

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



La conciliación de la vida laboral y familiar

Autor/a: Silvia Magdaleno Fernández

Año académico 2014/2015

Índice

1. Motivación de análisis de este tema.....	3
2. Análisis de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y exposición de las opiniones negativas sobre la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.....	4-7
3. Análisis del RD Ley 3/2012 que modifica la ley de conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999.....	8-9
4. Las cuotas obligatorias de presencia de mujeres ¿Acierto o error?..	10-11
5. Estudio empírico sobre la conciliación familiar y laboral. Grupo Ambuiberica.....	12-18
a) La dirección de la empresa	
b) Los trabajadores	
c) Análisis cuantitativo de los datos	
6. Resumen de algunos artículos de prensa sobre conciliación.....	18-20
7. Conclusiones.....	21
8. Bibliografía.....	22

1.Motivación de análisis de este tema

El inicio de mi carrera laboral en una empresa de 3000 trabajadores, ha hecho que en mí día a día esté continuamente tratando con hombres y mujeres que se ven obligados a conciliar su vida laboral y familiar.

Continuamente estamos escuchando en los medios de comunicación que somos un país en el que el tema de la conciliación ha avanzado mucho en los últimos tiempos, y es cierto, con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre este tema ganó mucha importancia y el legislador reguló de forma amplia este aspecto que hasta ahora estaba muy abandonado.

Sin ninguna duda la motivación del legislador es favorecer la conciliación, si bien, hay que tener en cuenta que esta ley también ha llevado a que muchas personas sientan que son “intocables” ante el empresario por el mero hecho de tener un hijo.

Día a día trato con muchísimos trabajadores cuya principal motivación a la hora de solicitar una reducción, una excedencia, no es más que disfrutar de sus hijos y planificar sus vidas acorde con la de sus parejas e hijos, pero también es cierto que hay otros trabajadores que solo lo utilizan para protegerse en caso de despido.

No quiero dar a entender en este estudio que la mayoría de los trabajadores se aprovechen de estas leyes, pero sí creo que los jueces a la hora de dictar sentencias deberían tener en cuenta que están haciendo flaco favor a la motivación de esta ley, la CONCILIACIÓN, cuando se protege a este tipo de trabajadores que lo único que quieren y buscan es trabajar lo menos posible, o incluso estar de baja sin motivo, bajo un escudo llamado CONCILIACIÓN.

Cuando se habla de que hay mujeres (y cada vez más hombres) que tienen que renunciar a sus carreras profesionales para poder disfrutar de su vida familiar, me destroza pensar que son los propios jueces los que están consiguiendo que cada vez más empresas renuncien a contratar a mujeres jóvenes, en edad fértil, por miedo a que si el día de mañana incumplen con sus obligaciones no van a poder hacer nada. Y creo que los perjudicados de estas decisiones somos los propios trabajadores, ya que estas leyes están perdiendo todo su sentido.

2. Análisis de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

La exposición de motivos nos sirve para observar cómo se va a analizar dicha ley. Lo primero a lo que se refiere es a que estamos viviendo en una sociedad que está cambiando muy rápido, y que la incorporación de la mujer al mercado es uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Además, no solo se refiere a los cambios que dicha ley pueda ocasionar sino que más allá hay otros servicios de atención a las personas que se deben desarrollar.

En segundo lugar, esta ley se crea para dar cumplimiento a la normativa Europea, como el objetivo de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres que se desarrolló en Pekín en 1995, que es fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. También en las Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre (sobre la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada) y 96/34/CE (sobre los permisos parentales)

Los temas modificados por esta ley son, de los cuales analizaré los más importantes

- 1) Los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia
- 2) Ampliación del derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que se ocupen de personas mayores o enfermas y facilidades a los hombres al acceso al cuidado del hijo desde el momento de nacimiento
- 3) Regulación sobre los permisos por adopción o acogimiento permanente y pre adoptivo
- 4) Reducción de jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares
- 5) Modificaciones sobre las extinciones de los contratos
- 6) Modificaciones sobre el Procedimiento Laboral, prevención de riesgos laborales y sobre la Ley General de la Seguridad Social

1) Permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia

Permisos

Hasta este momento la redacción era la siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cambia la redacción de dicho artículo quedando de la siguiente forma:

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

En este artículo lo único que modifica dicha ley es que en la anterior ley decía: *hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario* y en esta: *hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad*, por lo que en este caso limita la posibilidad de tener un permiso por intervención sin hospitalización de familiares

Acumulación de lactancia

Es un derecho que tiene la trabajadora que acaba de ser madre. Este derecho consiste en una hora diaria, que se podrá dividir en dos fracciones. Además hay otras dos opciones: que desee reducir su jornada en media hora o bien, y siempre que el convenio colectivo aplicable lo recoja, podrá darse la acumulación de este periodo en aproximadamente 12 días.

En este último supuesto las empresas tienen que ser conscientes de que no hay ningún organismo que controle que dicha acumulación de la lactancia la realice solo uno de los dos progenitores, por lo que es aconsejable que antes de concederlo soliciten un papel de la empresa del otro progenitor en el que diga que ha renunciado al periodo de disfrute.

2) Reducción de jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares

Reducción de jornada

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o un minusválido tendrán derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Además, dicha reducción da derecho a la elección por parte del trabajador de la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción.

En este caso en concreto el trabajador, si no está de acuerdo con la empresa en su horario de trabajo, puede reducir su jornada en simplemente una hora y ya disponen de la elección de su horario de trabajo.

