



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en Economía

“Desarrollos de organización de
empresas:

Estado actual y evolución de la
conciliación laboral, familiar y
personal en España”

Alumno: Javier Fernández Rodríguez

Tutora: M^a Teresa García Merino

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. CONCEPTOS CLAVES	6
2.1.1. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	7
2.1.2. Corresponsabilidad y sensibilización	8
2.1.3. Flexibilidad laboral	9
2.2. AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO CONCILIADOR	10
2.3. EMPRESA Y CONCILIACIÓN: RELACIÓN EMPRESA/ TRABAJADOR	11
2.4. RESTRICCIONES A LA CONCILIACIÓN.....	13
2.4.1. Barreras sociales	14
2.4.2. Barreras económicas	15
2.4.3. Barreras políticas.....	16
2.5. LOS BENEFICIOS DE CONCILIAR	17
3. LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN ESPAÑA: NORMATIVA Y PRINCIPALES POLÍTICAS	19
3.1. NORMATIVA ESPAÑOL	19
3.2. POLITICAS DE CONCILIACIÓN.....	22
3.2.1. Medidas de flexibilización relacionadas con los permisos de relación laboral.....	22
A) Permiso de maternidad.....	22

B) Permiso de lactancia.....	23
C) Permiso de paternidad.....	23
D) Reducción de jornada.....	23
E) Excedencias laborales	23
3.2.1.1. Ventajas e inconvenientes.....	24
3.2.2. Medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo	25
A) Flexibilidad horaria	25
B) Elección de turno de trabajo	25
C) Bolsa de horas.....	25
D) Luces apagadas	26
E) Flexibilidad vacacional	26
F) Jornada compartida	26
G) Semana laboral comprimida	26
3.2.2.1. Ventajas e inconvenientes.....	26
3.2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo	27
A) Teletrabajo	27
B) Video-Conferencia.....	28
C) E-learning.....	28
3.2.3.1. Ventajas e inconvenientes.....	28
3.2.4. Prestaciones sociales de la empresa	29
3.2.4.1. Ventajas e inconvenientes.....	29
4. LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE EVOLUCIÓN Y DE MEDIDAS PARENTALES	30
5. CONCLUSIONES.....	36
6. BIBLIOGRAFÍA.....	38

RESUMEN

La conciliación se concibe como un factor esencial y relevante para las empresas y organizaciones en el siglo XXI.

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) pretende mostrar la situación actual y evolución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la sociedad española, asunto tratado como uno de los grandes retos sociales y empresariales pendientes por resolver.

Para ello, nuestro estudio partirá de una base teórica que nos permitirá definir, reunir y resumir los principales puntos de interés que se han ido planteando y recogiendo en trabajos de diversos autores, en cuanto a conceptos, relación de agentes que interactúan, limitaciones y beneficios de la conciliación laboral. De forma seguida, efectuaremos un análisis de la conciliación en España, atendiendo a aspectos legislativos, políticos, sociales y empresariales. Y posteriormente, recurriremos a un barómetro de empresas actual realizado por Deloitte y a datos del Instituto Nacional de Seguridad Social para estudiar la utilización de medidas conciliadoras en España, con lo que podremos así concluir con la existencia de una evolución y progresiva mejora, en uso y desarrollo, de la conciliación laboral en la sociedad española.

Códigos JEL: J20, J81, M50 y Y10

Palabras clave: Conciliación; corresponsabilidad; sensibilización; flexibilidad; medidas conciliadoras.

ABSTRACT

Conciliation is conceived as an essential and relevant factor for companies and organizations in the 21st century.

The present Work of End of Degree (TFG) tries to show the current situation and evolution of the conciliation of the labor, familiar and personal life in the Spanish society, subject treated like one of the great social and business challenges pending to be solved.

For this, our study will start from a theoretical basis that will allow us to define, gather and summarize the main points of interest that have been raised and collected in the work of different authors, in terms of concepts, relationships of agents that interact, limitations and benefits Of the labor conciliation. We will then carry out an analysis of conciliation in Spain, taking into account legislative, political, social and business aspects. And later, we will use a current barometer of companies conducted by Deloitte and data from the National Institute of Social Security to study the use of conciliatory measures in Spain, so that we can conclude with the existence of an evolution and progressive improvement, in use and Development, of labor conciliation in Spanish society.

JEL Code: J20, J81, M50 and Y10

Keywords: conciliation; responsibility; sensitization; felxibility; conciliation measures

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes desafíos, en la sociedad española actual, es velar por el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal; o lo que en realidad se conoce como “el gran reto” de la conciliación (Meil, García y Luque, Ayuso, 2007).

El incremento de la importancia de conseguir una efectiva conciliación laboral se debe a los diferentes cambios sociales que van surgiendo; como puede ser la incorporación de la mujer con mayor actividad en el mundo laboral, el aumento de la esperanza de vida, el aumento de modelos de familias monoparentales y de familias con personas dependientes a su cargo o la evolutiva implicación del hombre en tareas y responsabilidades domésticas. Todos estos cambios han dado mucho más protagonismo al requerimiento de medidas o políticas de flexibilización, incorporadas desde el ámbito legislativo y empresarial, que faciliten al trabajador, compaginar y dedicar más tiempo a tareas familiares y personales, sin que se limite su acceso al mercado laboral (Pasamar y Valle, 2011).

Muchos han sido los autores que han querido aportar sus conocimientos y conclusiones acerca de la relación trabajo-familia, entre los cuales podemos citar a Poelmans, Chinchilla y León (2007) o Martínez-Yáñez (2011), cuyas investigaciones han servido como valorable documentación.

Las instituciones y los agentes que intervienen en el proceso de conciliación han llevado a cabo estrategias políticas, que han conseguido poder aumentar la compatibilidad del espacio laboral con el espacio personal y familiar. Pese a ello, la efectiva adopción de estas estrategias parece ser baja y limitarse sólo al cumplimiento legislativo, de ahí que se abogue por una continua revisión y progreso (Pasamar y Valle, 2011).

La conciliación laboral, familiar y personal como tema seleccionado responde, sobre todo, a que se trata de una cuestión de ámbito laboral actual sobre la cual se va prestando atención, pero todavía requiere aún más. Sabiendo que es un tema que necesita más atención por la mayoría de la población, y por el cual se requiere un continuo avance y perfeccionamiento, hemos decidido tratarlo en nuestro trabajo como un aspecto de máximo interés.

