laboral, familiar y personal que desarrollan las empresas.

4) Valorar cómo afectan determinados tipos o métodos de trabajo a la conciliación.

Conclusiones

1. Actualmente, el empleo a tiempo parcial es una modalidad ampliamente desarrollada por los empresarios españoles (35.42% sobre el total de empleos en 2014).

Cabe destacar su elevado grado de involuntariedad (dificultad de encontrar trabajo a jornada completa: 68.78% en hombres y 60.76% en mujeres) Este aspecto pone de manifiesto la problemática de la situación laboral, referente a la creación de puestos de trabajo. En este contexto el empleo a tiempo parcial no está cumpliendo la función armonizadora del conflicto trabajo-familia. Más bien, su uso responde a las necesidades vitales de la población, es decir, el desarrollo de la actividad productiva con el fin de la obtención de un salario.

Así mismo, predomina un mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial en el ámbito femenino. (57.87%) respecto al masculino (42.13%). Como queda representado en la tabla 4.2 (Comparativa de pendientes de los gráficos 4.8 y 4.9 e incrementos), los datos obtenidos en el periodo 2013-actualidad indican un incremento notable en la pendiente (105.69%) en comparación al periodo 2012-2013. Cifras que indican un mayor auge por parte del ámbito femenino desde la aprobación del Real Decreto Ley 16/2013.

El grupo de edad, en el que mayor porcentaje de mujeres desarrollan un empleo a tiempo parcial, se sitúa en el periodo comprendido entre 35-44 años, edades en las que se ostentan responsabilidades familiares, limitando de manera inmediata la carrera profesional de la mujer.

CONCLUSIONES

2. La interacción de los diferentes agentes sociales (políticas de las administraciones públicas, grado de compromiso de las empresas y la involucración de los sindicatos,) así como el desarrollo de diferente normativa en aspectos esenciales del conflicto trabajo-familia, influyen de manera directa a la hora de facilitar o dificultar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3. De las políticas empresariales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes, el método más eficaz corresponde a la flexibilidad horaria. La implantación de sus técnicas, en pequeñas y medianas empresas, no implica un coste elevado, aportando flexibilidad tanto para empresas como trabajadores.

4. Los trabajadores que realizan trabajo a turnos y nocturno presentan mayor dificultad para conciliar la vida laboral con la personal y familiar (hasta un 38.7% y 37.3 % respectivamente según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). Además, se producen mayor número de accidentes laborales, (5.3% más de accidentes en horario nocturno,), alteraciones de la salud (problemas de sueño, cansancio y agotamiento) y riesgos psicosociales (estrés, ansiedad y depresión).

5.3. Futuras líneas de investigación

No se ha de dar por finalizado este trabajo, sin antes orientar el sentido hacia nuevas líneas de investigación.

Como aspecto a analizar, podría medirse el grado de satisfacción de los empleados a tiempo parcial en relación con los que realizan una jornada ordinaria.

Otra posibilidad sería analizar distintos tipos de técnicas de flexibilidad laboral desarrolladas en otros países y establecer si las disposiciones laborales nacionales permitirían su implantación en las empresas de nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R (2007). “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*: 69-119

ALBIZU, E. (1997): *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Ariel Sociedad Económica, Barcelona

ÁLVAREZ LLORENTE, G (2007). “Jornada laboral y compromiso organizacional”. Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Madrid: 27

BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V y A. CABEZAS ARES (2012). “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales Universidad de León.*;14: 207-218

CABEZA PEREIRO, J. y B. FERNANDEZ DOCAMPO (2011): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Tirant, Valencia

CABEZA PEREIRO, JAIME (2010). , “Conciliación de vida privada y laboral”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*; 103: 45-65

CARCELEN GARCÍA, J (2000). El sistema de trabajo a turnos. En: Carcelen García, J, *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. Fundación Confemetal, Madrid