Excedencia

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender a su hijo. En la práctica de un proceso de nóminas, habitualmente el pago es mensual, por lo que se cobra lo mismo en un mes de treinta días que de treinta y un días, por lo que si en un mes de treinta y un días un trabajador solicita una excedencia de un día, no afecta al cobro mensual.

Además se puede solicitar una excedencia de duración no superior a un año para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad.

En ambas excedencias, estas serán computables a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a recibir cursos de formación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a partir de ese momento, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo con similar categoría profesional.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Esta ley da la posibilidad al trabajador de solicitar la suspensión de su empleo cuando hay riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, tanto para la madre como para el feto o bebe respectivamente. En este caso no hay suspensión de empleo porque es la mutua la que abona el salario al trabajador una vez aceptado el riesgo.

3) Modificaciones sobre las extinciones de los contratos

Se incluye la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por parte de la empresa cuando:

Hay faltas de asistencia al trabajo aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses consecutivos dentro de un periodo de 12 meses siempre que el índice de absentismo

total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

Siendo esto así, podría parecer que facilita mucho el despido, pero añade una serie de excepciones: No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias por guarda legal, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

En la práctica este punto apenas se puede utilizar ya que son requisitos muy ambiciosos.

Además redacta que cualquier extinción que no cumpla los requisitos anteriores o que pueda vulnerar los derechos fundamentales, hará que el contrato sea nulo.

Esto tiene una intención muy buena, pero cada vez hay más casos en los que se utiliza para estar de baja sin motivo, no cumplir en su puesto de trabajo... ya que en la práctica es muy complicado que un juez permita el despido de una mujer en esta situación.

4) Modificaciones sobre el Procedimiento Laboral, Prevención de Riesgos Laborales y sobre la Ley General de la Seguridad Social

Modificaciones en la Ley del Procedimiento Laboral

Redacta los motivos por los que se declararán nulas las extinciones de contratos en general, estos son:

- Incumplimiento de las formalidades legales de la comunicación escrita, poniendo especial importancia en la causa
- Incumplimiento de la puesta a disposición de la indemnización de los trabajadores en los casos que legalmente es obligatorio.
- Discriminación
- Si existe intento de eludir las normas de los despidos colectivos, es decir, si hay fraude de ley.

En el caso de la denegación de la concreción horaria elegida por el trabajador hay una serie de procedimientos:

- El trabajador tiene un plazo de 20 días tras comunicar el empresario su disconformidad con la concreción horaria para presentar la demanda
- Dicha demanda será de tramitación preferente (en este caso lo que hace el legislador es intentar que la negativa de la empresa no se use para aprovechar el tiempo que hay entre la demanda y el juicio para seguir con el horario anterior)

Modificaciones en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

Dicha ley modifica la concesión del riesgo de embarazo. La evaluación de los riesgos tiene que cumplir unos requisitos de contenido, naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras. Si los resultados muestran que hay un riesgo, bien para la trabajadora o bien para el feto, el empresario debe adoptar las medidas necesarias, ya sea la adaptación de las condiciones del puesto (previa consulta con

los representantes) o, si esto no es posible, el cambio del puesto dentro de la misma categoría.

Además, dicha ley da la posibilidad a la trabajadora embarazada de ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando se avise al empresario y se justifique. Es en este aspecto precisamente en el que se ha suscitado un debate, a propósito del periodo de tiempo que se entiende suficiente para preavisar al empresario.

Modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social aprobada por el RD legislativo 1/1994 de 2º de junio

Hasta esta ley ya existía la obligación de cotizar en las situaciones de incapacidad temporal, pero con esta modificación también incluye la obligación de cotizar en los casos de riesgo por embarazo y el de maternidad.

Además, se aprueba la prestación económica por riesgo durante el embarazo, cuyo pago lo hará la Entidad Gestora, y la obligación nace el día en que se inicie la suspensión y finaliza el día anterior a que comience la maternidad. La cantidad es el 75% de la Base Reguladora (que será similar la de IT por contingencias comunes). Y en el caso de las interinidades regula las bonificaciones por interinidad para sustituir las maternidades.

Esta ley deja abierta la posibilidad que, de las 16 semanas de permiso por maternidad, haya diez que pueda usar el padre o la madre, siempre que se respeten las 6 semanas de la madre. En caso de parto múltiple se añaden dos semanas más por niño a partir del segundo.

Además de toda esta regulación sobre las relaciones laborales comunes, se incluye también algún apunte sobre los funcionarios, fuerzas armadas... cuya finalidad es conceder unos derechos muy similares a los de los trabajadores del régimen general.

3. Análisis del RD Ley 3/2012 que modifica la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar 39/1999

La Reforma Laboral aprobada con el Real Decreto-Ley 3/2012 otorga a las empresas más flexibilidad para modificar las condiciones de los contratos laborales (remuneración, horarios, funciones) unilateralmente y, especialmente, en aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar

La intención inicial del Gobierno es facilitar la conciliación a los trabajadores con niños o discapacitados a su cargo pero en realidad no existen grandes diferencias.

