

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. UN ANÁLISIS DE SU REALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN

Susana Gutiérrez Ubierna

Julio 2016

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. UN ANÁLISIS DE SU REALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN

1	INTRODUCCIÓN	3
2	NORMATIVA RELATIVA A LA CONCILIACIÓN	7
2.1	NORMATIVA ESTATAL	7
2.2	NORMATIVA CASTILLA Y LEÓN	13
3	ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DESDE LOS DISTINTOS ACTORES IMPLICADOS	14
3.1	POBLACIÓN TRABAJADORA	15
3.2	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	22
3.3	EMPRESAS	27
4	LA CONCILIACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA	42
4.1	EL TIEMPO DE TRABAJO	43
4.2	LAS BAJAS POR MATERNIDAD	45
4.3	SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL	46
4.4	FACILIDADES EN LOS HORARIOS LABORALES	46
5	EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS. IMPLANTACIÓN MODELO EFR EN UNA FUNDACIÓN. PROCESO	47
6	CONCLUSIONES	50
7	BIBLIOGRAFÍA	52

1 INTRODUCCIÓN

La conciliación es un asunto clave en la actualidad: determina la disponibilidad (oferta) de trabajo femenina, las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas y la demanda de trabajo, ya que una parte importante de empleos femeninos en los países con altas tasas de empleo se halla en sectores de atención a la infancia y a las personas dependientes. Condiciona también la participación de los hombres en las tareas y cuidados familiares, con su posterior impacto en el desarrollo de los vínculos entre padres e hijos, en la cohesión familiar y en la calidad de vida de la población masculina.

La conciliación es algo que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y mujeres; población activa y dependiente, empresas y trabajadores, poderes públicos en distintos ámbitos sectoriales –sanidad, educación, servicios sociales, trabajo, hacienda.... –como en los distintos niveles territoriales –estado central, comunidades autónomas y administración local. Comporta costes y beneficios que se distribuyen de distinta forma y con distintos impactos entre las diversas partes implicadas, según unas u otras opciones de política social.

Familia y trabajo son las dos variables que componen una ecuación, ya clásica, nunca resuelta del todo satisfactoriamente. El conflicto se produce cuando se da una implicación muy desigual de cada miembro de la familia en el ámbito profesional o familiar.

En los últimos años, y como resultado de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la compleja vinculación entre dos realidades ha adquirido protagonismo y tiende a reformularse en términos de conciliación. En este sentido, no pueden negarse las dificultades que encuentra el trabajador para armonizar razonablemente sus obligaciones laborales y familiares y las implicaciones de todo tipo, desde la insuficiencia de los servicios sociales existentes, hasta el funcionamiento de los centros escolares para adaptarlos a las exigencias laborales de los padres.

Tabla 1 Población ocupada por sexo y situación profesional

	Ambos sexos (en miles)	% mujeres
Personas trabajadoras por cuenta propia: total	202	30,35%
Personas empleadoras	50,5	26,14%
Personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes	145,8	31,62%
Miembro de cooperativa	0,8	0%
Ayuda familiar	4,9	40,82%
Personas asalariadas: total	730,7	48,00%

Fuente: datos EPA. Primer trimestre 2016

La materialización de un derecho a la conciliación implica la renuncia a ciertos “privilegios” o prerrogativas por parte de ciertos actores (el cónyuge, el empleador...). Ello pone de manifiesto la dimensión conflictiva del problema.

La conciliación no se entiende como el modo de asegurar la permanencia en el empleo de las trabajadoras en el momento en que éstas adquieren responsabilidades familiares, sino de garantizar un equilibrio satisfactorio y a largo plazo de las obligaciones profesionales y familiares, atendiendo a las necesidades específicas que se plantean y las características particulares de cada núcleo familiar.

Esto implica una protección de las responsabilidades familiares con independencia de quien las asuma, hombre o mujer, entendiendo por responsabilidades familiares aquellas que junto con el cuidado de los hijos, atiendan a la existencia de otros sujetos dependientes que precisan dedicación.

La verdadera existencia de la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares se pone de manifiesto en aquellas medidas que en el día a día facilitan el cuidado de menores, mayores, y dependientes a la vez que permiten el desempeño de la prestación laboral de sus progenitores o tutores responsables.

En el estudio “*La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*” realizado por el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el año 2010, se indica que el 46% de la población entrevistada considera que la compatibilidad de la vida familiar y laboral es algo muy complicado. Esta apreciación de dificultad es mayor entre las mujeres, donde supera el 51%, que entre los hombres (40,6%). Para las mujeres ocupadas el porcentaje asciende al 55%

Ante estas dificultades, hasta el 65% de la población se manifiesta dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo para los cuidados familiares.

El papel del Estado va a ser estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia, entre la producción y la reproducción, entre lo social y lo mercantil.

Pero el contexto se caracteriza por la globalización de la economía, la restricción de los gastos sociales, la desregulación de las relaciones laborales y la pérdida de derechos vinculados a la condición salarial. En este escenario, es evidente que una regulación fuerte, por así decirlo, de los derechos de conciliación iría a contracorriente, de ahí que el papel jugado por el Estado sea calificado con frecuencia por los agentes socioeconómicos como más bien pasivo.

Este trabajo fin de grado tiene por objeto una aproximación al concepto de conciliación y a la distinta implicación de los diferentes actores realizando un breve repaso a la normativa que regula esta materia.

La justificación de este trabajo se encuentra en la necesidad que los futuros graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen de conocer la evolución de los mercados laborales en los últimos años y especialmente los cambios ocurridos en el mundo del trabajo, derivado de distintos factores socioeconómicos. La situación sociolaboral de las mujeres ha mejorado en los últimos años, pero como consecuencia de la persistencia de estereotipos siguen asumiendo en gran medida las responsabilidades domésticas y familiares, de ahí la necesidad de estudiar el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas al área de conocimiento Economía Aplicada, que versan sobre economía y mercado de trabajo (capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo o capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación en el ámbito laboral, entre otras). Además este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en concreto

CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas.

Este trabajo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se realiza un recorrido por la normativa que regula la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto a normativa estatal como normativa de Castilla y León.

A continuación se analiza la conciliación desde los principales actores implicados, indicando cuales son los principales problemas que encuentra cada uno de ellos en esta materia, las medidas adoptadas para mejorarlos así como los beneficios que pueden generar las políticas de conciliación.

En el punto cuarto se hace una breve referencia a la conciliación europea por ser, la Unión Europea el primer y principal impulsor de medidas de conciliación en los distintos estados miembros, al considerar necesaria la conciliación para que se produzca un incremento de la mano de obra, incremento fijado como objetivo en la cumbre de Estocolmo para el año 2020.

Por último se incluye un breve ejemplo de buenas prácticas, consistente en la implantación de un modelo de conciliación en un entorno laboral .

2 NORMATIVA RELATIVA A LA CONCILIACIÓN

2.1 Normativa estatal

1. La promulgación de la Ley 39/99 de 5 de noviembre para la conciliación de la vida familiar y laboral supone la trasposición de la Directiva 96/34/CE, convierte en obligatorio el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, y en ella se pide asimismo a los Estados miembro que prevean sanciones en caso de incumplimiento de las medidas nacionales tomadas en aplicación de la Directiva, y el pilar sobre el que se sustentan la mayor parte de las medidas, que tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, se han ido adoptando.

Esta ley tiene cierta tendencia continuista, limitándose a profundizar en las líneas emprendidas por el legislador con anterioridad, contemplando medidas que garanticen el bienestar físico de la madre y del hijo, como puede ser el descanso mínimo obligatorio, la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Esta norma, también, sentó las bases para guiar actuaciones futuras en un doble plano: por un lado, favorecer la implicación de todos los agentes sociales, coordinando y complementando las iniciativas que se adopten desde los diversos sectores implicados: educativos, económicos, políticos o jurídicos; y en el ámbito laboral, adoptando una perspectiva más amplia de conciliación que otorgue una protección real a la familia y normalice las responsabilidades familiares en el marco del contrato de trabajo.