DE LUIS CARNICER, M.P., M.J. VELA JIMENEZ., A. MARTINEZ SANCHEZ y M.PEREZ PEREZ (2003). “La implementación de prácticas flexibles para la conciliación de la vida familiar y laboral. *Capital humano*;16, 166:16-31

DEL REY GUANTER, S (2007): *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*. La ley, Madrid

DUEÑAS HERRERO, L (2007). , “Incapacidad, prevención y seguridad en el trabajo”. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*; 1, 8

GARCIA-PERROTE ESCARTÍN,I y P. NIETO ROJAS (2010). “Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial”. *Revista jurídica de Castilla y León*; 22:13-60

HUICI, C y M. MOYA (1994). Procesos de Inferencia y Estereotipos. En: Morales, J.F. *Psicología social*. McGraw-Hill, Madrid

MARTINEZ MARTINEZ, M. C. (2009): *Género y conciliación de la vida familiar y labora*.edit.um, Murcia

BIBLIOGRAFÍA

MEIL LANDWERLIN, G., M.A. LUQUE DE LA TORRE., L. AYUSO SANCHEZ y C.GARCÍA SAINZ (2008). “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*; 71:15-33

MIGUELEZ LOBO, F (2004). , “La flexibilidad laboral”. *Revista andaluza de relaciones laborales*; 13:17-36

MINGORANCE-ARNÁIZ, A.C Y R. PAMPILLÓN OLMEDO (2015). “Mitos y realidades del mercado de trabajo español”. *Estudios de economía aplicada*,33,1 :223-258

MOLERO MARAÑÓN, M.L. (2011). “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”. *Relaciones laborales*; 19,2:631

MORAL CARCEDO, J.,F. GARCIA BELENGUER-CAMPOS y V. BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO (2012). “Flexibilidad del tiempo de trabajo en España. ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?”.*Estudios de economía aplicada* ; 1, 30: 209-236

PAGÁN RODRÍGUEZ,R (2007). “Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial. *Revista de economía aplicada*; 43, XV: 5-47

POLAINO-LORENTE, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Rialp, Madrid

PONCE NUÑEZ, J.M. (2007). “La conciliación entre la vida personal y la profesional: Un reto para las empresas y sus empleados”. *Revista empresa y humanismo*;1,10:181-208

PUCHOL, L. (2007): *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Díaz de Santos, Madrid

SIRVENT GARCIA DEL VALLE, 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, Madrid

VELA JIMENEZ, M.J., M.P. DE LUIS CARNICER., A. MARTINEZ SANCHEZ y M.PEREZ PEREZ (2002). “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Boletín económico de Información Comercial Española*; 2741: 37-52

Legislación:

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de noviembre de 1995, 269: 32590-32611.

BIBLIOGRAFÍA

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999, 266: 38934 -38942.

España. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de diciembre de 2006, 299: 44142-44156

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial de Estado*, 23 de marzo de 2007, 71:12611-12645

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, 75: 9654-9688.

España. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de diciembre de 2013,305:103148-103162.

España. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, 36: 12483-12546

Documentos electrónicos:

2014 “Nota descriptiva N°384. Actividad física”. En <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>

ALEGRE, I; N. CHINCHILLA; LÉON, C y, M. A CANELA (2007): “Políticas de conciliación, liderazgo y cultura en 2.200 Pymes españolas”. En <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-50.pdf>

BENITO OSORIO, D (2010): “la conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial”. En http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/359

CHINCHILLA, N.; C.LEÓN; M.A. CANELA y V. QUIROGA (2006): “Análisis sectorial de las políticas de conciliación”. En <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-41.pdf>

CHINCHILLA, N.; S. POELMANS., P. GARCIA-LOMBARDIA., M. LOPEZ (2005): “Políticas de Recursos Humanos orientadas a la conciliación vida profesional-vida familiar y su relación con el desempeño. Análisis en las multinacionales de la Comunidad de Madrid”. En <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-23.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