Solo se han introducido modificaciones pequeñas en el Estatuto de los Trabajadores. A continuación se muestra cuál es la nueva redacción de estos artículos modificados y una breve explicación de dichos cambios.

a) Permiso de lactancia: Apartado 4 del artículo 37

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Cambios

- Al incorporar la primera frase, se introduce en este apartado el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses en el caso de adopción o acogimiento.
- El artículo menciona “los trabajadores” en lugar de “las trabajadoras”. Hasta ahora, el permiso de lactancia se reconocía a la mujer aunque podía “ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”. Esto muestra claramente la importancia que se está dando al lenguaje no sexista en la sociedad actual

b) Reducción de jornada: Apartado 5 del artículo 37

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Cambios

- Se introduce el término “diaria” para especificar la reducción de la jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de 8 años o discapacitados a cargo.

c) Criterios para la reducción de jornada: Apartado 6 del artículo 37

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Cambios

- A partir de ahora, los convenios colectivos pueden establecer criterios sobre los horarios en los que se puede disfrutar de dicha reducción de jornada.
- El trabajador puede evitar cumplir con el preaviso de los 15 días en caso de fuerza mayor pero, como en otras ocasiones el legislador ha dejado abierto el significado de "fuerza mayor".
- Cambia el artículo que trata el procedimiento de resolución de las discrepancias; antes era el 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral, que está derogado.

d) Vacaciones no disfrutadas por maternidad: Apartado 3 del artículo 38

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cambios

- Cambia el último párrafo en el que concede 18 meses desde que termina ese año para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente.

4. Las cuotas obligatorias de presencia de mujeres ¿Acierto o error?

El pasado diciembre de 2014 en el Consejo Europeo no se pudo aprobar la directiva europea que preveía la imposición del 40% de mujeres en los Consejos no ejecutivos de empresas cotizadas en bolsa por falta de consenso.

Para muchos, esto es una evidente restricción a la libertad de empresa, por ejemplo España tenía claro que la imposición lleva al cumplimiento ("*cumpro y miento*") y no al convencimiento.

La imposición infravalora y desvirtúa los argumentos necesarios para atacar las causas del problema y convencer a las empresas para cambiar la cultura empresarial que permita la llegada de mujeres al Comité de dirección, generando más negocio. Esa es la vía natural de afrontar el avance de las mujeres en la jerarquía empresarial.

Pero cada vez hay más vertientes que creen que lo que hay que hacer es redefinir el problema, profundizando en sus causas, ya que las cuotas son una imposición que llevan al mero cumplimiento de mínimos, partiendo de una filosofía basada en la rigidez y los indicadores.

Cuando atacamos los indicadores sin cambiar las causas del problema no siempre resolvemos el problema incluso a veces lo enmascaramos aún más. Se trata de redefinir el problema y atacar las causas de la falta de igualdad de oportunidades en los sistemas, los estilos de dirección y los valores empresariales. Eso sí lleva al compromiso y abre las puertas al máximo rendimiento de los talentos.

La filosofía en la que se fundamenta esta estrategia es la de la diversidad (cada persona es única e irrepetible con habilidades y necesidades cambiantes), flexibilidad (sinónimo de vida) y sostenibilidad (crear instituciones con valor).

En cuanto se le añade el dato de la tasa de natalidad al número de directivas y mujeres en Consejo de Administración en los diferentes países europeos, vemos cuáles son los países que tienen menos natalidad o menos mujeres en gerencia y que, por tanto, están forzando a las mujeres a decidir marcharse de la empresa o a no tener hijos por falta de medidas de conciliación.

En los primeros puestos europeos del ranking de natalidad están Gran Bretaña, Irlanda y Francia (los 3 únicos países europeos con el mínimo índice de natalidad estimado para el remplazo generacional). Tanto Irlanda como Gran Bretaña no tienen cuotas y tienen un número de directivas superior al 20%. Francia, que tiene un 30% de directivas, es el país referencia en cuanto a políticas familiares pues las ayudas son abundantes y muy variadas, pudiendo los padres escoger entre diferentes tipos de cuidados de los niños y con unos horarios racionales.

La eficacia de las cuotas no está demostrada. En el caso de Francia creció de manera similar el porcentaje de consejeras antes y después de la introducción de cuotas obligatorias en 2011. En España, sin cuotas obligatorias, se ha pasado del 2% al 16% de mujeres en los Consejos de Administración entre 2002 y 2014, gracias a las recomendaciones de Buen Gobierno y a la involucración de las empresas en, voluntariamente, ponerse objetivos-tendencia para ir midiendo el avance de sus compromisos.

La experta en el tema Nuria Chinchilla hace esta recomendación en su blog "Valores y ecología humana":

"Mi recomendación es atacar las causas por las cuales las mujeres no llegan al Comité ejecutivo. Entre ellas, que las mujeres en mandos intermedios suelen estancarse o abandonar el mercado laboral por falta de medidas de conciliación y de flexibilidad en las empresas. El llamado techo de cristal significa estilos de dirección

y culturas que dificultan la conciliación: largas jornadas laborales, escaso acceso a la información y red de contactos masculina, así como el escaso apoyo en las tareas del hogar. El techo de cemento, viene de un cambio en la ambición Femenina (inconsciente o consciente) tras la maternidad, cuando se quiere reconciliar trabajo y familia y no parece ser factible. Ya existen buenas medidas para evitarlo, que se aplican en algunas empresas y legislaciones, poniendo énfasis en las diferencias entre hombre y mujer, y la igualdad de oportunidades en la Selección, Formación, Promoción y Retribución, además de ayudar con mentores senior en el acompañamiento de la trayectoria”

5. Estudio empírico sobre la conciliación familiar y laboral. Grupo Ambuiberica

a) La dirección de la empresa

Antes de comenzar a realizar un breve resumen de la visión de la dirección de la empresa, describiremos brevemente la empresa.