Tabla 2 Medidas contempladas en la ley 39/99

Principales derechos legales reconocidos al trabajador para la atención de obligaciones familiares				
	Causa	Duración	Régimen jurídico	Observaciones
PERMISOS RETRIBUIDOS (ARTICULO 37 ET)	Matrimonio	15 días naturales	Preaviso y justificación	
	Nacimiento de hijo	2 días 4 días con desplazamiento	Preaviso y justificación	
	Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes	2 días 4 días con desplazamiento	Preaviso y justificación	Hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad; incluye hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario
	Lactancia de hijo menor de 9 meses	1 hora diaria divisible en dos fracciones. Posible sustitución por reducción de jornada de ½ hora o acumulación en jornadas completas	El trabajador elige concreción horaria- período de disfrute	Titularidad de la mujer- posible cesión al padre. Incremento proporcional en partos múltiples
	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable	Preaviso y justificación (imposibilidad para realizarse)	

	Nacimiento de hijos prematuros/hospitalización	1 hora diaria hasta el alta hospitalaria	fuera de la jornada) El trabajador elige concreción horaria-periodo de disfrute	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	Período necesario para protección salud de la trabajadora y el feto	Requiere: evaluación riesgos empresario que no sea posible una adaptación de las condiciones del trabajo o cambio de puesto	Prestación económica de la Seguridad Social: 75% base cotización
	Maternidad biológica	16 semanas + 2 semanas por cada hijo en partos múltiples	6 semanas de descanso obligatorio de la madre tras el parto; 10 semanas restantes, posible cesión al padre o disfrute simultáneo con él	Posible disfrute a tiempo parcial Prestación económica de la Seguridad Social: 100% base cotización. Ampliación del permiso hasta 13 semanas en prematuros y neonatos hospitalizados

	Maternidad, adopción-acogimiento de menores de 6 años/ menores con circunstancias especiales	Igual que por maternidad biológica Adopción internacional: posible adelanto del permiso en 4 semanas	Titularidad compartida por los padres	Se reconoce para mayores de 6 años discapacitados o con dificultades de inserción social Prestación económica igual que por maternidad biológica Ampliación de 2 semanas de permiso si el menor es discapacitado
	Paternidad biológica, adopción-acogimiento	13 días ininterrumpidos + 2 días por hijo en partos múltiples	Preaviso Disfrute desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la licencia por maternidad	Posible disfrute a tiempo parcial Prestación económica de la seguridad social 100% base cotización
REDUCCIÓN DE JORNADA	Cuidado de un menor		Entre 1/8-1/2 jornada ordinaria Disminución proporcional del salario El trabajador elige horario-período de disfrute	Menores de 8 años o minusválidos físicos-psíquicos
	Cuidado familiar		Idéntico régimen al de cuidado de un	Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: por razón de edad,

EXCEDENCIAS	Nacimiento de hijos prematuro/hospitalización	Alta hospitalaria	menor 2 horas al día máximo Reducción proporcional del salario El trabajador elige horario-periodo de disfrute	accidente o enfermedad que no pueda valerse por si mismo que no desempeñe actividad retribuida
	Cuidado de hijo	3 años máximo desde nacimiento/resolución de la adopción	Cómputo de la antigüedad: reserva de puesto el 1º año 2º y 3º año reserva de la categoría profesional	Familias numerosas: reserva puesto de trabajo de 15-18 meses posible disfrute fraccionado
	Cuidado de familiar	2 años máximo	Cómputo de la antigüedad reserva de puesto el 1º año 2º año, reserva de la categoría profesional	Familiar hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad: Por edad, accidente, enfermedad o discapacidad Que no pueda valerse por si mismo Que no desempeñe actividad retribuida posible disfrute fraccionado

2. Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001 -2004 de noviembre de 2001 que contiene 45 medidas para alcanzar entre otros objetivos la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Plan Integral de Apoyo a la Familia constituye una estrategia integral para dar respuesta unitaria a las políticas de atención y apoyo que requiere la familia.

3. Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre, en desarrollo de la Ley de Conciliación, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, incluyendo como principales novedades el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial compatibilizándolo con el trabajo; el disfrute de la prestación por maternidad para los padres de hijos prematuros a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido, la prestación por maternidad durante todo el permiso percibida por el padre, si la madre no reúne el requisito de cotización mínima para percibirla, siempre que él cumpla el requisito; la ampliación de la prestación por riesgo durante el embarazo a las trabajadoras autónomas y a las del régimen general de empleadas de hogar.

4. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que presta una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Mediante una serie de previsiones se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares

Esta Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

5. Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que introdujo pequeños cambios respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar para facilitar la conciliación a los trabajadores con personas a su cargo, afectando fundamentalmente al derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia, el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado o por cuidado directo de un familiar, el derecho de concreción horaria y determinación del

periodo de disfrute de los anteriores derechos y por último las vacaciones. La reforma incorpora criterios y precisa los términos para el ejercicio de los citados derechos.

6. Plan Integral de apoyo a la familia 2015-2017. Este plan viene a sustituir al Plan Integral 2001-2004. Se propone, entre otros fines, recoger indicaciones e iniciativas de la Unión Europea, proponiendo siete líneas estratégicas, siendo la línea dos de “*conciliación y corresponsabilidad*”, incluyendo iniciativas para fomentar una mayor flexibilidad de la jornada laboral, como una bolsa de horas de trabajo recuperables.... amplía la prestación para el cuidado de niños enfermos de cáncer u otra patología grave, mejora los derechos de conciliación de los autónomos y contempla la necesidad de regular el teletrabajo, entre otros aspectos.

2.2 Normativa Castilla y León

1. Decreto 292/2001 de 20 de diciembre, que estableció diversas líneas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida familiar
2. Ley 1/2003 de 3 de marzo de 2003 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, orientada al personal de la Administración Pública, considerando de especial relevancia los aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros, por ser una condición indispensable para la plena incorporación de la mujer a la vida económica y social.
3. Ley 5/2003 de 3 de abril, de Atención y Protección a las personas mayores, que pretendió, entre otras cuestiones, ofrecer a la familia, como núcleo fundamental de protección y atención a todos sus miembros, los apoyos precisos para continuar desarrollando dicha asistencia en mejores condiciones.
4. Ley 1/2007 de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. Supone un importante avance al completar el abanico de ayudas preexistente y elevar a rango legal las anteriores, consolidando derechos subjetivos.
5. Además, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral también se recoge expresamente en otros instrumentos de planificación que ha aprobado la Junta de Castilla y León como el IV Plan de Empleo 2007-2010, que reconoce a la mujer como demandante de empleo preferente, fomentando la discriminación positiva y las medidas para la conciliación o la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

3 ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DESDE LOS DISTINTOS ACTORES IMPLICADOS

Según el estudio Conciliación y Familia, realizado por la *Fundación Pfizer*, año 2014, con 1.500 entrevistas realizadas a mayores de 16 años de toda España, cuatro de cada diez mujeres aseguran que han renunciado a algún puesto de trabajo o ascenso laboral por tener hijos o personas a su cargo y un tercio de la población activa española afirma que tiene problemas para conciliar su vida laboral y personal.

Este informe destaca que los problemas de conciliación afectan especialmente a trabajadores de entre 35 y 49 años, con estudios superiores que residen en grandes ciudades. Sobre todo, la falta de conciliación es mayor en las parejas con hijos menores de 15 años y donde trabajan ambos. Sólo en el 16,6% de los casos, el trabajo diario de la casa se distribuye a partes iguales entre las parejas o familias, siendo mayoritariamente las mujeres las que asumen esta función (cerca del 60%).

Según la encuesta, las mujeres dedican más tiempo a tareas como preparar la comida, la limpieza y llevar a los niños al médico, en tanto que en el caso de los hombres las aportaciones al hogar se centran en hacer reparaciones y gestiones administrativas y de bancos. Cerca de la mitad de las mujeres cree que existe un desequilibrio en el reparto de las tareas familiares y el mismo porcentaje considera que ser madre afecta negativamente a su trayectoria laboral. Cuando se pregunta a los hombres por la repercusión en su trabajo, sólo uno de cada seis padres afirma que afecta.

Respecto a la selección de personal en las empresas, más de la mitad de los encuestados piensa que se discrimina a favor de los hombres.

Además el estudio concluye que entre las medidas más valoradas por la sociedad para facilitar la conciliación destacan el hacer coincidir los horarios de colegios o guarderías y los laborales (para el 18% de los encuestados), la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo (para el 14,8%), la opción de trabajar en jornada continua (para el 13,7%) y la ampliación de las ayudas públicas para guarderías (el 13,2%).

En línea con estas afirmaciones, la Comisión Nacional para la racionalización de Horarios Españoles argumenta que hablar de conciliación sin hablar de racionalización de horarios no tiene sentido. España sale de trabajar dos horas de media más tarde que sus vecinos europeos.

Por esta circunstancia la Comisión defiende que es necesario que las empresas instauren una jornada laboral ajustada a un horario biológico saludable. Según el Instituto Nacional de Estadística, el 34,6% de los españoles que trabajan por cuenta ajena lo hacen con jornada partida, contraria a esos biorritmos. Por cuenta propia, la cifra crece hasta el 68%

Para lograr que esa idea sea factible en España, es necesario poner en marcha varias medidas, flexibilizar los horarios, implantar el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, generalizar el permiso por paternidad....

3.1 Población trabajadora

El mercado de trabajo discrimina en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí. En el caso de los hombres, el llamado tiempo libre es absorbido en aras a la rentabilidad empresarial, el tiempo libre se convierte con frecuencia en una ocasión para la formación y el reciclaje profesional, lo que se va a traducir en un incremento de su empleabilidad y de su competencia profesional. En el caso de las mujeres, la realidad es diferente: dado que el tiempo privado deviene en realidad en tiempo doméstico, el tiempo libre se absorbe en un tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y al cuidado de otros.