Luego por lo tanto, nos fijaremos como principal objetivo de estudio, analizar el estado actual y la evolución de la conciliación laboral, familiar y personal en España.

Para desarrollar este trabajo, tras esta breve introducción, dividiremos nuestro estudio en cuatro bloques diferentes:

-En primer lugar, se llevará a cabo la elaboración del marco teórico, el cual engloba: la definición de conciliación y los términos claves relacionados a ella; la exposición de los principales agentes que intervienen en la conciliación y la importante relación entre ellos; la descripción de restricciones que limitan el proceso de conciliación; y la enumeración de los beneficios que tiene conciliar, en las empresas y en los trabajadores.

-En segundo lugar, se presentará la normativa vigente en España, en materia de conciliación, y se examinarán las principales políticas de conciliación desarrolladas por las empresas españolas, realizando una valoración de las consecuencias, tanto positivas como negativas, que se pueden derivar de su implantación.

-A continuación, se realizará un proceso de análisis de datos actuales, sobre la evolución de políticas de conciliación laboral implantadas en empresas españolas y sobre los resultados reales obtenidos en cuanto a la acogida de medidas parentales por los trabajadores, lo que nos permitirá una propia interpretación de la utilización y progreso de estas estrategias.

-Y por último, se finalizará con la discusión de las ideas, resultados y principales conclusiones obtenidas en el análisis realizado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONCEPTOS CLAVES

2.1.1. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En primer lugar para precisar la definición del concepto de conciliación, empezaremos por la explicación que se plantea en el diccionario de la Real Academia Española, que nos dice lo siguiente: *Conciliar: (Del lat. Conciliāre.) 1. Poner de acuerdo a dos o más personas o cosas. 2. Hacer compatibles dos o más cosas.* Por lo tanto ya, con sólo estas primeras definiciones, nos está dando a entender que hablamos de compaginar y de hacer factibles más de una función o tarea.

En cuanto a los diversos autores y organismos que han abordado la definición de conciliación aboral, familiar y personal, podemos elegir y distinguir:

Por un lado a Feldstead y Jewson (2002, p. 57), dos autores ingleses que exponen el término de conciliación de la vida personal, laboral y personal como *“la habilidad de los individuos de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”*.

Por otro lado a la Comisión de Conciliación del Observatorio de Igualdad (2016, p. 18), que en su *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral*, establece lo siguiente: *“se conoce como conciliación a la capacidad que tienen los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio, el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas en el espacio privado y público correspondiente de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional”*.

También a partir de la documentación docente de la Escuela de Organización Industrial, Vallejo (2012, p. 1) aborda el concepto de conciliación como el *“mantenimiento del equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”*

Y como última consulta para contrastar definiciones, hemos elegido a Marín (2009, p. 52), autor español, que en su artículo de investigación *“La cuestión de la conciliación en España*, entiende la conciliación de la vida personal, laboral y familiar como *“un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un*

modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres, la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares”

Por lo que se puede entrever que la conciliación laboral hace referencia a ese conjunto de acciones (individuales o colectivas) desarrolladas para compatibilizar un trabajo, con las diversas responsabilidades familiares y tareas domésticas, siendo cuando estas últimas se vean elevadas por necesidad de atención y educación a hijos o por estar a cargo de familiares dependientes.

2.1.2. Corresponsabilidad y sensibilización.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal va a exigir en todo momento de corresponsabilidad y sensibilización.

En primer lugar, el termino corresponsabilidad, muchos autores y organizaciones lo abordan desde la relación con la igualdad de género. La Comisión del Observatorio de Igualdad (2006) define corresponsabilidad como la asunción de responsabilidad equitativa y compartida por parte de hombres y mujeres de los derechos, deberes y oportunidades en cualquier ámbito: laboral, cultural, social, domestico...

Pero quizás, es mejor centrarnos en alguna definición que se aleje un poco del principio de igualdad de género. Así, por ejemplo Martínez-Yáñez (2011), define corresponsabilidad como forma de compartir los costes laborales que exige la dedicación a las responsabilidades familiares, sin que éstas vengan atribuidas a nadie en exclusiva.

O también el Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid (2014), detalla el término de corresponsabilidad al hecho de asumir y compartir, entre todas las personas, las responsabilidades en la toma de decisiones, en la planificación y en el desarrollo de todas las tareas de la vida familiar.

Luego en este sentido, se trata la corresponsabilidad como forma de compartir responsabilidades, derechos y obligaciones, y podemos destinar esta cooperación social hacia tres direcciones diferentes (Casado y Gómez, 2006):

- Corresponsabilidad entre los diferentes agentes sociales y económicos.
- Corresponsabilidad dentro del ámbito familiar y doméstico.
- Corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Por otra parte y en relación con la corresponsabilidad, se encuentra la sensibilización de los agentes que intervienen en la conciliación.

Para explicar el concepto de sensibilización, utilizaremos una definición de Etna Sánchez (2009, p. 1) la cual especifica que la sensibilización es *“un proceso de comunicación, activo y creativo, que promueve una transformación, un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad. A través de la sensibilización se pretende lograr una toma de conciencia respecto a una determinada problemática”* en este caso nuestra problemática sería la conciliación laboral.

Luego la sensibilización, como todo proceso de comunicación, equivaldrá a información, a debate y generará relación entre las personas, lo que permitirá participar en la atención de problemas y en la búsqueda de soluciones a todos los agentes implicados, para la elaboración de un buen modelo conciliador laboral.

2.1.3. Flexibilidad laboral:

Otro de los términos estrechamente relacionados a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el de flexibilidad laboral. Dependiendo de la óptica adoptada para su definición, ya sea una empresa o los propios empleados, la flexibilidad laboral puede adquirir un significado diferente (Bonache y Cabrera, 2006).

Las empresas entienden la flexibilidad laboral como la manera de poder organizar todo el trabajo que presentan, accediendo a tener cierta permisibilidad con el trabajador a la hora de resolver y compaginar su vida personal con su puesto de trabajo, para poseer de él una plena predisposición y suficiente capacidad que pueda abordar cualquier problemática que pueda surgir de la demanda de los clientes.