La empresa a la que se hace referencia en este apartado pertenece al sector servicios, más concretamente del sector sanitario y actualmente presta sus servicios en Castilla y León, Aragón, Castilla la Mancha, Madrid, Cataluña, Galicia, País Vasco y Cantabria. También tiene presencia a nivel internacional en Perú y Brasil.

Esta empresa, líder en el sector, cuenta entre sus activos con un gran capital humano, que constituye la principal imagen de la empresa; los cerca de 3000 trabajadores de la misma atienden a diario a multitud de personas que son trasladadas a los servicios de salud, constituyendo así el primer eslabón de la cadena sanitaria.

Este sector se caracteriza por estar históricamente masculinizado y, por ello, los planes tanto de igualdad como de conciliación tienen como principal objetivo que cada vez haya más mujeres, para intentar igualar la presencia de ambos sexos.

A continuación, paso a mostrar las preguntas y respuestas que he realizado al director general de Ambuiberica:

¿Qué es conciliación para Grupo Ambuiberica?

La conciliación para Grupo Ambuiberica es apoyar a los empleados y a las empleadas para que entre todos se encuentre un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Y es que “consideramos que la conciliación es imprescindible para que los trabajadores estén motivados y este es nuestro principal objetivo”

¿Quién puede conciliar?

La conciliación es una responsabilidad global de la sociedad, nadie puede quedarse fuera. Es una cuestión de mujeres, hombres, empresas e instituciones.

“Nosotros como empresa sabemos lo importante que es esto y por ello ponemos todo nuestro esfuerzo para que consigamos entre todos la conciliación deseada, no solo de palabra, sino con hechos”

¿Qué os aporta la conciliación?

“Nos aporta una organización con mayor calidad de servicio, una plantilla más motivada y comprometida. Nuestro objetivo final es que todos nuestros trabajadores se sientan orgullosos de formar parte de esta pequeña familia.”

La empresa ha decidido poner en marcha un plan de conciliación, basado en los siguientes bloques:



COMPROMISO

Se busca potenciar el compromiso de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para ello Ambuiberica debe realizar un documento en el que se compromete a avanzar en materia de conciliación. Además debe nombrar un responsable de conciliación.

SENSIBILIZACIÓN

Se busca sensibilizar a todos los empleados sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para ello sería aconsejable que existiera un correo electrónico anónimo confidencial en el que los trabajadores pudieran mostrar sus inquietudes, dudas, denuncias o ideas para mejorar.

COMUNICACIÓN

Se busca poner en conocimiento de los trabajadores las medidas de conciliación que Grupo Ambuiberica tiene a su disposición.

Para ello Grupo Ambuiberica podría difundir mediante la Extranet notas informativas sobre temas de conciliación de interés de los trabajadores.

b) Los trabajadores

Cuando se toman medidas por parte de la dirección de una empresa, hay que analizar qué importancia dan los trabajadores a dichas medidas. El método utilizado ha sido el FOCUS GROUP, es decir, una encuesta entre los trabajadores.

El esquema y la metodología seguidos son los siguientes:

- 1-Metodología de los Focus Group
- 2-Percepción de los empleados/as
- 3-Principales conclusiones Focus Group

Se utiliza para conocer la percepción de los empleados sobre los puntos fuertes y débiles de la conciliación en Grupo Ambuiberica.

Las preguntas que formulé a los trabajadores fueron:

- ¿Qué medidas de conciliación crees que tiene Grupo Ambuiberica?
- ¿Qué ventajas crees que tiene Grupo Ambuiberica para conciliar tu vida laboral y familiar?
- ¿Qué barreras encuentras en Grupo Ambuiberica para conciliar tu vida laboral y familiar?
- Si tuvieras que mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Qué harías?

Las conclusiones obtenidas son:

Lo que se podría mejorar, o por lo menos, estudiar, es el horario de trabajo, especialmente el personal de los servicios centrales proponen continuamente que se fije la jornada continua todo el año, y no solo en verano, porque esto facilitaría mucho, conjugar a sus parejas e hijos con su profesión. Los turnos son muy cuestionados, aunque este tema es complejo ya que se regula por convenio colectivo y por lo tanto no depende directamente de la empresa.

Lo altamente valorado por los trabajadores es la línea 800 (línea interna entre los trabajadores y la empresa que está operativa las 24 horas del día, los 365 días al año), la canastilla que se recibe cuando se es madre o padre, la cercanía con los superiores

Tras este análisis en profundidad que he realizado en la empresa y de cara a que cada vez se dé más importancia a la conciliación de esta empresa, he realizado un diseño del plan de conciliación que podría llevarse a cabo en dicha empresa.

c) Análisis cuantitativo de los datos

La empresa dispone de una base de datos con información individualizada de la plantilla a la que he podido tener acceso y mediante la cual voy a intentar confirmar los datos anteriormente expuestos.

Los análisis bivariantes llevados a cabo parten de unas variables como puede ser antigüedad, sexo, jornada...

c1) Análisis de las categorías profesionales

Lo primero a analizar es la categoría respecto al sexo. Como comente anteriormente, el sector del transporte sanitario se caracteriza por estar históricamente masculinizado, lo cual vamos a estudiar diferenciado entre las distintas categorías, ya que el director me explicó que la categoría en la que más diferencias entre sexo hay es la de Conductor.

Tabla de contingencia Categoría laboral * Sexo

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Categoría laboral	Conductor	69,6%	17,7%	58,1%
	Camillero	21,0%	57,0%	29,0%
	Ayudante camillero	1,3%	0,4%	1,1%
	Diplomado en enfermería	0,8%	6,4%	2,0%
	Médico	1,1%	0,4%	0,9%
	Personal administrativo	3,0%	14,8%	5,6%
	Mandos intermedios	3,2%	3,3%	3,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Como podemos observar en la tabla el número de conductores hombres supera en 52 puntos porcentuales a los conductores que son mujeres, en la categoría de camillero esa diferencia se revierte, siendo superior el número de mujeres camilleros en 36 puntos.