CHINQUILLA, N. y C. LEÓN, C (2007): “Hacia la conciliación de la vida laboral familiar y personal. Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible 2007”. En [file:///C:/Users/USER/Downloads/Madrid_Guia_empresaflexible%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Madrid_Guia_empresaflexible%20(4).pdf)

GOMEZ LOPEZ-EGEA, S (2014). “El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España”. En <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>

GREAT PLACE TO WORK. En <http://www.greatplacetowork.es/>

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. En <http://www.inmujer.gob.es/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. En <http://www.ine.es/>

LOPEZ-IBOR, R.; L.ESCOT; J.A. FERNANDEZ y M.T.PALOMO (2010): Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. En <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3235852>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. En <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

NOGAREDA CUIXART, C y S. NOGAREDA CUIXART (1999). “NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos”. En http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf

NOGAREDA CUIXART, S y M. BESTRATÉN BELLOVÍ (2011). “El descanso en el trabajo (I): pausas”. En <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/916w.pdf>

OFICINA EUROPEA DE ESTADISTICA (EUROSTAT). En <http://ec.europa.eu/eurostat>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. En <http://www.un.org/es/index.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

ORGANIZACIÓN SAVE THE CHILDREN (2013). “La conciliación de la vida laboral y familiar en España”. En http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/597/La_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiarESP_vOK.pdf

PAZ LAGOS, M (2007): “Conciliación familia y trabajo. Guía de buenas prácticas”. En <http://www.consultoraconcilia.cl/articulos/buenaspracticass.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

QUINTANA HERNANDEZ, J.M (2012): “¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotacion?”. En http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/7094/6360

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. En <http://www.rae.es/>

RIVERO RECUENCO, A (2008). “De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones”. En <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

SABATER, M^a (2014). “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”. En http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573

VICENTE MERINO, M^a; MARTINEZ AGUADO, A y T. MARTINEZ AGUADO (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”. En <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>

VIDAURRE GARCÉS, M.V (2010): “Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. En http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/guia_conciliacion_pymes.pdf

Informes

2007 VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 272-12-039-5

2012 1.000-1 Recetas para conciliar. Estudio sobre la aplicación de las medidas de conciliación en las empresas. Madrid, Fundación más familia

2012. El libro blanco del teletrabajo en España. Madrid, Fundación más familia

2014 España en cifras 2014. Madrid, Instituto Nacional de Estadística; 729-14-014-6: 20-28

2014. Estudio sobre conciliación y familia. Informe de resultados. Madrid, Fundación Pfizer

2014. Informe trimestral de análisis del mercado del trabajo. Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 109, Junio 2014

2015. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2014. Madrid, Ministerio de empleo y Seguridad Social; 270-15-055-6

BIBLIOGRAFÍA

HERTFELDER DE ALDECOA, Eduardo. (2014). Evolución de la Familia en Europa 2014.Madrid, Instituto de Política Familiar, noviembre 2014: 56-96

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



ANEXOS

ANEXO 1: Convenios colectivos y trabajadores afectados en 2012 y 2013 según las cláusulas negociadas.

Convenios firmados y sus trabajadores por información sobre cláusulas cualitativas. Total convenios.