El tiempo doméstico interfiere negativamente en el tiempo público, cuya manifestación central se da en el ámbito de las relaciones laborales: las demandas que provienen del ámbito doméstico son consideradas por el empleador como interferencias productivas (factores de ineficiencia). Tales demandas son, por lo tanto, frecuentemente rehusadas u obstaculizadas.

Otra interferencia crítica del ámbito doméstico en el ámbito laboral viene dada por la tensión entre los tiempos reproductivos y los tiempos productivos: la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el periodo más aconsejable para la reproducción biológica

Siguiendo la división en espacios realizada por Soledad Murillo, Ex secretaria general de políticas de igualdad, doctora en sociología, experta en violencia, igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, hablaríamos de un distinto uso del tiempo y del espacio por parte de las mujeres y de los hombres. Esta diferencia de tiempos y espacios está relacionada con el modelo patriarcal en el que se basa nuestra sociedad, con el reparto de funciones entre mujeres y hombres, no por su capacidad ni por sus conocimientos, sino sólo por el hecho de ser mujeres u hombres.

Podríamos hablar de tres espacios:

- El espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a los hombres.
- En el lado opuesto, se encuentra el espacio doméstico, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.
- Y por último, está el espacio privado, que es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo. La privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico.

El espacio público y el doméstico están directamente relacionados con las tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres, división sexual del trabajo. Las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de las hijas y los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y el cultural.

Con la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo, se refuerza la división sexual del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, como precariedad en el empleo, la doble jornada, etcétera.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes, y esto está provocando un grave problema en la calidad de vida de las mujeres, que soportan una excesiva carga de trabajo, si consideramos la suma del trabajo productivo y reproductivo. Los datos hablan por sí solos, las mujeres dedican cuatro veces más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Además no existe un reparto equitativo de tareas y las mujeres suelen encargarse de las más laboriosas y de las que se suelen hacer a diario.

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, el 38,6% de los varones trabaja de forma remunerada y le dedica de media casi ocho horas, frente al 28,6% de las mujeres, que, además, trabajan una hora y 20 minutos menos que los hombres.

Por el contrario, el 92,2% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y dependientes (durante casi cuatro horas y media), frente al 74,4% de los hombres (cuya duración promedio es de dos horas y media).

A la vista de los resultados anteriores, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora 38 minutos, y el porcentaje de varones era del 35,6% con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.

Cerca de medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.

Tabla 3 Diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres

		2009-2010	2002-2003
AMBOS SEXOS	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo libre	4h 57'	4h 53'

MUJERES	TOTAL	22h 53'	22h 51,
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 29'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57,
	Tiempo libre	4h 32'	4h 26'

HOMBRES	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	2h 32'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo libre	5h 23'	5h 20'

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Empleo del Tiempo 2010

Estos datos ponen de relieve la persistencia de la asignación tradicional de roles de género, asignación de roles que se da incluso en el caso de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar. Ello se traduce en la asunción de un doble rol y una doble jornada, situación que indudablemente tiene consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer, limita su empleabilidad; limitación que a su vez tiende a reforzar la dedicación al ámbito doméstico y, en definitiva, reproduce la desventaja de su posición en el mercado de trabajo.

La asignación de este rol ya no es aceptado como exclusivo por buena parte de la población femenina. El Instituto de la Mujer pone de relieve en sus estudios que solo un 9% de las mujeres y un 13% de los varones consideran que es obligación de la mujer permanecer en el ámbito doméstico, mientras que para la mayoría de los encuestados el modelo de mujer más atractivo es el de la mujer que desarrolla su carrera profesional.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa relativos al primer trimestre de 2016 las mujeres representan el 58,40% de la población inactiva. El motivo por el que no trabaja ni busca empleo el 4,84% de estas mujeres es la de “cuidar niños o adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores”, y el 14,20% no busca empleo por “otras responsabilidades familiares o personales”. En el caso de los varones, esos porcentajes son del 0,50% y 1,25%, respectivamente.

Todos estos datos constituyen el referente de una realidad: evidencian el modo en que las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente: la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo.

Comparando a las mujeres españolas que tienen hijos/as con las que no los tienen, se observa que si la llegada del primer hijo/a afecta relativamente poco a la tasa de empleo de las mujeres, que baja en torno a dos puntos porcentuales, el cambio definitivo parece producirse con la llegada del segundo hijo/a, a partir de la cual desciende notablemente la proporción de ocupadas y aumenta de manera importante el porcentaje de inactivas en esta situación.

La dinámica de cambio en los roles sexuales procede, unilateralmente, de las mujeres. Los hombres tienden a considerar (tácita o expresamente) que los conflictos derivados de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral han de ser resueltos ante todo por sus compañeras.

Esta situación plantea una cuestión clave: ¿cómo y quiénes van a desempeñar esta función de cuidado entre generaciones, necesaria para la reproducción social? Los hechos señalan inequívocamente que los agentes tradicionales de dicha función muestran una menor disposición a su desempleo, una orientación vital distinta a la tradicionalmente prescrita o que limita la capacidad de las familias, y de la sociedad, en general, para satisfacer las necesidades de atención de menores y mayores dependientes. Limitación tanto más crítica en la medida en que los hombres continúan ofreciendo no pocas resistencias a la cooperación en estas tareas de atención y cuidado familiar.

La oferta de recursos de apoyo no garantiza en absoluto que la cobertura de estas funciones vaya a proceder del ámbito externo a la familia:

Según el informe sobre servicios sociales para personas mayores en España el número total de plazas residenciales en España en el año 2010, era de 331.200, 71 de cada 100 plazas residenciales son gestionadas por entidades privadas. Por su parte, el índice de cobertura de las plazas residenciales indica que hay 4,2 plazas por cada 100 personas de 65 y más años.

En esta misma línea, un estudio del Instituto de Estudios Fiscales, indica que el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España. Igualmente se señala que el porcentaje de personas mayores en España que reciben servicios de cuidado a domicilio solo supone el 1%

La insuficiencia en la cobertura actual de necesidades de atención a personas mayores en situación de dependencia se hace patente con mayor claridad, aún si consideramos que los expertos estiman la existencia en España de aproximadamente 1,5 millones de personas con algún grado de dependencia

Cuando hablamos de conciliación de la vida laboral y familiar, debemos entenderla por la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares y la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo, siendo esta necesidad no un problema exclusivo de las mujeres, sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes:

- Administraciones públicas, a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, respaldando la iniciativa privada en el sector servicios de ayuda y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación.
- Empresas y sindicatos, investigando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a trabajadoras como a trabajadores, compatibilizar con la esfera pública, familiar/doméstica y privada, y garantizar una mejor calidad de vida.
- Las mujeres y los hombres, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domesticas, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar.

Las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos se puede apreciar en los siguientes datos:

Hay 1.745.100 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 114.800 hombres, según la EPA del primer trimestre de 2016. Según esta misma encuesta, la tasa de actividad femenina es del 53,64% y del 65,25% la masculina.

En 2014, la principal razón alegada por un mayor número de personas, tanto hombres como mujeres, para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos. El 74,5% de los hombres y el 51,2% de las mujeres alegan esta razón como principal motivo para trabajar a tiempo parcial.

Según el módulo sobre conciliación de la vida laboral y la familiar del año 2010 de la Encuesta de Población Activa, un 2% de hombres y un 20,9% de mujeres redujeron el número de horas trabajadas debido al cuidado de al menos un hijo menor de 8 años.

El informe de UGT publicado en marzo 2015, "*Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual, por una paternidad corresponsable*", indica que del conjunto de prestaciones de maternidad reconocidas en 2014, la mayor parte correspondieron a permisos disfrutados por las madres (276.239, de un total de 285.151), y una pequeñísima parte a los padres (4.912).

En cuanto a la ocupación a tiempo parcial voluntariamente aceptada o elegida para dedicarse al cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, es también muy inferior el número de hombres respecto de mujeres que desempeñan una jornada de este tipo. Solo un 0,07% de hombres en 2013 optaron por esta modalidad contractual, frente a un 3,45% de mujeres.

La principal razón alegada por un mayor número de personas, tanto hombres como mujeres, para trabajar a tiempo parcial o no trabajar como consecuencia del cuidado de hijas e hijos es que los servicios de cuidado son muy caros. El 60,4% de los varones y el 59,4% de las mujeres alegan esta razón como principal motivo para trabajar a tiempo parcial o no trabajar.

Durante 2014, se registraron 39.611 excedencias para el cuidado de niños/as y otros familiares mayores, enfermos o discapacitados, de las que 36.477 solicitudes fueron presentadas por mujeres y 3.134 por hombres.

En relación a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as, los datos del INE 2013 indican que las trabajadoras redujeron las horas de trabajo por este motivo en una proporción diez veces mayor que los hombres, así, un 21,1% de mujeres redujeron sus jornadas en un tiempo igual o superior a un mes para cuidar de los menores de 8 años, frente a un 2,1% de hombres, y en periodos superiores a un año, un 38,2% de trabajadoras dejaron su trabajo después del nacimiento de su hijo o hija, frente a un 7,4% de hombres

Según datos del INSS referidos al año 2010, un 31,40% del total de personas asalariadas entre 16 y 64 años no pueden organizar su jornada laboral de forma que pueda tomar días libres por razones familiares.