Podemos considerar relevante que gran parte de las mujeres que trabajan en Ambuiberica no tienen el carnet BTP (necesario para conducir ambulancias) ni tienen interés en sacarlo y por lo tanto la única categoría a la que aspiran es la de camillero.

La idea que hay en la sociedad de que las enfermeras son mayoritariamente mujeres y los médicos hombres, se confirma con esta tabla y es que hay un 0,7 % más de hombres médicos que de mujeres y un 5,6% más de mujeres enfermeras que de enfermeros. ¿Qué diferencia hay entre ambas categorías que puedan influir en la elección de la carrera entre hombres y mujeres? Probablemente y en mi opinión solamente sea un motivo cultural.

La parte positiva de esta tabla en el tema de la conciliación es que dentro de los mandos intermedios los porcentajes son muy similares y por lo tanto demuestra, que el denominado "techo de cristal", ha conseguido quedar fuera de esta empresa e incluso la dirección adjunta de la empresa recae en una mujer.

c2) Análisis del tipo de jornada

Uno de los temas más tratados dentro del marco de la conciliación laboral y familiar y de la cual hemos hablado anteriormente, es la influencia o no del sexo en el tipo de jornada ¿Es cierto que las mujeres tienden a reducir su jornada en mayor medida que los hombres con objeto de cuidar a su familia?

En la empresa analizada si se cumple esta circunstancia como apreciamos en la siguiente tabla, pero no con una gran diferencia, de los hombres un 97,6% tiene jornada completa mientras que en las mujeres este porcentaje baja a un 92,5%.

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sexo

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Tipo de jornada	Completa	97,6%	92,5%	96,5%
	Reducida	2,4%	7,5%	3,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Todas las leyes que hemos visto en el apartado teórico de este trabajo nos mencionan la desigualdad que se produce entre los hombres y mujeres debido a que estas últimas renuncian a la jornada completa para poder cuidar de su familia pero en ningún caso de manera representativa.

Pero si analizamos el tipo de jornada por su parcialidad y no por su reducción (la reducción de jornada proviene de un contrato de jornada completa pero que por algún motivo como cuidado de hijo, o enfermedad grave de un familiar se ha reducido tanto en trabajo como en sueldo mientras que una jornada parcial proviene de un contrato que desde el inicio tiene esa duración por acuerdo inicial entre el trabajador y el empresario) podemos comprobar que no se confirma lo que dicen los estudios ya que en Ambuiberica solo hay una diferencia de 1 punto porcentual entre los contratos parciales de hombres y mujeres.

Otro factor a analizar es el horario especial que dispone el Convenio Colectivo Estatal de Transporte Sanitario y es que se trabaja 24 horas y se descansan 72 horas por lo que parece inicialmente que puede mejorar la conciliación laboral y familiar sin necesidad de tener que renunciar a una parte de la jornada con la correspondiente reducción de salario.

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sexo

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Tipo de jornada	Completa	95,9%	94,8%	95,7%
	Parcial	4,1%	5,2%	4,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

c3) Análisis de la antigüedad en la empresa

La antigüedad en los empleados de Ambuiberica es muy alta. Con esta tabla lo que queremos es saber si la antigüedad de los hombres y las mujeres es desigual, y si es cierto que las mujeres renuncian a trabajar fuera de casa para hacerlo dentro.

Antes de analizar cualquier dato sobre este tema hay que tener en cuenta que estamos observando una empresa de un sector masculinizado desde hace muchos años pero que según nos cuenta la dirección en los últimos años esa circunstancia está cambiando en la actualidad.

Si observamos el porcentaje de hombres con antigüedad de más de 14 años y el de mujeres vemos que hay una diferencia de 8,3 puntos porcentuales a favor de los primeros, siendo el % superior de mujeres con antigüedad inferior a 9 años.

Tabla de contingencia Código antigüedad * Sexo

% dentro de Sexo

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Código antigüedad 0-9	75,5%	87,1%	78,0%
10-13	13,6%	10,2%	12,8%
14-33	11,0%	2,7%	9,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

c4) Análisis del tipo de jornada en relación al número de hijos

Muchos expertos en conciliación relacionan directamente el descenso de la natalidad en nuestro país con la dificultad para compatibilizarlo con el trabajo, y que por lo tanto muchas mujeres que tienen varios hijos reducen su jornada para facilitar la conciliación, o bien no tienen hijos y se centran en su trabajo.

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Número de descendientes

% dentro de Número de descendientes

		Número de descendientes					Total	
		0	1	2	3	4		5
Tipo de jornada	Completa	94,6%	98,7%	95,9%	98,2%	100,0%	66,7%	95,7%
	Parcial	5,4%	1,3%	4,1%	1,8%		33,3%	4,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Este análisis nos muestra como esta relación entre el personal de Ambuiberica no se cumple ya que no se aprecia una subida de los contratos parciales según van aumentando el número de hijos, sino más bien lo contrario, el mayor % de contratos parciales se da entre los trabajadores sin ningún hijo.

6. Artículos de prensa sobre conciliación



La presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica de Oriol.

Mujeres, sí. Madres, ¿no?