	CONVENIOS				TRABAJADORES			
	Valores absolutos		En porcentaje (1)		Valores absolutos		En porcentaje (1)	
	2012	2013 (*)	2012	2013 (*)	2012	2013 (*)	2012	2013 (*)
TOTAL	1.580	2.464	100,00	100,00	3.194.925	5.254.821	100,00	100,00
JORNADA LABORAL								
Reducción de Jornada respecto al año anterior	75	91	4,75	3,69	170.335	45.426	5,33	0,86
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	749	1.172	47,41	47,56	2.216.246	3.891.854	69,37	74,06
Participación de los representantes de los trabajadores en la distribución irregular de la jornada	441	630	27,91	25,57	1.172.294	2.483.464	36,69	47,26
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	183	296	11,58	12,01	379.526	1.257.944	11,88	23,94
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal	920	1.433	58,23	58,16	1.636.520	1.968.086	51,22	37,45
Compensación del trabajo nocturno por descansos	180	252	11,39	10,23	356.952	370.213	11,17	7,05
Acumulación del descanso de 'día y medio' en períodos de catorce días	193	245	12,22	9,94	619.514	545.771	19,39	10,39
Régimen de trabajo a turnos	791	1.168	50,06	47,40	1.173.939	2.291.986	36,74	43,62
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	645	1.013	40,82	41,11	1.876.299	2.200.072	58,73	41,87
Adaptación de jornada	505	780	31,96	31,66	1.488.899	1.470.431	46,60	27,98
Reducción de jornada	453	685	28,67	27,80	1.246.636	1.421.840	39,02	27,06
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente	875	1.302	55,38	52,84	1.847.334	2.963.425	57,82	56,39
Duración de los permisos	778	1.179	49,24	47,85	1.428.203	2.775.508	44,70	52,82
Inclusión de nuevos permisos	593	890	37,53	36,12	1.181.695	2.398.840	36,99	45,65
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente	297	448	18,80	18,18	631.993	1.498.356	19,78	28,51
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	709	1.113	44,87	45,17	1.965.360	3.501.575	61,52	66,64
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN								
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	409	652	25,89	26,46	691.051	1.705.063	21,63	32,45
En materia de contratación	353	559	22,34	22,69	663.984	1.395.709	20,78	26,56
En materia de formación	335	521	21,20	21,14	646.706	1.191.951	20,24	22,68
En materia de promoción	350	563	22,15	22,85	653.690	1.327.766	20,46	25,27
En materia de salarios	339	542	21,46	22,00	550.981	1.152.389	17,25	21,93
En materia de estabilidad en el empleo	277	467	17,53	18,95	477.741	1.191.892	14,95	22,68
Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones)	124	225	7,85	9,13	303.898	952.255	9,51	18,12
En materia de contratación	105	187	6,65	7,59	285.934	907.338	8,95	17,27
En materia de formación	91	147	5,76	5,97	268.879	796.458	8,42	15,16
En materia de promoción	93	175	5,89	7,10	289.134	900.037	9,05	17,13
En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	93	163	5,89	6,62	269.217	805.047	8,43	15,32
Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo	497	767	31,46	31,13	1.321.836	2.712.029	41,37	51,61
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	332	567	21,01	23,01	1.336.339	1.985.344	41,83	37,78
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no	390	591	24,68	23,99	1.182.165	1.784.887	37,00	33,97

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013

ANEXO 2: Movimiento laboral registrado (2003-2015)