Un ejemplo de incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas. La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional

La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:

- Cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as, mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
- Contrata a otra mujer.

3.2 Administraciones públicas

El proceso de descentralización territorial ha traído consigo que las comunidades autónomas estén desarrollando un creciente número de políticas en el terreno de la conciliación, siendo las responsables de establecer medidas que favorezcan la igualdad y la conciliación.

El papel que desempeñan las administraciones públicas en esta materia se puede concretar en:

- Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

Hay que tener presente que la Constitución Española en su artículo 149.1.7 atribuye al Estado la competencia exclusiva en lo referente a la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. Ello impide, por tanto, legislar directamente en cuestiones relativas a la regulación de las relaciones de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena, entre las que se encuentran sin duda aquellas que se refieren a la atención que el ordenamiento laboral dispensa a las obligaciones familiares del trabajador, lo que implica la necesidad de respetar el marco general de referencia contenido en el Estatuto de los Trabajadores (ET), de forma que las políticas autonómicas de apoyo a la familia en el ámbito laboral deben discurrir por cauces paralelos, completando la regulación estatal (por ejemplo, incentivando las excedencias o reducciones de jornada que contempla el ET) o bien buscando otras alternativas que, indirectamente, beneficien al trabajador a la hora de conciliar sus compromisos familiares y laborales (desarrollando un sistema de guarderías).

A nivel autonómico, la gran mayoría de las actuaciones que contemplan las comunidades pueden conectarse con la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares, de forma que incluso la regulación que se lleva a cabo en otros ámbitos de intervención con mayor tradición como la asistencia social o la inserción laboral, aparecen condicionadas y orientadas hacia esta finalidad conciliadora. Así, por ejemplo, en Castilla y León, las ayudas al empleo vienen incluyendo en los últimos años junto a los destinatarios habituales (jóvenes desempleados, colectivos en situación de exclusión y otros) a las mujeres con cargas familiares.

El primer problema que se aprecia en la iniciativa autonómica es la falta de cohesión y coordinación, ya que tratándose de una problemática que exige la intervención unitaria en diferentes ámbitos, no siempre se realiza una labor integrada de todos los departamentos y organismos implicados para la adopción de iniciativas eficaces y que respondan a las necesidades existentes.

Para paliar en cierta medida este problema, se tiende a la elaboración de planes estratégicos (en Castilla y León el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018 con el fin de vertebrar y ordenar las actuaciones que se desarrollen a partir de él y optimizando los recursos disponibles). Bien es verdad, que estas iniciativas carecen por sí mismas de valor normativo, por lo que el grado de satisfacción y adecuación de estos planes no puede valorarse sin atender al desarrollo posterior de las líneas de actuación que se esbozan en él y ello implica, entre otras cosas, reconocer fondos presupuestarios para la puesta en marcha del plan, implicar a los agentes sociales en su elaboración y aplicación, así como incluir mecanismos para la revisión periódica de los objetivos propuestos que garanticen el cumplimiento de los fines del plan.

No obstante, las políticas de conciliación no suelen gozar de autonomía e individualidad sino que se enmarcan en ámbitos de actuación más amplios, por ejemplo, dentro de las políticas de igualdad y empleo

Castilla y León fue pionera en el desarrollo de medidas de conciliación al aprobar el Acuerdo 9/2004 que recoge la estrategia regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de Castilla y León y, posteriormente, aprobar la II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 2008-2011, como documento sucesor del año 2004. Este acuerdo toma como referente básico para la regulación la institución familiar, realzando la función social de la familia, propiciando políticas de conciliación para rebasar el marco de la igualdad de oportunidades y vertebrarlas sobre todos los miembros de la familia y no sólo sobre las mujeres. De este modo, los planteamientos acerca de la conciliación adquieren una dimensión más amplia, que incluye medidas laborales pero, igualmente, programas de sensibilización e información, creación de centros de servicios para la atención de la infancia, la tercera edad y los discapacitados, ayudas económicas a las familias y otras; en definitiva, un conjunto de actuaciones interrelacionadas orientadas a una finalidad común y diseñadas para atender a las necesidades específicas de ese ámbito para lo cual se contemplan, también, la financiación de estudios que pongan de manifiesto las características familiares en la región y los obstáculos más inmediatos para la conciliación

Medidas adoptadas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León

- Medidas de promoción o de actuación directa

Medidas que posibilitan la coexistencia entre la ocupación laboral y el cuidado de familiares a cargo, frente a aquellas destinadas a atender necesidades extraordinarias en la protección familiar (nacimientos, adopciones o acogimientos, primeros meses o años de vida del menor, enfermedades y hospitalizaciones) caracterizadas por posponer, con el menor riesgo posible para el trabajador sus obligaciones laborales para centrarse en las familiares.

Las prestaciones de conciliación simultánea se materializan en servicios públicos de apoyo o bien en prestaciones económicas que permiten acceder a los mismos servicios otorgados por entes privados y que aparecen en estrecha conexión con las prestaciones asistenciales, complementarias a las de la Seguridad Social.

Estas medidas se centran en:

- La atención de los menores y dependientes durante la prestación laboral (Orden FAM/644/2012 de 30 de julio, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por la que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía a la Dependencia en Castilla y León actualizada en enero de 2015)
- Centros de educación infantil (*Orden eyc/603/2003* de 17 de marzo que convoca ayudas para financiar gastos de escuelas de educación infantil, guarderías infantiles u otras fórmulas de atención a la infancia)
- Centros de educación especial y servicios de apoyo educativo para otras necesidades especiales (Orden EDU/1008/2015, de 17 de noviembre, por la que se convocan ayudas para centros privados concertados de educación especial)
- Programas Crecemos y Juntos (programas en vigor desde 2004 y 2005, respectivamente, con el fin de crear centros infantiles en pequeños municipios del medio rural o en polígonos industriales)
- Ayudas para la atención educativa domiciliaria (Orden EDU/1169/2009 de 22 de mayo)
- Ampliación de horarios infantiles (Orden EDU/150/2012, de 16 de marzo)
- Madrugadores y tardes en el cole (Decreto 29/2009 de 8 de abril por el que se regulan los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo; Orden EDU/736/2014 de 21 de agosto por la que se desarrolla el Decreto 29/2009)
- Atención de comedor en centros educativos (Orden EDU/1752/2003 de 19 de diciembre).
- Centros abiertos/ conciliamos en...navidad/semana santa/verano. (Diferentes órdenes en función del periodo, Consejería de Familia)
- Proyecto en mi casa, que pretende un cambio en la atención de los mayores en los centros residenciales y centros de día
- Centros multiservicios, centros de atención a personas mayores o personas con discapacidad desde los que además de prestar atención residencial y/o diurna, se ofertan otros servicios, ampliando el abanico de necesidades a cubrir para que puedan permanecer en su domicilio.

- **Medidas laborales**

Aquellas dirigidas a los trabajadores con responsabilidades familiares y las destinadas a las empresas. Constituyen básicamente ayudas económicas directas, que se reconocen a los trabajadores para facilitar el acceso a los permisos y derechos previstos en las normas legales, o bien para favorecer la reincorporación posterior al mercado de trabajo, incluyendo aquellas que tratan de corregir la discriminación que sufre la mujer en este terreno.

-Ayudas destinadas a incentivar las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijo (Orden FAM de 29 de diciembre de 2005 de Castilla y León)

-Ayudas en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Buena parte de las disposiciones adoptadas en relación con la conciliación aparecen en normas cuya finalidad principal es la consecución de la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres o con carácter más amplio la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social y económica como es la Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León.

- **Medidas para incentivar la conciliación en el ámbito empresarial**

Parece que la alternativa más deseable es una actuación combinada dirigida tanto a impulsar la conciliación en el ámbito empresarial como a ayudar a los trabajadores individuales que solicitan los permisos y excedencias previstos en las normas legales.

-Financiación de planes de conciliación. Acuerdo 9/2004 sobre la Estrategia regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de Castilla y León.

-Certificación de empresa familiarmente responsable Acuerdo 9/2004.

3.3 Empresas

Las empresas pueden llevar a cabo distintas actuaciones encaminadas a favorecer la conciliación como:

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etcétera.)
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

El enfoque empresarial está evolucionando desde la cultura del esfuerzo, en la que se reconoce a las personas que más tiempo y esfuerzo dedican a sus tareas (cultura del presencialismo), hacia la cultura de los resultados y la eficiencia, en la que se refuerza a las personas que cumplen los objetivos que se les han asignado, con independencia del tiempo que hayan necesitado.

Esta nueva cultura requiere gestionar a los trabajadores con una visión multidimensional: ya no basta con gestionar a cada persona como profesional; ahora también es necesario saber gestionarla como miembro de un equipo de trabajo que comparte un objetivo común; como miembro de una familia que depende de él en mayor o menor grado; como miembro de grupos sociales que le reclaman su participación y, en definitiva, como persona total, con sus necesidades profesionales y, sobre todo, personales.