VISIÓN PERSONAL

Nuria Chinchilla y Esther Jimenez

¿Piensa tener hijos? Es la pregunta que escucha con más frecuencia una mujer joven cuando solicita un empleo. Si la respuesta es afirmativa, es bastante probable que no obtenga ese trabajo, más aún si la mujer en cuestión tiene ya algún hijo a su cargo. La dificultad de encajar la maternidad con el trabajo fuera del hogar exige que las mujeres opten, bien por priorizar su vida profesional a su vida familiar hasta el extremo de renunciar a ella, o bien por no aceptar promociones laborales si ello supone reducir su dedicación al cuidado de sus hijos. Esta es la realidad que viven muchas mujeres que quieren formar una familia en el siglo XXI en España, realidad que choca con la necesidad que tiene la sociedad de fomentar la natalidad, inmersa en un invierno demográfico de consecuencias incalculables en un futuro inmediato.

Mónica de Oriol ha sacado adelante a sus seis hijos sin dejar de lado su vida profesional. Como la mayoría de las mujeres defiende su derecho a compatibilizar su trabajo profesional con su dedicación a la familia, tendencia que también se da en muchos hombres jóvenes, que quieren ser protagonistas de su vida familiar. Las palabras de Oriol en la XXV Asamblea Plenaria del CEAL ponen el dedo en la llaga: el efecto perverso que la excesiva regulación tiene sobre la trayectoria de la mujer en la empresa. Su intervención puso de manifiesto las barreras que levanta el exceso de rigidez normativa frente a la solución real: potenciar y favorecer la flexibilidad en la empresa.

¿Por qué han causado tanto revuelo sus palabras? Bacon decía que una vez que se ha adoptado una opinión acerca de algo, son muchos los que recogen sólo la información que la confirma, y rechazan o ignoran la demostración de lo contrario. Aunque la evidencia de los datos sea abrumadora, se sienten seguros controlando, regulando, sistematizando, en definitiva, uniformando.

En este caso no se ha entrado en el fondo de la cuestión. Sólo se ha repetido una frase fuera de contexto sobre la dificultad de

contratar a mujeres entre 25 y 45 años por causa de su potencial maternidad. Y es que los contratos a tiempo parcial para el cuidado de los hijos menores suponen en la práctica un "blindaje" de 11 años. El puesto de trabajo de la madre se desvincula así de su rendimiento profesional, sin posibilidad de despido. Esta ley buenista supone un boomerang para las mujeres, ya que expulsa a muchas de ellas del mercado laboral.

Integración

La "protección" de la madre requiere reivindicar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el trabajo y en la vida familiar. Hay que primar y potenciar el talento, eliminando obstáculos para que puedan avanzar las personas más capacitadas -mujeres y hombres-, facilitando la integración de su vida profesional, personal y familiar. Habría que mirar hacia países más avanzados en Derecho Laboral como Holanda, donde tanto hombres como mujeres pueden flexibilizar su

jornada por diversas necesidades. La flexibilidad supone adaptar los sistemas, los estilos de dirección y la cultura de la empresa a las necesidades de las personas. Un modo de ver la empresa más allá del necesario beneficio económico. Para aquellas empresas que sólo ven el corto plazo, la flexibilidad es un problema, porque no son capaces de ver el lucro cesante, lo que se deja de ganar por no contar con el compromiso de sus empleados, algo que va más allá de derechos y obligaciones.

Las políticas más progresistas son las que ponen en el centro a la familia. Las empresas más sostenibles dirigen por objetivos -no por presentismo-, están convencidas de que su

primera responsabilidad es con las personas que en ella trabajan, y que su primera responsabilidad social es con las familias de sus empleados.

La Administración Pública debería impulsar una nueva legislación y apoyar a las empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa (que apliquen flexibilidad de horarios, de jornada, el teletrabajo, las guarderías...), favoreciendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, lo cual conlleva una mayor productividad. Así, además, las personas trabajadoras podrían tener los hijos que desean y la tasa de natalidad llegaría hasta el necesario reemplazo generacional.

Nuria Chinchilla, profesora de IESE Business School; Esther Jimenez, gerente del ICWF de IESE

Estoy totalmente de acuerdo con la autora, a veces la protección es positiva y ayuda a regular las desigualdades pero muchas otras veces solo se acogen a ello las mujeres que quieren proteger su trabajo, sin poner interés en el desempeño.

Lo justo sería una protección personalizada que analizara cada caso por individual.

OPINIÓN

¿Qué es y qué no es la conciliación?

POR M^a NURIA CHINCHILLA Y PACO GAY

Si conciliar es, desde la óptica de la empresa, facilitar que sus colaboradores puedan conciliar, hay datos, experiencia y casuística suficiente para poder hacer análisis y extraer conclusiones. Y no debería sorprender que estas conclusiones pongan de manifiesto que hay cosas que hemos hecho bien y otras que no tanto. Hay luces y sombras en el panorama de la conciliación.

ENTRE LAS LUCES BRILLAN CON FUERZA las empresas que se concedieron tiempo para la reflexión y no cayeron en la tentación de "ya, como sea, y lo que cueste que, además, es moda". Las que, sin descuidar la fachada, se ocuparon de la solidez y consistencia del proyecto de facilitación de la conciliación de sus colaboradores.

Empezaron por sensibilizar a las personas sobre su responsabilidad y protagonismo en la conciliación. Siguieron por la asignación responsable de recursos en función de sus propias posibilidades –atendiendo a la sostenibilidad– y, llegados a la conclusión de que no alcanzaban a todo, definieron y comunicaron qué casuísticas entraban en sus posibilidades de apoyo para la conciliación y cuáles no.