Movimiento laboral registrado

Trabajo

Contratos registrados en el INEM

Unidades: n° contratos

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2003M01	1099210	677505	421705	256488	88978	167510
2003M02	963854	605489	358365	233655	83172	150483
2003M03	898609	565173	333436	229029	82901	146128
2003M04	843193	522151	321042	209562	75109	134453
2003M05	958643	592288	366355	237395	85018	152377
2003M06	954910	589349	365561	244310	89607	154703
2003M07	1016399	628786	387613	285463	103090	182373
2003M08	766538	477511	289027	204015	71931	132084
2003M09	996681	635014	361667	286963	94960	192003
2003M10	1181808	734774	447034	376034	130370	245664
2003M11	990697	607748	382949	298137	104885	193252
2003M12	873907	511956	361951	262563	89595	172968
2004M01	1131180	713761	417419	258973	87187	171786
2004M02	1093379	687262	406117	289451	100919	188532
2004M03	1105414	690139	415275	315227	111955	203272
2004M04	981096	607940	373156	275713	96997	178716
2004M05	995977	617017	378960	282707	101128	181579
2004M06	1081356	666645	414711	310267	113079	197188
2004M07	1138343	698751	439592	348646	123666	224980
2004M08	877452	547224	330228	247690	85147	162543
2004M09	1118969	705729	413240	356786	115938	240848
2004M10	1085447	660333	425114	386608	131614	254994
2004M11	1086925	658815	428110	359856	124626	235230
2004M12	934084	541741	392343	289238	98835	190403
2005M01	1025806	629583	396223	259152	84701	174451
2005M02	963120	604814	358306	267195	90834	176361
2005M03	1007878	621695	386183	299467	103150	196317
2005M04	1022726	635471	387255	300071	104180	195891
2005M05	1102979	686468	416511	326716	117081	209635
2005M06	1208459	749239	459220	358510	130093	228417
2005M07	1190770	732204	458566	379428	134886	244542
2005M08	1015730	639078	376652	282723	97069	185654
2005M09	1221085	772660	448425	396866	126129	270737
2005M10	1192226	728623	463603	444960	150263	294697
2005M11	1173336	718551	454785	396145	137677	258468
2005M12	1011219	593304	417915	318398	107476	210922
2006M01	1159562	722156	437406	312977	103917	209060
2006M02	1159562	676978	391380	298306	103320	194986
2006M03	1159562	751029	455812	348675	121282	227393

ANEXOS

2006M04	1159562	617136	392352	294725	101244	193481
2006M05	1159562	780707	486783	370076	131871	238205
2006M06	1159562	785751	490146	379856	135742	244114
2006M07	1159562	776194	488662	406036	141871	264165
2006M08	1159562	645584	383987	293349	99062	194287
2006M09	1159562	790593	466846	417296	131456	285840
2006M10	1159562	805573	523386	490233	163520	326713
2006M11	1159562	761133	487051	412315	139096	273219
2006M12	1159562	622041	432914	331328	110054	221274
2007M01	1306428	806624	499804	346722	112086	234636
2007M02	1094548	681669	412879	313779	104216	209563
2007M03	1206006	742406	463600	358426	122079	236347
2007M04	1069426	644553	424873	316554	108487	208067
2007M05	1253252	759574	493678	372240	129920	242320
2007M06	1212030	730418	481612	370097	129555	240542
2007M07	1318048	793102	524946	436870	149743	287127
2007M08	997342	611844	385498	289693	95596	194097
2007M09	1189036	732280	456756	406885	125743	281142
2007M10	1382580	823899	558681	528809	173598	355211
2007M11	1184323	702518	481805	407695	135351	272344
2007M12	942317	536998	405319	319002	103937	215065
2008M01	1239572	750523	489049	341788	110961	230827
2008M02	1101986	668207	433779	325316	109327	215989
2008M03	981849	580827	401022	303795	102500	201295
2008M04	1105126	663100	442026	354540	119944	234596
2008M05	1048492	623058	425434	336423	118113	218310
2008M06	1063278	628781	434497	356070	125942	230128
2008M07	1196312	711244	485068	430154	151225	278929
2008M08	794317	482211	312106	255622	86646	168976
2008M09	1072238	643687	428551	429357	134230	295127
2008M10	1102470	645279	457191	482341	162445	319896
2008M11	833066	490886	342180	329548	113256	216292
2008M12	810896	459114	351782	306681	102931	203750
2009M01	859070	513862	345208	266703	87563	179140
2009M02	760257	456027	304230	256421	90408	166013
2009M03	780252	463030	317222	280860	100919	179941
2009M04	752088	443247	308841	279332	101093	178239
2009M05	814551	490429	324122	295463	109663	185800
2009M06	921639	551883	369756	353059	132984	220075
2009M07	982386	586426	395960	420637	154500	266137
2009M08	690146	421766	268380	254677	90883	163794
2009M09	936422	568701	367721	418414	138206	280208
2009M10	911068	541204	369864	446800	159378	287422
2009M11	845867	506298	339569	358160	132444	225716
2009M12	815178	479567	335611	322387	114794	207593
2010M01	787550	482198	305352	262683	92412	170271
2010M02	753294	459322	293972	274928	102560	172368
2010M03	855400	518643	336757	333927	124966	208961
2010M04	769457	470141	299316	309052	117495	191557
2010M05	839652	511494	328158	342448	134122	208326