La gestión a partir de una visión integral de la persona fortalece su motivación y su compromiso, favoreciendo su implicación con los objetivos de la organización e incrementando su eficiencia y su productividad, en beneficio de los resultados de la organización pero, sobre todo, se contribuye a generar una sociedad mejor con mayores cotas de respeto y bienestar.

Solo aquellas organizaciones que hayan dado el salto de la cultura del esfuerzo a la cultura de la eficiencia es posible la conciliación real de la vida laboral y de la vida personal y familiar. Es el salto hacia una nueva visión integral en el que se involucra a toda la organización: la Dirección, definiendo una cultura de conciliación y promoviéndola, los mandos medios, facilitando a sus equipos acogerse a ella y adecuando sus estilos de dirección a la gestión integral de las personal; y los empleados, comprometiéndose con sus objetivos y los de su equipo y respetando las necesidades de conciliación de sus compañeros.

Por otro lado, la tendencia a abordar los problemas de conciliación en clave exclusivamente laboral resulta insuficiente. Así, el recurso a instrumentos laborales como principal remedio para resolver las dificultades que plantean las cargas familiares del trabajador se traduce en un elevado coste para el empresario, no solo coste económico, sino trastornos organizativos que implican esas medidas, que pueden propiciar la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

En todo caso la efectividad de las medidas requiere un alcance más amplio que el estrictamente laboral, desde el desarrollo de servicios de atención adecuados (guarderías, centros de día para ancianos...), hasta la promoción de valores educativos, culturales y económicos que acerquen el modelo social que se propugna desde la acción legislativa a la realidad cotidiana de las familias

Desde el punto de vista de las empresas, la conciliación entre la vida laboral y familiar es un problema importante. Para las empresas, las exigencias de la conciliación se manifiestan de diversas formas. Entre ellas se cuenta en distintos estudios, en primer lugar, el elevado absentismo por asuntos familiares. También se menciona con frecuencia el menor rendimiento o productividad por preocupaciones relacionadas con la propia familia (que incluyen la atención a menores y dependientes pero también la necesidad de gestionar los imprevistos, los problemas de educación o de salud, la tensión y el estrés, o incluidos, la separación o el divorcio). Desde un punto de vista organizativo, surge la necesidad de sustituir a las personas que tienen permisos maternales o paternales, o que están de baja puntual o, relativamente prolongada, por otros asuntos familiares, como enfermedades inesperadas de un hijo pequeño, u otros imprevistos en la atención de las obligaciones del hogar.

Para las empresas, la conciliación aparece primeramente como un problema de rendimiento y organización de las personas que deben atender a asuntos distintos del empleo, pero pronto surgen también otras dimensiones. Si la empresa desea atraer o retener a personas particularmente cualificadas o valiosas deberá atender a sus demandas de conciliación. Con ello puede contentar a aquellos pero entonces deberá gestionar el probable descontento de quienes no se benefician de tales medidas e incluso termina por cubrir o compensar de alguna forma las ausencias de quienes se acogen a las posibles medidas de conciliación. Un reto añadido es el de gestionar las posibles medidas de flexibilidad en el contexto de la negociación colectiva, o de las condiciones laborales en términos de igualdad de trato y de equidad para todos los trabajadores.

Según el estudio “*Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España*”, elaborado por la Universidad Autónoma de Madrid, en el 2010 entre los argumentos más repetidos referidos a la viabilidad o no de apostar por medidas conciliadoras, emerge de forma significativa el del cálculo de costes-beneficios que supone para las empresas la implantación de muchas de estas medidas. En cuanto a los costes, se distinguen dos grandes apartados, por un lado, los costes económicos directos y, por otro lado, los costes organizativos.

Respecto a los primeros, el discurso predominante de los directivos entrevistados en el estudio muestra que se tiene conciencia de que el desarrollo de muchas de estas acciones, sobre todo, las relativas a bajas por maternidad, suponen un coste para la empresa, pero éste no es valorado como excesivamente problemático. Ello se debe, por un lado, a que la tasa de nacimientos anuales por empresa suele ser baja (al igual que la tasa anual de nacimientos para todo el país), por lo que el coste que genera es relativamente asumible.

Por otro lado, las medidas más habituales, tanto excedencias como reducciones de jornada, suelen venir acompañadas de una reducción proporcional en los salarios de los trabajadores y, cuando se trata de reducciones de jornada pequeñas (1/8, o menos de la duración de la jornada) de un aumento de la productividad (pues se desarrolla el mismo trabajo en menos tiempo).

Una mayor problemática afecta a los costes organizativos que acarrear muchas de estas medidas. Las bajas o excedencias por maternidad pueden generar importantes trastornos para las empresas, sobre todo en aquellas donde existen departamentos pequeños compuestos principalmente por mujeres y en los que pueden coincidir varias embarazadas a la vez. Hay determinados puestos, aquellos con menor responsabilidad y trabajos más mecánicos, donde no resulta excesivamente problemática la sustitución, pero los que requieren un alto grado de formación y especificidad presentan una mayor complicación. Una de las soluciones por la que se suele optar es por la redistribución del trabajo, que también tiene costes organizativos y problemáticas asociadas, sobre todo, porque se obliga a los demás trabajadores de los departamentos afectados a asumir mayores cargas laborales.

Pero además de costes, la puesta en marcha de medidas que promueven la conciliación también reporta beneficios o ventajas para el funcionamiento de la empresa. En general, desde Recursos Humanos se reconocen las ventajas que supone para sus empresas la puesta en práctica de las mismas. Sin embargo, una de las primeras barreras con las que se encuentran es la dificultad para cuantificar estos beneficios. Según afirman diferentes estudios, entre otros el realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su campaña para promocionar la salud en el trabajo (octubre 2014), conciliar la vida familiar y laboral trae consigo una importante rentabilidad, pero en muchos casos es cualitativa e intangible. A pesar del argumento de la dificultad de cálculo, en la mayoría de empresas son conscientes de la importancia de la puesta en práctica de estas medidas.

Entre los beneficios que reportan, los más frecuentemente citados son los siguientes:

- a) Mejora del clima y motivación laboral. Éste es un aspecto crucial en el desarrollo de toda organización social. Un entorno de trabajo más agradable tiene como consecuencia una mayor motivación en los empleados, así como un mayor grado de integración y compromiso con los objetivos que se persiguen.
- b) Aumento de la productividad. Este mejor clima y motivación repercute de forma decisiva en una mayor productividad laboral. A pesar de que apenas se hace referencia a estudios específicos que lo confirmen, los responsables de Recursos Humanos detectan cómo los problemas familiares afectan en ocasiones a la productividad de sus plantillas.
- c) Reducción de la rotación del personal. Una menor rotación es importante contribución para retener el talento. El grado de rotación en una empresa muestra en buena medida el grado de satisfacción con la misma. Las empresas detectan que tener medidas que contribuyan a equilibrar el ámbito privado con el laboral es un elemento cada vez más importante para retener al personal, sobre todo, al más cualificado y evitar con ello la fuga de talentos, así como los costes asociados con la búsqueda y formación de nuevo personal que sustituya al que abandona la empresa.
- d) Reducción del absentismo laboral. A pesar de que los responsables de Recursos Humanos no relacionan estrechamente el absentismo con los problemas familiares, pues consideran mucho más problemáticas las bajas por enfermedad (singular-

mente por depresión), sí señalan que las facilidades ofrecidas para organizar la vida familiar a través de la flexibilidad de horario y mediante la utilización de las vacaciones, así como la posibilidad de contar con días de libre disposición, contribuyen a reducir el absentismo laboral y/o las bajas por enfermedad.

Además de estos beneficios, que son los que forman parte de la percepción general que tienen los directivos de Recursos Humanos, algunos responsables han destacado también otro tipo de ventajas que de una forma u otra están relacionadas con los anteriores: reducción del estrés, aumento de la tasa de retorno al puesto de trabajo tras el permiso de maternidad, así como reducir los períodos de excedencia y preservar con ello el talento de la empresa, mejora de la imagen de la compañía y aumento de la competitividad de la empresa.

Según el estudio IFREI, realizado por el Centro internacional de Trabajo y Familia del IESE, las empresas que facilitan la conciliación son 10 puntos más productivas, reducen un 30% el absentismo y aumentan hasta en 50 puntos la satisfacción de los empleados, lo que reduce su rotación. Además mejora hasta en 20 puntos la salud de los empleados, con el ahorro médico que eso supone; reduce las tasas de fracaso escolar; y aumenta el consumo (si salimos antes del trabajo compramos más) y la natalidad (los empleados y consumidores del futuro).

El número de empresas públicas y privadas que ponen medidas de conciliación a disposición de sus empleados no han hecho sino aumentar en los últimos años. Por una parte, están obligadas por los cambios legislativos. Por otra, responden poco a poco a una mentalidad social cada vez más favorable a la conciliación, y también a la creciente comprobación de que si se organizan adecuadamente, las políticas de conciliación no afectan negativamente a la productividad, sino más bien al contrario.