Por otro lado, los empleados entienden el concepto de flexibilidad como disponibilidad, es decir, ellos buscan que, mediante la creación y formación de un determinado conjunto de medidas y políticas, basadas en diferentes situaciones y responsabilidades que puedan llegar a tener, se les permita tener más libertad para atender, en cualquier momento, asuntos personales, pasar más tiempo con sus familias o poseer más espacio de ocio.

Ambos puntos de vista, tanto el productivo por parte de la empresa como el personal por parte del trabajador, deben ir ligados y de la mano para una satisfacción de intereses mutua y la consolidación de un ambiente laboral óptimo.

2.2. AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO CONCILIADOR.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un proceso estratégico dirigido hacia la construcción de un nuevo orden social que requiere tanto cambios sociales como cambios culturales.

Mediante la toma de conciencia, desempeño de funciones e implicación desde una corresponsabilidad social de los agentes sociales que intervienen en la conciliación, se deben crear vínculos de unión y convergencia de intereses que permitan lograr un equilibrio en las actuaciones que se ejecutan (Guerra, 2007).

A continuación en la *Tabla 2.2.1.*, presentaremos, los agentes implicados en el proceso de conciliación laboral junto al papel que desempeñan y la responsabilidad que tienen asignada (Guerra, 2007):

Administraciones públicas
<ul style="list-style-type: none"> -Informar sobre los modelos laborales y sociales, y promocionar recursos y servicios de atención personal. -Desarrollar las diferentes medias de flexibilización que permitan una definición y reorganización de los periodos de trabajo, para favorecer a los empleados. -Estimular, tanto en hombres y mujeres, a hacer uso de sus derechos y a cooperar equitativamente en las responsabilidades familiares.
Sindicatos
<ul style="list-style-type: none"> -Comunicar la normativa y las medidas de conciliación, acordadas bajo la máxima sensibilización, al personal empleado. -Intentar promover una mayor intervención de los trabajadores en estas organizaciones e incorporar estrategias de conciliación en la negociación colectiva.

Iniciativas sociales: fundaciones, proyectos...
<ul style="list-style-type: none"> -Sensibilizarse con los trabajadores y detectar cualquier necesidad para su inmediata solución. -Desarrollar y crear servicios de atención al diferente personal que respondan de manera rápida y efectiva.
Empresas
<ul style="list-style-type: none"> -Informar de forma detallada a sus empleados, sobre la normativa de conciliación a seguir y realizar una relación de comunicación cercana con el trabajador. -Plantear medidas de flexibilización que permitan una mejor gestión organizativa del trabajo con una notable mejora de la normativa establecida. -Ofertar y poner en plena disposición de su plantilla, recursos y servicios que puedan optimar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> -Documentarse y hacer uso de sus derechos y de la proporción de servicios de atención y recursos que son ofrecidos para una buena compatibilización de su vida laboral, personal y familiar. -Compartir el reparto de responsabilidades domésticas y familiares

Tabla 2.2.1. Fuente: Elaboración propia a partir del Proyecto Melkart (Guerra Fundación Mujeres, 2007)

Como observamos, son varios e igual de importantes los agentes sociales que intervienen en la elaboración de un programa o estrategia política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Sin embargo, a continuación, nos centraremos en la importante relación que debe de haber entre las organizaciones o empresas y sus trabajadores, la cual vamos a considerar básica y fundamental para la construcción de un buen modelo conciliador.

2.3. EMPRESA Y CONCILIACIÓN: RELACIÓN EMPRESA/ TRABAJADOR

En el ámbito empresarial y atendiendo a la incorporación de estrategias o medidas de conciliación; podemos diferenciar tres tipos de empresas (Meil, García, Luque, Ayuso, 2007):

- Empresas que se basan y se ajustan única y exclusivamente a lo que la legislación dicta, con pequeños márgenes de salida de esas normas y sin añadir nada que mejore, para conseguir simplemente establecer un empleo estable y de calidad.
- Empresas que van un poco más allá e introducen diversas mejoras sobre la legislación vigente, para favorecer en ciertas situaciones a trabajadores que tienen problemas especiales para conciliar, en un momento concreto o más a largo plazo.
- Empresas que implantan la conciliación, como una dimensión cultural o sistema de valores de la propia empresa, cuya repercusión es más favorable para obtener un entorno laboral sólido.

A partir de esto, observamos que el grado de responsabilidad de las empresas a la hora de establecer una estrategia de conciliación es grande y complejo.

En nuestro caso, para la explicación de la relación empresa-trabajador, vamos a elegir la forma de actuar del tipo de empresas que adquieren la conciliación como una propia dimensión cultural.

El primer esfuerzo de estas empresas está en establecer un marco de confianza con sus propios empleados, lo que supone, en cierta medida, familiarizar y dar un carácter más humano a toda su gestión laboral

Este nuevo concepto de gestión de personal, mucho más cercano, permite una negociación y comunicación idónea entre los trabajadores y las empresas. Los empleados reciben atención a sus necesidades y problemas, y esto repercute positivamente en la consecución de un mejor clima de trabajo en las plantillas, dando lugar a una mejor producción y al logro de los objetivos de las empresas. (Meil, García, Luque, Ayuso, 2007).

Una de las formas más utilizadas de evaluar y conocer los grados de motivación y satisfacción de los trabajadores, es a partir de las encuestas de clima laboral. Estas encuestas pueden ser planteadas por los departamentos

de recursos humanos. La actuación de estos departamentos establece un vínculo más próximo, individualizado y privado con los problemas cotidianos que afectan al trabajador y trata su asesoramiento, una labor esencial a la hora de llegar a acuerdos y negociaciones fructíferas (Montes, 2006).

No solo las empresas son las que deben de tener el compromiso de sensibilizarse con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus empleados. Los propios trabajadores deben tener una corresponsabilidad exigida y ésta se puede dividir en dos grandes compromisos de actuación (Rivero, Caunedo, Rodríguez, 2008).

- Corresponsabilidad entre los trabajadores. Se requiere un reparto equilibrado de derechos y obligaciones entre los empleados, con independencia de género, y un mismo plano responsabilidad social, para equiparar mismas oportunidades de acceso laboral, permanencia y promoción en las empresas.
- Corresponsabilidad del trabajador con la empresa. Al compromiso de la empresa, le debe seguir una actitud de autogestión, organización, motivación y respuesta del propio trabajador en su puesto productivo, para así equipar responsabilidades que permitan la obtención de intereses y beneficios mutuos.