Además, entendieron que debían destinar recursos a construir cultura y a gestionar la conciliación con criterio empresarial. De ahí que invirtieran en la definición de procesos e indicadores y, especialmente, en la sensibilización y formación de sus cuadros directivos y de supervisión. La cultura en la empresa es dependiente del liderazgo, es decir, de la capacidad de los directivos y mandos que, además de predicar con el ejemplo, son capaces de afrontar y resolver satisfactoriamente "el momento de la verdad en conciliación": ese impredecible, singular –no colectivo– momento en que un/a colaborador/a se dirige a su mando directo y le pide ayuda para solventar un problema de conciliación. Ahí es donde se gana o se pierde la confianza, la integración, la implicación y la satisfacción del empleado. Este enfoque de la gestión de la conciliación no sólo es sostenible en tiempos de crisis, sino que es en sí mismo un puntal de defensa contra la crisis. Porque genera confianza e interdependencia.

Pero eso es gestionar con la vista puesta en el largo plazo y no sólo en el corto. Eso es trabajar para construir con solidez,

en lugar de gastar recursos en "pintura fosforescente". Y, especialmente, eso es lo coherente cuando se pretende ayudar y no "estar en la moda" y/o vender imagen.

DE ENTRE LAS SOMBRAS DESTACAN las empresas que decidieron –eran tiempos de bonanza– la incorporación de "medidas facilitadoras de la conciliación", tratando de atender a necesidades colectivas e incorporando aportaciones que no dejaban de ser retribuciones más o menos cotizables. Eso sí, en la medida en que se trata de retribuciones para atender a necesidades de colectivos, es fácil caer en el error de incorporarlas a acuerdos de convenio y, finalmente, quedan consolidadas como derechos adquiridos. Se acaba, así, poniendo rigidez donde necesitábamos flexibilidad.

Ante estos casos cabe la pregunta: ¿Dónde ha quedado la facilitación de la conciliación? La respuesta, siguiendo con el lenguaje figurado: en la pintura fosforescente de la fachada; brilla llamativamente pero pierde fuste a medida que el tiempo la pone a prueba. Pasa el tiempo, llegan las vacas flacas y aparecen los recortes. Aparece el desencanto, la frustración y, en bastantes casos, las cosas acaban estando peor que antes. De nuevo descubrimos que el cortoplacismo, lo rápido, lo aparente, lo que satisface deseos y no necesidades... todo eso, al final, es un edificio de pies de barro que acaba cayendo y, cuando lo hace, deja una nube de polvo, un terreno desolado y cierto picor en la garganta.

Registramos, con tintes más de sombra que de luz, que no se ha conseguido trasladar a las personas, suficientemente, el significado responsable de un enunciado obvio en conciliación: concilia la persona. Sólo la persona, cada una en sus circunstancias y en función de sus objetivos, puede enunciar sus necesidades de apoyo/ayuda para conciliación. No se puede conciliar si previamente no se han enunciado, con realismo y responsabilidad, los objetivos –que no los deseos– de cada uno de los proyectos en que se ha diversificado la misión personal. Hemos avanzado mucho en conciliación, cierto. Pero aún tenemos trecho para seguir avanzando. Antes de seguir, consolidemos: pongamos luz en las sombras. ■

M^a Nuria Chinchilla es directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del Ilesa y Paco Gay es profesor del Ilesa.



TIM JONE - GETTY IMAGES

03/2009 www.capital.es 87

Capital Madrid Pág. 87 Sección Economía

"Las prisas nunca son buenas" Estoy totalmente de acuerdo que la "moda" de la conciliación ha hecho que muchas empresas se precipitaran y olvidaran la esencia de la conciliación, cayendo en meros populismos.

CUANDO LOS HIJOS QUITAN EL TRABAJO

Nuestro rígido sistema empresarial, basado en el presentismo laboral, o lo que conocemos como 'calentar la silla' hasta que se va el jefe, está coartando la decisión de las mujeres de ser madre. Sus horarios no les dejan compaginar el trabajo con la familia y terminan por renunciar a ella. La escasez de niños de reposición empieza a poner en peligro el futuro económico y social de la población.

CRISTINA ARREDONDO

ÉXITO PERSONAL, SOCIAL Y FAMILIAR. Se podría decir que éste es el sueño de toda mujer. Un objetivo casi inalcanzable. Parece que tener un puestazo, atender a la familia y estar reconocida socialmente son parcelas independientes, no casan, y las mujeres priorizan: unas sacrifican la familia para ascender en el trabajo y otras renuncian a la promoción laboral para dedicarse al marido y a los hijos. Sin embargo, nada es imposible en el siglo XXI y todo es cuestión de saber organizar el tiempo y de que el jefe se fie de su equipo.

No obstante, la sociedad se lo pone difícil tanto a mujeres como a hombres (la conciliación trabajo y familia no entiende de sexos), que se encuentran a diario con trabas fruto de una cultura empresarial basada en el *presentismo* y que "aún mantiene la rigidez de hace un siglo en la que había una división de tareas: la mujer estaba en casa y el hombre fuera". Lo explica **Nuria Chinchilla**, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School (ICWF) y profesora del departamento Dirección de Personas en las Organizaciones en el mismo centro.

Tanto es así que, según un estudio de la Universidad de Harvard, el 49%

de las mujeres de entre 41 y 55 años con sueldos superiores a los 80.000 euros anuales no tiene hijos. Son mujeres que han llegado arriba, que han conseguido un buen puesto de trabajo, pero que se vieron forzadas a abandonar la posibilidad de tener descendencia. El problema se traslada también a las mujeres que se inician en el mundo laboral y que ya parten de la base de que no van a poder tener familia porque estiman que la carrera va por delante.