Las medidas que adoptan las empresas con mayor frecuencia son aquellas que persiguen como objetivos específicos los siguientes: flexibilizar el tiempo de trabajo mediante la adaptación de los horarios a las circunstancias personales, del calendario o del turno de trabajo; flexibilizar el lugar del trabajo, con medidas como el teletrabajo, las videoconferencias y otras tecnologías; permisos adaptados a las necesidades reales de los empleados; servicios como guarderías o centros de día, etcétera; ayudas económicas por nacimiento de un hijo, seguros y otros beneficios extrasalariales de diverso tipo. En algunos sectores de actividad (por exigencias de la actividad, del servicio, de la organización de turnos u otras razones) existen barreras que hacen difícil la adopción de este tipo de medidas. Por su parte, en las empresas pequeñas y medianas existen menos recursos económicos y organizativos para implantar las fórmulas de conciliación que se observan en las empresas grandes. Por todo ello, las medidas de conciliación se gestionan y desarrollan en función del contexto empresarial en que se precisan.

En cualquier caso, desde el punto de vista empresarial, las medidas de conciliación se presentan como fórmulas de flexibilización e innovación en políticas de recursos humanos, útiles para fidelizar a los empleados con alto valor añadido. Pretenden la búsqueda de beneficios para la empresa, como la mejora de la imagen corporativa; la mejoría del clima laboral; la reducción del absentismo y, como consecuencia de todo ello, en último término, el aumento de la productividad.

Medidas aplicadas por las empresas:

- Flexibilidad en el tiempo:
 - Horario laboral flexible.
 - Trabajo a tiempo parcial.
 - Empleos compartidos.
 - Semana laboral comprimida.
 - Jornada laboral reducida.
 - Horas anuales.
 - Bolsa de horas.

- Bancos del tiempo.
- Diferentes formas de flexibilidad horaria.
- Excedencias y permisos dirigidos a la conciliación de la vida familiar y laboral:
 - Permiso maternidad más allá de lo estipulado por la Ley.
 - Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por la Ley.
 - Excedencias para cuidar hijos pequeños.
 - Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por la Ley.
 - Excedencias para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados.
 - Periodo sabático.
 - Descanso "parón" profesional.
 - Vacaciones no retribuidas.
 - Bancos de tiempo libre remunerados.
 - Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones a la carta.
 - Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia.
 - Tiempo libre para actividades en la comunidad.
 - Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar.
- Flexibilidad en el espacio: modalidades de oficina virtual:
 - Flexibilidad en el lugar de trabajo.
 - Trabajo desde casa.
 - Videoconferencias.
 - Internet.
- Política de servicios:
 - Información sobre guarderías.

- Guarderías dentro de la empresa gratis o subvencionadas.
- Guarderías fuera de la empresa subvencionadas por la misma.
- Apoyo económico por el empleador para sufragar gastos de guardería.
- Pago de servicios de guardería o canguro durante viajes de trabajo u horas extras.
- Información sobre centros para el cuidado de ancianos.
- Colonias y campamentos para los hijos de los empleados en periodos vacacionales.
- Formación de los empleados dentro del horario de trabajo.
- Cercanía al centro de trabajo.
- Mentoría profesional.
- Cheques servicio.

- Adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional:
 - Adaptación del puesto de trabajo.
 - Rotación de puesto de trabajo.
 - Mutación de trabajo.

- Políticas de asesoramiento personal o profesional:
 - Papel como padres y educación de los hijos.
 - Conflictos trabajo/familia.
 - Cursos prenatales y cursos sobre nutrición.
 - Cursos sobre gestión del tiempo.
 - Cursos sobre gestión del estrés.
 - Cursos de gestión de conflictos.

- Políticas de apoyo profesional:
 - Asesoramiento de trayectoria profesional.
 - Asesoramiento psicológico.
 - Asesoramiento financiero/fiscal.

- Beneficios sociales extra-jurídicos:
 - Seguro médico para el cónyuge.
 - Seguro médico para los hijos.
 - Plan de jubilación.
 - Seguro de vida.
 - Coche de empresa.
 - Reembolso de costes de transporte incurridos durante horas no laborales.
 - Ticket restaurante.
 - Actividades lúdicas.
 - Retribuciones a la carta.
 - Parking de la empresa, servicios gratuitos de autobús para los empleados.

- Otros:
 - Ayudas económicas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Acuerdos con agencias de viajes.
 - Economatos.
 - Programa días sin cole.
 - Enfermerías infantiles de día.
 - Bolsa universitaria de canguros.

Medidas establecidas en la negociación colectiva

La conciliación entre la vida laboral y familiar no ocupa un lugar central en la negociación colectiva, y continúan siendo prioridades otros temas clásicos como la cuestión salarial, la jornada laboral y, en menor medida, la regulación de la inestabilidad laboral.

En la actualidad, la conciliación de la vida familiar y laboral dista mucho de ser una realidad en el panorama de la negociación en nuestro país ya que dichos convenios configuran un marco normativo general poco alentador para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares. Del texto convencional se desprende, en general, una falta de sensibilidad hacia esta materia por parte de los interlocutores sociales. Tanto es así que teniendo a su alcance la posibilidad de mejorar los mínimos regulados en el ET y en las distintas normativas relacionadas con la conciliación, a través del procedimiento de negociación colectiva, las más de las veces los convenios se limitan a verter en su articulado el contenido de las referidas cláusulas legales.

Entre otras cuestiones, es relevante el que los interlocutores sociales confundan el conciliar la vida familiar y laboral con el establecimiento de permisos y excedencias. Si bien es cierto que esto es algo necesario, no es menos cierto que hay aspectos de la relación de trabajo cuya regulación mejoraría sustancialmente la materia que nos ocupa y, sin embargo, nada o muy poco se ha hecho al respecto. En concreto, en lo referente a la jornada de trabajo y a la estructura salarial de la empresa.

De nada sirve que a los trabajadores se les ofrezcan días de permisos y períodos de excedencia, que se agotan, si el día a día del trabajo imposibilita el compaginar con normalidad la vida laboral con la familiar, (priorizar en la elección de los turnos de trabajo a los trabajadores con responsabilidades familiares; evitar que dichos trabajadores se vean sometidos a turnos rotativos; establecer regímenes de flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo; que se procure que coincidan los días de descanso del trabajador).

En el informe Análisis de Medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva realizado por UGT en 2013 se concluye que tan solo el 10,4% de los convenios analizados establecen jornadas intensivas en verano y otras fechas similares; únicamente el 3,70% prevén que, en la elección de turno de trabajo, tengan preferencia aquellos trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo y que de los convenios que contemplan la flexibilidad horaria, sólo el 2,70% lo hacen para permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

En las cláusulas relativas a los salarios siguen premiando la cantidad de horas de trabajo y la disponibilidad en lugar de recompensar la calidad en el mismo. Así, un 12,64% de los convenios establecen pluses de retén o llamada; un 13,79% otro tipo de complementos por flexibilidad o disponibilidad; y un 16% de los convenios establecen incentivos económicos a la asistencia al trabajo, que se pierden en caso de disfrutar de excedencias. Esta situación provoca que los trabajadores que decidan dedicar su tiempo a la familia (o, cuando menos, que decidan dedicar más tiempo a la familia) vean mermadas sus ganancias, frente a aquellos que empeñen más tiempo en trabajar, lo que convierte a los trabajadores que no pueden tener acceso a la percepción de estos complementos, por sus responsabilidades familiares, en menos competitivos, económicamente hablando.

Frente a este tipo de complementos, ningún convenio hace lo propio con pluses asociados a la calidad en el trabajo, con independencia de las horas efectivas de presencia o de la mayor o menor disponibilidad en el mismo.

En relación con lo que podrían considerarse medidas estándares o tipo en materia de conciliación, en materia de permisos, respecto del permiso por matrimonio, el 86,3% de los convenios se limita al mínimo legal de 15 días naturales, siendo los 21 días naturales el máximo de días para dicho permiso. Tan solo el 2,3% de los convenios contempla un permiso por divorcio o separación del trabajador consistente en una media de 1,5 días.

Del permiso por nacimiento de hijo, se debe hacer referencia al hecho de que el 8,05% de los convenios sólo conceden este permiso en caso de “alumbramiento de esposa”, haciendo uso de una terminología obsoleta y, nuevamente, tradicional. En los demás casos alrededor del 50% se quedan en el mínimo legal establecido. En caso de adopción, sencillamente el 91,95% de los convenios no dice nada al respecto y sólo el 2,30% establece permisos retribuidos por el tiempo necesario para realizar los trámites de la adopción.

En el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, aproximadamente el 80% de los convenios se limita a recoger el mínimo legal.