Con todas estas pautas, tanto para las empresas como para los trabajadores, lo que se pretende llegar es al “equilibrio conciliador”, el cual podemos definir como un procedimiento de entendimiento y consulta entre ambos agentes implicados, para llegar a un nivel de satisfacción similar en su actividad y entorno de trabajo, con la aplicación de medidas de conciliación acordadas (Chinchilla y León, 2003).

2.4. RESTRICCIONES A LA CONCILIACIÓN

Somos conscientes de que existen, en nuestra sociedad, barreras y limitaciones que impiden la libre y estable compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal. Debido a la trascendencia que estas barreras tienen,

podemos clasificarlas dentro de tres espacios estructurales diferentes: social, económico y político (Rivero, Caunedo y Rodríguez, 2008).

2.4.1. Barreras sociales

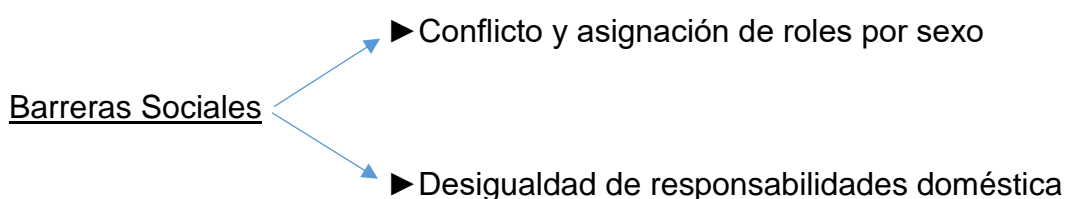
-Por un lado están relacionadas con el llamado conflicto de roles, que está implantado en la cultura de nuestra sociedad (Alcañiz, 2004). Este conflicto provoca una profunda división sexual del mercado laboral, lo cual es considerado como un factor crítico e importante.

Hablamos de los roles de cuidador y proveedor, y el principal protagonista social que lo sufre es la mujer. Por norma tradicional y primitiva se viene atribuyendo al hombre, el rol de proveedor, y a la mujer, el rol de cuidador; con los años la mujer va adquiriendo ese rol también de proveedor pero, y aquí está el error, sigue soportando a su vez, el de cuidador, teniendo una obligación permanente con el ámbito doméstico y familiar, que supone un obstáculo evidente hacia un camino de igualdad de oportunidades.

-Por otro lado está el propio reparto equitativo de responsabilidades y tareas domésticas, que está en gran parte relacionado con la asignación de roles. Mientras que muchos hombres, a la hora de decidir las condiciones que aceptan al firmar un contrato laboral, se basan en conceptos técnicos o económicos como puede ser el salario; muchas mujeres, en lo primero que piensan ante el contrato que van a firmar, es en las condiciones familiares que soportan, y cuál puede ser la mejor compatibilización de todas ellas; no en un sentido global de pensamiento, pero sí mayoritario. (Ponce Núñez, 2007).

-Por lo tanto, se llaman al compromiso de reducir esta cultura de asignación de roles arcaica, para buscar de manera inmediata una transformación sociocultural que elimine de raíz cualquier barrera social e igualitaria existente (Rivero, Caunedo, Rodríguez, 2008).

Resumimos estas barreras para la búsqueda de soluciones en:



2.4.2. Barreras económicas

Están presentes en las relaciones de producción entre empresas y trabajadores, y en la discriminación que muchas veces surgen en los procesos de selección. Se aprecian verdaderos conflictos de intereses entre las empresas y la aplicación de medidas de conciliación en sus puestos de empleo (Mingorance y Pampillón, 2015).

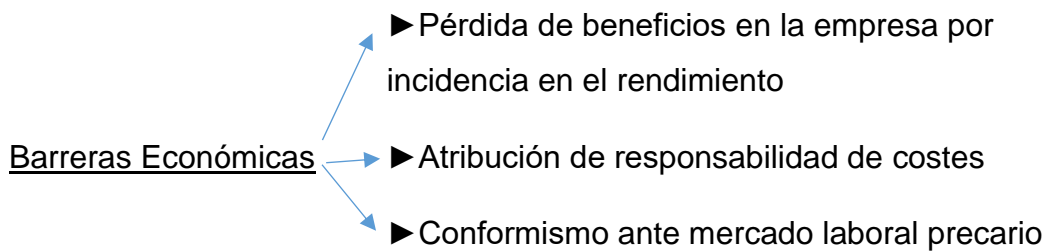
-En primer lugar, desde el punto de vista de muchas empresas ven como una amenaza, en cuanto a pérdida de beneficios se refiere, la situación de tener cargas familiares por parte de sus trabajadores, ya que ello puede tener consecuencias directas en el potencial de rendimiento y competitividad, pudiendo no lograr una maximización de su productividad, que es sin duda, el objetivo primordial de cualquier empresa

-En consecuencia por todo lo anterior, muchas veces las empresas piensan que esta responsabilidad de conciliación laboral y sus correspondientes costes deben ir ligados y asumidos por la actuación del Estado. Incluso especulan en muchas situaciones, que la solución requiere una responsabilidad única y de forma privada por parte de los trabajadores, a la hora de asumir su empleo.

-Y por último añadir que actualmente nos encontramos con un mercado segmentado, muchas veces precario y temporal, donde la amenaza de desempleo y no llegar a fin de mes, condiciona a los propios trabajadores, que se muestran resignados a aceptar condiciones y no poner en marcha medidas de conciliación que faciliten la atención compatible de responsabilidades laborales, familiares y personales.

-La realidad es que las empresas no pueden ignorar la conciliación laboral de sus trabajadores, ni estos deben estar conformes ante situaciones límite. Para ello surgen las medidas de flexibilización entre las partes implicadas, para facilitar y abrir un nexo entre las empresas y sus empleados, y llegar a un interés y acuerdo común (Rivero, Caunedo y Rodríguez, 2008).

Resumimos estas barreras económicas para la búsqueda de soluciones en:



2.4.3. Barreras políticas

Sobre todo este tipo de barreras surgen de la validez de los derechos incluidos dentro de las leyes de conciliación laboral y de la insuficiencia de organismos de apoyo, que provoca malestar en empresas y en trabajadores.