ANEXOS

2010M06	915917	557568	358349	381694	149663	232031
2010M07	957008	578181	378827	440257	170929	269328
2010M08	721409	449477	271932	288807	108192	180615
2010M09	947090	584927	362163	443193	155409	287784
2010M10	900224	548500	351724	445863	167008	278855
2010M11	869428	536532	332896	388051	147670	240381
2010M12	853805	521816	331989	336013	123514	212499
2011M01	825478	512793	312685	290541	106071	184470
2011M02	727417	454363	273054	284001	108580	175421
2011M03	809122	498137	310985	345781	135447	210334
2011M04	734912	446935	287977	332134	132002	200132
2011M05	898628	552115	346513	390286	159746	230540
2011M06	898506	549653	348853	414013	168460	245553
2011M07	898029	545394	352635	451257	177790	273467
2011M08	739003	464858	274145	322300	126930	195370
2011M09	929616	579413	350203	464112	169869	294243
2011M10	837697	509640	328057	457104	177061	280043
2011M11	839696	523565	316131	378134	147609	230525
2011M12	841541	518059	323482	323924	122893	201031
2012M01	735196	455350	279846	306998	116727	190271
2012M02	678998	414613	264385	310990	118097	192893
2012M03	706356	428355	278001	348361	135193	213168
2012M04	683354	407339	276015	355258	138270	216988
2012M05	825915	502671	323244	421186	169111	252075
2012M06	867518	515480	352038	518821	192281	326540
2012M07	928030	524446	403584	598728	209206	389522
2012M08	684421	428600	255821	359373	142260	217113
2012M09	798257	499901	298356	475786	176099	299687
2012M10	883665	547570	336095	543508	210548	332960
2012M11	750804	471798	279006	400967	157781	243186
2012M12	715361	441467	273894	343140	134763	208377
2013M01	749407	463210	286197	352412	136821	215591
2013M02	628210	391766	236444	321634	130520	191114
2013M03	622502	382123	240379	347125	143356	203769
2013M04	751130	472999	278131	402010	169957	232053
2013M05	827816	518406	309410	455445	199580	255865
2013M06	810210	503563	306647	467045	204303	262742
2013M07	935511	581777	353734	571830	241471	330359
2013M08	672673	428330	244343	370493	156740	213753
2013M09	871923	555935	315988	520506	206825	313681
2013M10	990629	634285	356344	591771	243239	348532
2013M11	807985	524383	283602	433494	177650	255844
2013M12	877352	572251	305101	413501	168969	244532
2014M01	870662	560373	310289	388578	157433	231145
2014M02	726757	467968	258789	364122	152416	211706
2014M03	808952	521025	287927	407685	172459	235226
2014M04	834225	526737	307488	462304	196548	265756
2014M05	940296	602448	337848	518281	229931	288350
2014M06	960649	604491	356158	558224	245836	312388
2014M07	1016281	639142	377139	628955	269227	359728

ANEXOS

2014M08	732532	473369	259163	402577	172391	230186
2014M09	1030491	665092	365399	603953	245704	358249
2014M10	1051534	677512	374022	650618	270145	380473
2014M11	909189	593330	315859	476162	194749	281413
2014M12	920708	598717	321991	463354	189545	273809
2015M01	928245	602990	325255	439550	180102	259448
2015M02	805859	523280	282579	421091	176573	244518
2015M03	927931	593668	334263	513844	217623	296221

Fuente: INE a través de Ministerio de Empleo y Seguridad Social