Cabe destacar que otro tipo de permisos, no previstos en los textos legales, pero cuyo establecimiento avanza en la conciliación de la vida familiar y laboral, apenas se contemplan. Por ejemplo, el permiso establecido para el acompañamiento de hijos menores a la consulta médica, sólo aparece en el 87,04% de los convenios. Entre éstos, el 3,44% se refiere a hijos de hasta 8 años y el resto no establece límite alguno de edad. Igualmente, sólo el 1,15% de los convenios establece un permiso para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de hijos minusválidos por el tiempo necesario o bien para la atención de enfermedad de hijos si estos últimos son menores de seis años.

Respecto a los permisos o licencias no retribuidas; el 3,45% de los convenios contempla licencias, de una media de 60 días, para atender “asuntos familiares”. El 2,30% lo establece por enfermedad de hijo menor de 6 años y el 1,15% para atender a familiares en estado terminal.

El problema en todos estos casos es que tan sólo, anecdóticamente, se prevén permisos para el caso de enfermedades leves o no graves, las más habituales en la práctica, o no se prevén mecanismos de flexibilización que permitan compensar el absentismo en estos casos.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad)
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la vida familiar, el hogar y el trabajo.
- Un interés por esta materia por parte de los legisladores.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos, entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

- El aumento de la productividad.
- La retención y captación del talento.
- La reducción del absentismo laboral.
- La mejora del ambiente del trabajo.
- El aumento de la implicación de la plantilla.
- La reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación.
- La obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación.
- Mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como “empresa familiarmente responsable”), de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4 LA CONCILIACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

Distintos informes realizados con ocasión de las cumbres de Lisboa y de Estocolmo (donde se fijaron las bases de la Estrategia de Empleo Europea) estimaban que sería necesario que en el conjunto de la Unión Europea la mano de obra aumentara en 15,4 millones de personas, para garantizar nuestro sistema de pensiones y Estado del Bienestar. Para conseguirlo se debía movilizar especialmente al colectivo femenino (9,6 millones de mujeres) hasta alcanzar una tasa de empleo global, para el conjunto de Estados miembros, del 70%

Para poder conseguir este objetivo las políticas más efectivas son aquellas orientadas a eliminar las barreras a la entrada que puedan existir. Se considera que las principales causas de inactividad en la población de 15 a 64 años son:

1. Las responsabilidades personales o familiares (afectan al 20% de la población inactiva total y al 29,2% de las mujeres)
2. La educación y la formación (27% sobre el total)
3. La jubilación (16% sobre el total)
4. La enfermedad o incapacidad (9% sobre el total)

La familia se convierte así en un objetivo señalado por un doble foco. Por un lado reconciliar la vida familiar y la laboral en uno de los aspectos que compone el concepto multidimensional de calidad del trabajo, sin distinción de sexos. La calidad del trabajo es el corazón del modelo social que se está promoviendo desde Bruselas, y se considera clave en el desarrollo de una sociedad del conocimiento que sea inclusiva para todos los individuos que la formamos. El segundo foco es la igualdad entre sexos. Las cargas de la vida familiar afectan en mayor proporción a la mujer, y por tanto resolver este problema permitiría avanzar simultáneamente en dos de los objetivos de la Estrategia de Empleo Europea: la igualdad entre hombres y mujeres y la mayor conciliación entre el ámbito familiar y el laboral, lo que a su vez permitiría incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral (acercándonos a los objetivos de Lisboa) al tiempo que se mejora la calidad del trabajo.

4.1 El tiempo de trabajo

La incidencia de la jornada a tiempo parcial es el ajuste del horario laboral preferido por las mujeres, ya que les permite conciliar la vida familiar y laboral, siempre considerando que la situación actual responde a un esquema en el que las cargas familiares se están repartiendo de forma desigual entre los dos sexos.

En media, el 26% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo un 7% de los hombres. Para España estas cifras son del 16,4% en mujeres y del 2,5% en hombres. Si calculamos el porcentaje respecto al total de población en situación de jornada parcial o de jornada completa, ese 16,4% de las mujeres se convierte en el 79,5% del total de trabajadores a tiempo parcial, mientras que la mujer solo representa el 33,8% de la población ocupada en jornada completa.

La jornada a tiempo parcial presenta como ventaja esa posibilidad de conciliar la vida familiar y la laboral (en principio para los dos géneros, pero, de facto, para las mujeres), especialmente cuando no existen apoyos institucionales para el cuidado de los niños o de los mayores.

Pero también presenta ciertas desventajas. No todas las ocupaciones permiten este tipo de jornada. Es más fácil encontrar trabajos a tiempo parcial en ocupaciones que están peor remuneradas y que ofrecen muchas menos oportunidades de desarrollo de carrera profesional que los trabajos a tiempo completo.

Estos hechos son importantes porque marcan una ruptura entre el proceso de desarrollo profesional de un hombre y de una mujer. Si esta última reduce la jornada en su actual empleo, posiblemente repercutirá en una ralentización de su trayectoria profesional. Si su actual trabajo no le ofrece este arreglo de jornada deberá buscar otro. La probabilidad de que el nuevo trabajo esté peor pagado y sea de peor calidad que el primero es alta.

Esto incide en que la mujer este pobremente representada en ocupaciones y cargos de responsabilidad por dos motivos. En primer lugar, las discontinuidades en su dedicación al trabajo. En segundo lugar, las mujeres están discriminadas por muchos empleadores que creen que las que tienen hijos pequeños están menos motivadas que las que no son madres o sus hijos son mayores. Esta segunda explicación gana fuerza especialmente si consideramos que actualmente muchas de las ocupaciones que incorporan un cierto nivel de responsabilidad suelen implicar, a su vez, horarios dilatados, viajes y desplazamientos.

El cumplimiento del objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75% en la franja de edad de 20 a 64 años dependerá fundamentalmente de un aumento de la tasa de actividad de las mujeres en Europa. Para ello es necesario comprender la interacción entre la jornada laboral y otros dominios del tiempo, como el dedicado a los desplazamientos y al trabajo no remunerado. Los resultados confirman un reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y de las tareas domésticas entre las mujeres y los hombres, correspondiendo a aquellas la mayor proporción del trabajo no remunerado.

Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo presentan tres grandes fases:

1. La eliminación de la discriminación por razón de género en la legislación laboral.
2. La promoción del empleo de las mujeres y de su formación orientada al empleo remunerado (sin cuestionar las estructuras y pautas de organización laboral dominantes basadas en una especialización funcional de hombres y mujeres en familias estables en el tiempo)
3. La adaptación de la organización del trabajo y de las políticas sociales a las nuevas realidades familiares y a los nuevos procesos de individualización, de manera que, tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral individualmente sin ser excluidos de una y otra esfera.

La conciliación del trabajo y la vida familiar se refiere a la facultad de compaginar equilibrada e individualmente a lo largo de la vida el empleo remunerado y las tareas familiares (de crianza de hijos, de cuidado y atención de familiares dependientes por razón de edad, de enfermedad o de discapacidad) de forma que se protejan y garanticen los derechos individuales de remuneración, de desarrollo profesional, y de protección social característicos del perfil profesional de cada individuo.

La Unión Europea, con el fin de alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 75% en el año 2020 propone, a instancia de los distintos Estados miembro una serie de medidas como pueden ser. aplicar el derecho a las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor en todos los ámbitos y no solo en el relacionado con los niños; Más acuerdos en relación con la flexibilidad del horario de trabajo, por ejemplo, el teletrabajo; Más iniciativas por parte de los interlocutores sociales. Iniciativas por parte de las empresas, como las cuentas de tiempo de trabajo a largo plazo, destacando:

4.2 Las bajas por maternidad

Una baja por maternidad es una respuesta, temporal y transitoria, a los problemas de conciliación entre familia y trabajo. Una baja maternal pagada, con regreso garantizado al trabajo, tiene dos efectos importantes:

1. Incentiva a las mujeres jóvenes a incorporarse al mercado laboral, por lo que se incremente la tasa de actividad femenina.
2. También incentiva a las madres a volver al mercado una vez finalizada la baja, reduciéndose el impacto de la maternidad sobre las cualificaciones laborales de las madres.

Está claro que en el diseño del mecanismo de incentivos será necesario buscar aquella duración óptima en dos sentidos: el ya comentado de evitar la obsolescencia de los conocimientos de la madre y el no menos importante de evitar que los empleadores tiendan a evitar la contratación y/ promoción de mujeres en edad de ser madres.

Según la experiencia nórdica, las bajas por maternidad en términos muy favorables (tanto en duración como en coberturas) no son incompatibles con altas tasas de ocupación femenina, siempre y cuando ésta no sea la única pieza de la política de conciliación.

4.3 Servicios de cuidado infantil

Una importante barrera para el empleo femenino la forma los posibles elevados costes que el cuidado infantil puede comportar. Es evidente que esta barrera sea tanto más difícil de franquear mientras menor sea el ingreso que, con su trabajo, puede obtener la madre

4.4 Facilidades en los horarios laborales

La compatibilidad entre horarios de servicios de cuidado infantil y horarios de jornada laboral puede conseguirse de dos formas: ampliando y adaptando los horarios de los servicios o flexibilizando los horarios laborales.