-Por un lado, en cuanto al déficit de implicación de servicios que apoyan el desarrollo de una efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, se puede observar la poca relación de ayuda que hay en la creación de programas de conciliación; por ejemplo, en la falta de guarderías públicas o el escaso servicio de asistencia para el cuidado de personas dependientes.

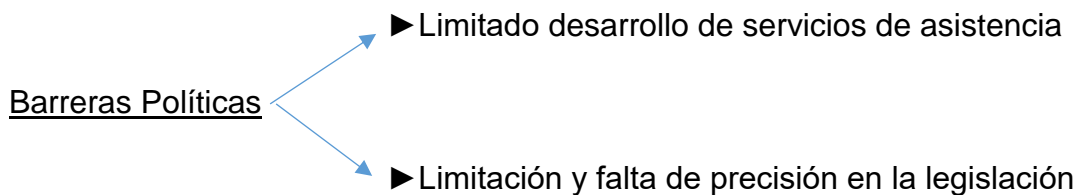
Con lo cual, se abren otras vías hacia el servicio privado pero con el gran inconveniente, que estas vías resultan ser menos asequibles para las familias de clase media-baja con rentas inferiores.

-Por otro lado como restricción política, seguimos teniendo la inestabilidad de cumplimiento de las leyes de conciliación, ya que se necesita un sistema más específico y claro de sanciones del que hay, que pueda penalizar judicialmente su posible incumplimiento.

Uno mismo al documentarse legislativamente, observa que existe falta de claridad informativa, y en ocasiones nula consideración de casos, como puede ser el crecimiento constante actual de las familias monoparentales.

-Se debe respaldar la solución de estos fallos, con una modificación que concrete mejor la legislación vigente, de forma más integrada, y por otro lado se necesita una reactivación de los servicios de apoyo a la conciliación laboral y familiar, que regularice circunstancias de compatibilidad de la vida laboral y familiar (Rivero, Caunedo y Rodríguez, 2008).

Resumimos estas barreras políticas para la búsqueda de soluciones en:



2.5. LOS BENEFICIOS DE CONCILIAR

Que la conciliación laboral supone grandes beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores parece evidente. A continuación señalaremos cuáles son esos beneficios obtenidos por las empresas y por los trabajadores al llevar a cabo estrategias de conciliación (Moccia, 2011; Guerra, 2007; Sánchez-Vidal, 2014).

Beneficios para las empresas:

- Mejora de la imagen de la empresa:

La implantación de medidas conciliadoras permite aumentar el prestigio y la reputación de la empresa, además de obtener una distinción identificativa respecto a las empresas competidoras, lo cual es un factor poderoso e importante. Deja entrever una empresa adaptada, moderna y con una importante política de recursos humanos.

- Aumento del compromiso de los trabajadores:

Los trabajadores se sienten satisfechos con el trato recibido, lo que motiva y supone un mayor compromiso y lealtad del personal con la empresa. Aumenta su implicación, que tiene efecto directo en el aumento de potencial de producción y con ello, el aumento de beneficios económicos.

- Retención de talento por parte de la empresa:

La mejora de condiciones laborales mediante medidas de conciliación incide en la atracción del trabajador, con aptitud y capacidad esencial en la empresa, a permanecer en ese puesto de trabajo

- Enriquecimiento del sistema de valores:

La adquisición de la conciliación laboral como dimensión cultural, permite una mayor integridad del personal, sin ninguna discriminación, y una ampliación hacia diferentes puntos de vista.

- Reducción del absentismo laboral:

La facilitación de obtener medidas de flexibilización permiten poder solucionar al trabajador los diferentes problemas y conflictos personales y familiares, sin que este falte a su puesto de empleo.

- La productividad y los beneficios aumentan:

El grado de satisfacción e implicación de los trabajadores crea un inmejorable clima laboral con un alto rendimiento que provoca un aumento de la productividad y posterior beneficio.

Beneficios para los trabajadores:

- Mejor salud y calidad de vida:

Aumento visible de la felicidad y estabilidad emocional y profesional del trabajador, lo que incide en un equilibrio de su bienestar mental y físico, y reduce el estrés y la ansiedad con la consecuente reducción de índices por baja.

- Crecimiento de la motivación:

El trabajador se muestra competitivo y leal a la empresa para la que trabaja, a la vez que se sienten reconocidos, escuchados y valorados en la solución de dificultades que puedan surgir.

- Satisfacción de la plantilla de empleados:

Existe un buen clima laboral que mejora el trabajo en equipo, con una mentalidad de confianza del trabajador hacia su compañero, mejorando la calidad de las condiciones y la producción del empleo.

- Posibilidades de promoción y desarrollo profesional:

Mayor desarrollo personal y profesional de los trabajadores, se muestran más creativos, con mayor capacidad de aprendizaje y toman buenas decisiones en la solución de problemas.

- Mayor disponibilidad de tiempo:

Facilitar medidas de conciliación permite el desarrollo y la dedicación de determinados espacios de tiempo para la familia o para el disfrute y ocio personal.

3. LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN ESPAÑA: NORMATIVA Y PRINCIPALES POLITICAS.

3.1. NORMATIVA ESPAÑOLA

El cómo conciliar no sería problema, en muchos casos, si todos los agentes protagonistas del mercado laboral conocieran aquellos derechos y obligaciones que tienen por ley, y que facilitan el proceso.

Por lo tanto se hace preciso realizar un repaso de las principales normas y leyes vigentes que respaldan y defienden las situaciones y los procesos de conciliación en España.

Debemos hacer una referencia previa, en cuanto a textos legales se refiere, a la Constitución Española de 1978 y al Estatuto de Trabajadores creado en 1980 y modificado por el Real Decreto 2/2015, con el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por una parte, la Constitución Española desarrolla, en carácter general, una promoción de las condiciones igualitarias y de libertad de los individuos; y por otra parte, el Estatuto de Trabajadores contiene la mayoría de los derechos existentes en materia de conciliación para temas como puede ser la maternidad o paternidad, entre otros. Además el Estatuto de Trabajadores ha servido como norma base y a seguir en la elaboración de otras normativas posteriores como

el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1/1994.