Aunque no se trata de buscar culpables, las empresas que no han sabido, o no han querido, adaptarse al nuevo modelo de sociedad son las que más trabas ponen a la mujer para completar su vida laboral y personal. Que las

Para que la conciliación sea posible, las empresas deben adaptarse a la familia y a la flexibilidad

empresas faciliten la integración de ambas parcelas de la vida es "un tema crucial", explica la directora del ICWF, "ya que nos estamos jugando el futuro de nuestra sociedad. En la medida en que no tenemos hijos suficientes para la reposición, nos adentramos en un invierno demográfico que impide el futuro económico, social y moral de la población. Por lo que la conciliación ya no es un lujo, sino una necesidad", señala. Y resulta alarmante que una de las causas que las mujeres atribuyen a tener menos hijos de los quieren -algunas ninguno- sea el tiempo.

"La falta de tiempo tienen que ver con cómo estamos organizados como sociedad y como empresa", destaca **Chinchilla**, que insiste en la necesidad de unos horarios "más racionales y flexibles". En definitiva, más europeos. Sin embargo, en la práctica no es tan fácil y actualmente es uno de los puntos cruciales que debe superar el sistema empresarial español para adaptarse a las *dos efes* necesarias de la sociedad moderna, que según esta experta son la efe de familia (sin ella no hay sociedad) y después, la efe de flexibilidad.

Y he ahí la clave para ese éxito personal, social y familiar: la flexibilidad. Un concepto que ha entrado en el mundo empresarial de la mano de la mujer,

La gaceta de los negocios Pág. 40 Sección Sociedad
"No solo hablamos de conciliación, hablamos de futuro" Estoy totalmente de acuerdo en que no entendemos que la conciliación no es un capricho sino la única posibilidad de que el mundo sobreviva, si no hay niños no hay futuro y para que existan niños es necesaria la conciliación.

7-Conclusiones

Desde las administraciones públicas se ha intentado en muchas ocasiones legislar las relaciones laborales para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar con especial atención a las mujeres. Sin embargo, algunas de estas leyes pueden ser perjudiciales para las trabajadoras a quienes pretenden ayudar si esas leyes imponen costes a las empresas y acaban afectando de forma negativa a los procesos de contratación.

Tras la aplicación de esta ley, en la práctica se observa que sólo las mujeres, y no los hombres, se acogen a la reducción de jornada por motivos familiares.

También es cierto que dicha ley parece llevar a que un mayor número de mujeres se acojan a la reducción de jornada por motivos familiares pero esto es así sólo para las mujeres con un contrato indefinido y no para aquellas con contrato temporal. El motivo es que en la práctica una mujer que se queda embarazada y posteriormente solicita una reducción de jornada, es intocable y por lo tanto aunque la empresa no sepa si va a quedarse con esa empleada, lo que hace es dejar que finalice su contrato y no renovarla

Con esta ley se ensancha la brecha entre indefinidos y temporales en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar ya que los primeros sí pueden disfrutar de los nuevos derechos otorgados por la ley, pero los segundos no. Además, si la ley provoca que la temporalidad se perpetúe para las mujeres jóvenes esto empeora las posibilidades de conciliación para este grupo de trabajadoras al verse ancladas en este tipo de contrato durante más tiempo.

Tras la aprobación de la ley, las empresas se muestran más reacias a contratar mujeres jóvenes y/o a ofrecer un contrato indefinido a mujeres jóvenes, en edad de tener hijos. En su lugar, existe una mayor tendencia de las empresas a contratar o bien hombres en la misma franja de edad o a mujeres jóvenes pero con contrato temporal.

Pero no todo es negativo con esta ley, hay muchos hombres y mujeres que encuentran en estas medidas de conciliación la manera de reducir su jornada, disfrutar de excedencias con reserva de puesto de trabajo, disfrutar de su periodo de maternidad, sin preocuparse de perder su puesto de trabajo, y es que la sociedad necesita que estas situaciones se normalicen y que solamente sea una fase especial en la vida laboral de los trabajadores, una fase que tiene que colaborar en la felicidad y la motivación de los trabajadores.

Por supuesto que hay trabajadores que se aprovechan de estos mecanismos para no trabajar y empresarios que lo único que buscan es contratar a trabajadores que no vayan a tener que dejar de trabajar por este motivo pero cuanto más individualizada sea la protección más justo será para todas las partes.

Conciliación sí, pero no a cualquier precio.

8-Bibliografía

- Blog Nuria Chinchilla, Directora del Centro Internacional de Trabajo y profesora del IESE Business School.
<http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/quien-soy/>
1er artículo: CHINCHILLA N; JIMENEZ E 08/10/2014, Pág. 54 Expansión Madrid Sección Opinión. Consulta 10/05/2015
2º artículo: CHINCHILLA N; GAY P. 01/03/2009, Capital Madrid Pág. 87 Sección Economía. Consulta 10/05/2015
3er artículo: ARREDONDO C; 27/06/2010 La gaceta de los negocios Pág. 40 Sección Sociedad. Consulta 10/05/2015
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar Boletín oficial del Estado, 06 de Noviembre de 1999 núm. 266 páginas 38934 a 38942
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568
- RD Ley 3/2012 que modifica la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar 39/1999 Boletín oficial del Estado, 07 de Julio de 2012 núm. 162
- http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110