Algunos estudios consideran que en países como España las tasas de ocupación femeninas podrían ser superiores a las actuales si se concedieran mayores facilidades de acceso a la jornada parcial.

De los resultados de la Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida publicados por Eurostat (febrero 2016) se puede comparar el porcentaje de niños que asisten a centros educativos o de cuidados y el número de horas semanales de asistencia a estos centros, en España, en la UE-27 y en la UE-28.

En España, en 2013 es ligeramente superior el porcentaje de niños menores de 3 años (19%) que asisten a centros una media de 1 a 29 horas semanales, en comparación con el porcentaje de la UE-28, un 13% de los niños de esta edad. Lo mismo sucede para 30 o más horas semanales de asistencia a centros un 16% en España y un 14% en la UE-28.

5 EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS. IMPLANTACIÓN MODELO EFR EN UNA FUNDACIÓN. PROCESO

Llegado a este punto quiero traer aquí el caso práctico de la obtención del certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR) por la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación en el Empleo, que entiendo representa un pequeño avance en lo que se refiere a iniciativas en conciliación.

EFR es un movimiento internacional, que formando parte de la Responsabilidad Social Empresarial, se ocupa de avanzar en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, al apoyo en la igualdad de oportunidades, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas EFR realizan una autorregulación voluntaria en la materia.

La Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el empleo en Castilla y León obtuvo el reconocimiento de Empresa Familiarmente Responsable –EFR- en el año 2010, tras el trabajo iniciado en los años 2007/2008 con la puesta en marcha de medidas que facilitasen a los trabajadores de la fundación, compatibilizar su vida personal, familiar y laboral: flexibilidad en los horarios, reducción de la jornada laboral, etcétera.

La certificación conlleva un trabajo en el diseño e implantación, así como una validación de esta implantación por agentes externos que aportan veracidad.

Para el proceso de certificación como empresa EFR, se llevaron a cabo tres pasos:

- una primera fase, que supuso el diseño e implantación del modelo EFR como mecanismo para mejorar las políticas de personal ya puestas en marcha.
- una segunda fase, con la auditoría externa realizada por una entidad de certificación encargada de comprobar que el sistema de gestión resulta conforme con los requisitos de la norma y ha sido planificado e implantado eficazmente en la Fundación.
- una tercera fase, tras superar la auditoría externa, la Fundación Másfamilia a la vista de los elementos objetivos y, fundamentalmente, el informe de auditoría de la entidad de certificación decide otorgar el certificado EFR.

Las diferentes fases de trabajo que se siguieron respondían al propio modelo de gestión EFR que recogía la normativa que era de aplicación:

-EFR 1000-2, Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del Modelo EFR para Pequeñas Organizaciones

-EFR 1000-4, Requisitos cualitativos y sistema de puntuación para Pequeñas Organizaciones.

Todo este proceso de cambio cultural llevó su tiempo y no bastaba con el diagnóstico y la fijación de determinadas políticas. Fue necesario una evaluación constante, la vinculación con otros programas estratégicos de la empresa, como el de calidad y políticas de personal relacionadas con el rendimiento, la motivación y la retribución, ya que estas políticas se entendían como parte del llamado salario emocional del empleado.

Este reconocimiento, otorgado en el año 2011, como Empresa Familiarmente Responsable, que concede la Fundación Más familia por el trabajo en temas de conciliación e igualdad de oportunidades, acreditó el esfuerzo de la Fundación por desarrollar medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral, promover la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de personas con discapacidad.

La Fundación buscaba con esta certificación reforzar el compromiso para con sus trabajadores, a la vez que consolidar su gestión basada, en un modelo de apuesta por la mejora continua y una estrategia de gestión de los trabajadores iniciada tiempo atrás, buscando soluciones que puedan beneficiar a los trabajadores y sus familias, en medidas exigidas por el sello EFR como el liderazgo y estilo de dirección, la calidad en el empleo, la flexibilidad, el apoyo a la familia, el desarrollo profesional, y la igualdad de oportunidades.

Entre las medidas recogidas en el catálogo que la fundación elaboró para certificarse como empresa familiarmente responsable se encuentran:

- Fomento de la contratación indefinida
- Servicio de transporte gratuito al centro de trabajo
- Complemento hasta el 100% del salario en bajas por enfermedad
- Elección de horario por parte de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades
- Jornada continua durante 16 semanas al año (verano, Semana Santa y Navidad)
- 22 días laborales de vacaciones + 5 días de libre disposición
- Permiso para ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable, por causas relacionadas con circunstancias personales o familiares
- Licencias por asuntos propios, sin exceder de tres meses cada dos años
- Flexibilidad a la hora de entrada y salida
- Formación continua para toda la plantilla, clases de inglés gratuitas durante el horario de trabajo.

6 CONCLUSIONES

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral de forma masiva durante los últimos años, la mujer pasa de ejercer únicamente el rol de responsable de las tareas domésticas y familiares a ejercer un doble rol, el que venía ejerciendo y el de persona trabajadora. Esto genera un conflicto, puesto que el resto de los miembros integrantes de la familia no modifican su rol a pesar de la variación de la situación. De este conflicto surge la necesidad de conciliar, concepto que ha ido evolucionando a lo largo de los años, siendo la definición más aceptada actualmente la de aquellas medidas que en el día a día facilitan el cuidado de menores, mayores y dependientes, a la vez que permiten un desarrollo profesional y personal de sus progenitores o tutores.

La necesidad de conciliar hace que los distintos agentes implicados deberían estudiar distintas medidas para que esa necesidad desaparezca y la conciliación sea algo natural en la sociedad.

A lo largo de estos últimos años se ha venido legislando en materia de conciliación, desde la Ley 39/99, de 5 de noviembre promulgada por el Estado hasta los distintos planes de las Comunidades Autónomas. En el caso de Castilla y León, la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 dedica ya un capítulo completo a conciliación; trata no sólo de definir medidas que garanticen el bienestar físico de la madre y del hijo, sino adoptar una perspectiva más amplia de conciliación que otorgue una protección real a la familia y normalice las responsabilidades familiares en el marco del contrato de trabajo y favorecer la implicación de todos los agentes sociales.

La legislación debe servir como base para el desarrollo y evolución de las distintas medidas de conciliación para que estén integradas en el día a día, pero del análisis de los usos del tiempo sobre la distribución de tareas entre los miembros de una familia sigue siendo la mujer la que más tiempo dedica las obligaciones familiares.

La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres, sólo un 9% de las mujeres y un 13% de los hombres consideran que el ámbito doméstico es obligación de la mujer, convirtiéndose en un tema que preocupa a la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes. Por un lado, las Administraciones públicas, a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, respaldando la iniciativa privada en el sector servicios de ayuda, a la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación. En segundo lugar, empresas y sindicatos, investigando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a trabajadoras como a trabajadores, compatibilizar su vida profesional con la esfera pública, familiar/doméstica y privada, y garantizar una mejor calidad de vida. Y, por último, las mujeres y los hombres, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domésticas, eliminando viejos estereotipos, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar.

Por tanto, se puede concluir que todavía falta mucho tiempo, mucho trabajo y mucho esfuerzo para que a la hora de hablar del equilibrio entre la vida laboral y familiar no se aluda a un género determinado y, para ello, la unión de todas las partes implicadas es esencial en ese camino deseado.

7 BIBLIOGRAFÍA

- _*"Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva"*. 2013. UGT.
- ARAGÓN J., AÑINO S. y ROCHA F. *"Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva"*. 2011. Fundación 1º de Mayo. CCOO.
- _*"Calidad de vida en el trabajo"*.2010. Secretaría Técnica. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- _*"Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos"*. 2015. Boletín Igualdad en la Empresa n.º 7. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- _*"El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar en las distintas etapas de la vida"*. 2015. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- _*"Estudio conciliación y familia"*. 2014. Fundación Pfizer.
- GRACIA P. y BELLANI. *"Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de genero en el trabajo"*. 2010. Fundación Alternativas.
- LÓPEZ ÁLVAREZ M., CARRILLO MARQUEZ D. *"Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico"*. 2010. Fundación BBVA
- MEIL LANDWERLIN G., GARCÍA SAINZ C, LUQUE DE LA TORRE A. y AYUSO SÁNCHEZ L. *"Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España"*. 2009. Universidad Autónoma de Madrid.
- _*"Mujeres en cifras"*. 2013. Boletín estadístico Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- _*"Mujeres y Hombres en España"*.2013. Instituto Nacional de la Mujer
- RIVERO RECUENTO A., *"Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas"*. 2006. Instituto de la Mujer
- RODRÍGUEZ MENÉNDEZ C., FERNÁNDEZ GARCÍA M., *"Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo"*. 2010. Cuaderno de Relaciones Laborales. Universidad de Oviedo
- _*"Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral Española"*. 2011. Consejo Económico y Social España.
- _*"Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual. Por una paternidad corresponsable"*. 2015. UGT