Como complementación a lo que recoge la Constitución Española y el Estatuto de Trabajadores, la normativa española, en materia de conciliación laboral, se fundamenta principalmente en 4 leyes. A continuación las citamos y realizamos un breve resumen de su contenido en el diario del Boletín Oficial del Estado:

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

Se trata de la reforma para la conciliación de las personas trabajadoras, que realiza modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y que tiene como finalidad facilitar la relación entre esa vida laboral y la familiar. Todo ello, bajo el cambio, modificación y ampliación de los plazos de permisos por motivos de maternidad, paternidad y cuidado de familia; y el aumento de permisión de excedencias por motivos de lactancia, adopción, enfermedad o accidente.

En el plano económico, surge una nueva prestación por parte de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, y existen transformaciones en los procedimientos laborales de los contratos con protecciones ante posibles despidos.

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

Con esta ley se empieza a modificar derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que están incluidos en el Estatuto de los Trabajadores, y se realiza una adaptación y regulación de aquellas medidas conciliadoras puestas en práctica por la sociedad mediante técnicas indirectas que consiguen basarse en el principio de igualdad.

Como medida concreta, surge la introducción del permiso de paternidad, con total independencia al materno, y evitando cualquier tipo de discriminación, se establecen pautas y decisiones que favorecen la responsabilidad familiar equilibrada o, lo que denominamos, corresponsabilidad.

Real-Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta norma lleva a cabo la modificación de varios artículos de la reforma laboral de 2012, en concreto basa su atención en el art. 37 y el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las modificaciones que se llevaron a cabo, se encuentran principalmente las realizadas en el permiso de lactancia, las vacaciones y las reducciones de jornada.

En el permiso de lactancia, se aprueba el derecho de que ambos cónyuges puedan acogerse a él, salvo en el caso de que ambos se encuentren empleados, en este caso solo uno de ellos tendrá dicho derecho. En cuanto a las vacaciones, no se tienen en cuenta como tal, aquellas que coincidan con cualquier periodo temporal de incapacidad por embarazo, lactancia, maternidad o paternidad, pudiendo disfrutar de las mismas de forma posterior y mediante acuerdo dentro de unos plazos de tiempo, aunque haya terminado el año natural. Y en el caso de la reducción de jornada, su concreción pasa y se fija por convenios colectivos, prestando atención al derecho de conciliación y a la necesidad de la empresa.

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

Se trata de la última ley establecida de carácter laboral, que busca flexibilizar nuestro mercado de trabajo, un asunto clave para efectuar una estrategia de conciliación, y basa dicha flexibilización en el fomento de la contratación estable de trabajadores a tiempo parcial.

Incentiva de esta manera el crecimiento del empleo pero existe el inconveniente de que los trabajadores al trabajar menos horas, van a tener menor cotización para acceder a las diversas prestaciones y protecciones de la Seguridad Social.

A la promoción del contrato a tiempo parcial, le siguen modificaciones en los periodos de prueba de los contratos, la reducción de jornada por nacimiento de hijos y el apoyo a la clase emprendedora. Son las empresas de trabajo temporal, las que en cierta medida se han visto más beneficiadas.

3.2. POLITICAS DE CONCILIACIÓN

Son diversas las políticas de conciliación que pueden ser empleadas dentro del ámbito laboral. Basándonos en un estudio sobre 150 empresas españolas (Chinchilla, Poelmans y León; 2007), repasaremos y mostraremos las medidas de conciliación más frecuentes y utilizadas por las empresas y los trabajadores en nuestro país (Meil, García, Luque, Ayuso, 2008).

Estas medidas pueden dividirse en cuatro categorías:

- Medidas de flexibilización relacionadas con los permisos de relación laboral.
- Medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo.
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo.
- Prestaciones sociales de la empresa.

Después de la división y exposición de cada una de las categorías, elaboraremos una tabla, a modo de resumen, de las ventajas e inconvenientes que han ido surgiendo tras la implantación de estas medidas o políticas conciliadoras, ante la diversa acogida de los trabajadores y de las empresas (López-Ibor; Fernández y Palomo, 2010).

3.2.1. Medidas de flexibilización relacionadas con los permisos de relación laboral

A) Permiso de maternidad

Derecho de las mujeres trabajadoras a recibir un periodo de descanso por circunstancias del nacimiento de un hijo o por realizar un proceso de adopción.

El permiso durará entre 16 y 46 semanas, dependiendo de la situación en la que se encuentren, recibiendo una remuneración total de su salario durante ese periodo.

Cada mujer, en todo momento, es libre de elegir el tiempo de permiso, ya sea antes o después del parto, previa consulta y recomendación de su médico.

B) Permiso de lactancia

Permiso dirigido a los padres y madres trabajadores, que por adopción o de manera natural han tenido descendencia familiar. Aunque solo puede acogerse a él, uno de los dos cónyuges.

Consiste en el derecho de ausentarse 1 hora de sus puestos de empleo para la lactancia o la atención de necesidades alimenticias de sus hijos desde su primer periodo de vida hasta que cumplen los 9 meses.

Se trata de un permiso de ausencia retribuido, al que por la normativa de cada empresa puede o no disminuirle plus de productividad.

C) Permiso de paternidad

Del mismo modo que el permiso de maternidad, se trata de un derecho de los padres asalariados a recibir o tomarse un permiso de descanso laboral en el caso de adopción o nacimiento de un hijo, para atender y facilitar su cuidado.

El permiso consta de 4 semanas ininterrumpidas, con posibilidad de ampliarse y al igual que en el caso de las mujeres, el permiso de paternidad está totalmente remunerado.

D) Reducción de jornada

Disminución del tiempo de trabajo de entre un tercio y la mitad de la jornada normal, al que pueden acogerse los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan responsabilidades del cuidado de sus hijos menores de 6 años, de algún familiar discapacitado o de situaciones de dependencia por parte de un familiar no activo, con una correspondiente bajada proporcional de su salario.

E) Excedencias laborales

Situación o decisión temporal del trabajador de terminar su relación laboral con una empresa para la realización de otras tareas, incluso la realización de otro empleo, dejando de percibir su remuneración salarial y con derecho de conservación de su puesto a su regreso.

Estas excedencias pueden clasificarse como voluntarias o forzosas.

Las excedencias voluntarias pueden pedir las los trabajadores que lleven en la empresa al menos un año, y no hayan tenido otra excedencia en los 4 años anteriores; las excedencias voluntarias más comunes son por cuidado de hijos, familiares, cambio de trabajo o intereses distintos, y pueden durar de 4 meses a 5 años.

Las excedencias forzosas se conceden por la ejecución de un cargo público, que imposibilita realizar el trabajo requerido por la empresa, y cuyo reingreso a su puesto de empleo debe solicitarse a mes vencido del cese de ese cargo público ejercicio.

3.2.1.1. Ventajas e inconvenientes

VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
- Adquisición de cultura pro-conciliadora de la empresa, con gran beneficio social y un modelo de compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.
- Imagen social recomendable para la empresa, tanto de cara al exterior en el mundo laboral con las empresas competidoras como hacia sus propios trabajadores.
- Clima de trabajo óptimo con mayor motivación, lealtad y competitividad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con un resultado de satisfacción y compromiso con la empresa y mejoras en la productividad.
- Reequilibrio del nivel de costes económicos de la empresa por petición de permisos de hombres y mujeres, disminuyendo así el coste en mujeres trabajadoras, que puede hacer recaer o incurrir en situaciones de discriminación.

TABLA 3.2.1.1.a. Ventajas por permisos de relación laboral. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

INCONVENIENTES DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
- La inexistencia de la suficiente aceptación e implantación de una cultura de conciliación en la empresa, puede dar lugar a una mala interpretación y entendimiento de las medidas por parte de la empresa, provocando escenarios de conflicto de intereses y discriminación con los trabajadores.
- Mayor coste económico de la empresa derivado de la ausencia de un

trabajador en su puesto de trabajo, al materializar medidas de conciliación; cuyo problema se ve resuelto, en productividad, por la competitividad de los trabajadores, que se benefician de esas medidas.

- La pérdida temporal de un trabajador clave en un puesto de empleo concreto puede causar trastornos de reemplazo y de organización en la dirección de la empresa.

- La repartición y redistribución del trabajo ante la falta de un trabajador es posible que requiera un mayor esfuerzo del resto de la plantilla de trabajo, con el consecuente malestar y conflicto ante esta mayor carga laboral

TABLA 3.2.1.1.b. Inconvenientes por permisos de relación laboral. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

3.2.2. Medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo

A) Flexibilidad horaria

Es una de las medidas más utilizadas en las empresas, se refiere a la posibilidad de disponer y establecer un margen horario en la entrada al trabajo que se compense con la hora de salida a lo largo del día, de la semana o incluso del mes.

Esta flexibilidad podemos verla, sobre todo, en empresas cuyo sistema de trabajo es por objetivos, con plantillas de trabajo grandes, permitiendo una mayor adecuación horaria de los trabajadores.

B) Elección de turno de trabajo

Opción de preferencia que se da al trabajador a la hora de elegir el orden en el que empieza su jornada de trabajo, debido a una situación determinada, familiar o personal, previamente acordada con la empresa.

C) Bolsa de horas

Es una de las medidas más novedosas y exitosas, la cual se basa en un sistema de intercambio de servicios y capacidades de los empleados por tiempo.

El propio empleado trabaja menos horas, compatibilizando mejor su vida laboral y personal, y percibiendo un salario de jornada completa; para que, posteriormente, la empresa utilice esas horas no trabajadas para hacer frente a posibles emergencias o picos productivos, sin necesidad de pagar horas extraordinarias.

D) Luces apagadas

Medida correctora de las empresas con la que se establece un límite de horario de salida y cierre de la actividad laboral.

Los trabajadores deben abandonar sus puestos de trabajo a la hora determinada y solamente previa justificación a la empresa, pueden prolongar su jornada laboral.

E) Flexibilidad vacacional

Posibilidad de autogestión por parte del trabajador de elegir los periodos de días de vacaciones que le permite una organización, dependiendo de cuáles son sus necesidades de conciliación.

F) Jornada compartida

Consiste en la autorización, por parte de la empresa, de que un mismo puesto de trabajo pueda ser llevado a cabo por dos o más trabajadores con jornada laboral a tiempo parcial.

G) Semana laboral comprimida

Se basa en la flexibilidad de distribución y concentración de horas de trabajo de un empleado en un menor número de días semanales. El trabajador realiza el número de horas semanales acordado en un periodo de tiempo menor al que puede utilizar, y de esta manera disfruta de días libres completos.

3.2.2.1. Ventajas e inconvenientes

VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS:

- Mejor gestión, por parte de los trabajadores, para planificar y organizar su tiempo y atender sus intereses personales y privados, con intervalos de desconexión laboral que provocan una reducción del cansancio.

- La flexibilización de medidas del tiempo de trabajo permite disminuir el nivel de absentismo de los trabajadores en sus puestos de trabajo y garantiza a las empresas un mayor nivel de respuesta, implicación y fidelidad en sus empleados, lo que certifica unos resultados más eficientes y productivos

- Mejor ambiente de trabajo entre la propia plantilla de trabajadores y mejor clima de relación de ésta con la empresa, lo que repercute al acceso y autorización de adopción de cambios de horario para solventar cualquier problema.

TABLA 3.2.2.1.a. Ventajas por flexibilización de tiempo. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

INCONVENIENTES DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
- Debe existir un elevado grado de cooperación y coordinación de las empresas y los trabajadores ante el gran ajuste que se produce en la organización de los puestos de trabajo.
- Surgen costes en la empresa relacionados con las medidas de sustitución y redistribución del trabajo que, a su vez, pueden hacer resentir la productividad, lo cual logra ser compensado con la eficiencia y fidelidad de los empleados.
- No son medidas fácilmente aplicables en todo tipo de empresa, ya que existen puestos que debido a su especialidad e importancia, no deben sufrir alteraciones en sus horarios, por el desajuste que provoca en el equipo de trabajo.

TABLA 3.2.2.1.b. Inconvenientes por flexibilización de tiempo. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

3.2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo

A) Teletrabajo

Actividad laboral o trabajo que realizan las personas para una empresa, en una localización distanciada de la sede donde se ubica dicha empresa.

La persona empleada mediante teletrabajo recibe en todo momento cualquier notificación e información en tiempo real, dispone de los mismos derechos y

responsabilidades que cualquier trabajador presencial, y en la mayoría de los casos existe un control por cumplimiento de objetivos.

B) Video-Conferencia

Sistema de comunicación que permite a las personas verse, sin desplazarse, para mantener reuniones o tareas productivas por videoteléfono, es decir, por transmisión simultánea de sonido e imagen.

C) E-learning

Técnica comunicativa que permite acceder, mediante conexión a internet, a los trabajadores a plataformas de formación elaboradas por la empresa, abaratando cualquier coste de desplazamiento.

3.2.3.1. Ventajas e inconvenientes

VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
- Imagen cultural de empresa moderna, de adaptación y de preocupación por sus empleados, con inserción laboral de personal discapacitado o trabajadores con imposibilidad de traslado, que permite su diferenciación de empresas competidoras.
- Reducción de desplazamientos de trabajadores, acompañado de una mejor calidad de vida, reducción del estrés, mayor autonomía y un aumento del ahorro por parte de estos empleados, que trasciende en una buena competitividad y fidelidad, esenciales para la productividad de la empresa.
- Menor coste económico de la empresa debido al menor espacio físico que se ocupa, lo que supone un desinversión en infraestructuras notable.

TABLA 3.2.3.1.a. Ventajas por flexibilización del lugar de trabajo. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

INCONVENIENTES DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
Pueden existir varios problemas en la relación e interacción de la empresa y los trabajadores por dificultades de comunicación o referencias de organización, y de ahí que se necesiten herramientas y servicios de telecomunicación avanzados y de gran coste

Al permanecer en un mismo domicilio, a la hora de desarrollar la vida laboral y la vida personal pueden surgir dificultades e incapacidad de diferenciación de ambas, con posibles distracciones y bajadas de rendimiento, perjudiciales para las empresas

TABLA 3.2.3.1.b. Inconvenientes por flexibilización del lugar de trabajo. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

3.2.4. Prestaciones sociales de la empresa

En este apartado hay que señalar el amplio abanico de posibilidades de recursos y beneficios legales que las empresas ofrecen y financian a sus trabajadores, convirtiéndose en medidas que promueven el equilibrio de conciliación de la vida familiar y laboral, y la atención de necesidades. Entre estas prestaciones sociales diferenciamos: servicios de asesoramiento para la conciliación, facilitación de guarderías, disponibilidad de días dedicados a asuntos propios del trabajador...

3.2.4.1. Ventajas e inconvenientes

VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS:
Se adopta el problema de conciliar como dimensión cultural dentro de la empresa, con recursos estratégicos y medidas privadas para su solución que favorecen la imagen de referencia de la empresa, y su identificación
Motivación alta de los trabajadores, más concentración en sus puestos de trabajo, disminución del absentismo, posibilidad de prevenir y hacer frente a cualquier imprevisto por parte de la empresa y mejor clima de trabajo, como condicionantes de una mayor productividad

TABLA 3.2.4.1.a. Ventajas por prestaciones sociales. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

INCONVENIENTES DE LA APLICACIÓN DE ESTAS MEDIDAS
Muchas de estas prestaciones carecen de desarrollo y evolución, por eso no suelen ser utilizadas y dependen de la implicación que exista, por lo que podemos encontrarnos con servicios que no garanticen una calidad esperada.

El coste de algunos de estos servicios supone un esfuerzo a mayores de financiación para los empleados, y afecta directamente a su economía doméstica.

TABLA 3.2.4.1.b. Inconvenientes por prestaciones sociales. Fuente: (Chinchilla, Poelmans y León, 2007) (López-Ibor, Fernández y Palomo, 2010)

4. LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE EVOLUCIÓN Y DE MEDIDAS PARENTALES

En este apartado del trabajo pasaremos a mostrar la repercusión que están teniendo las políticas de conciliación en España. Lo haremos mediante la interpretación de resultados, concretos y reales, obtenidos en diversas fuentes de investigación y análisis, que medirán el estado presente de nuestro país ante el compromiso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las fuentes, en este caso elegidas, serán dos:

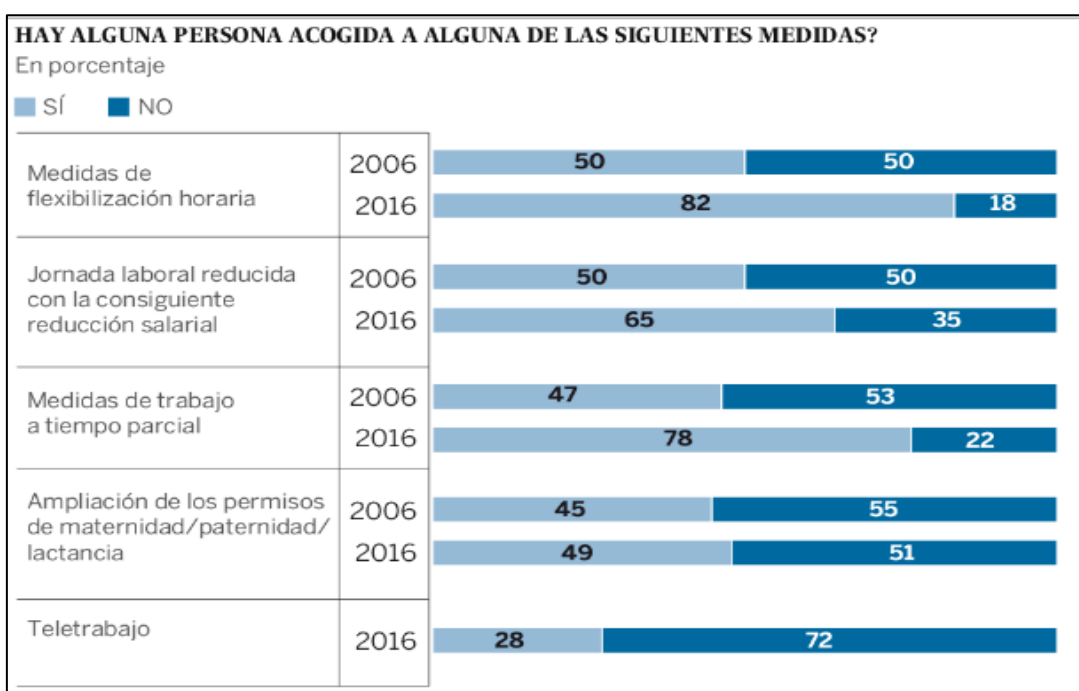
- Por un lado analizaremos el Barómetro de Empresas 2016, elaborado por Deloitte en la sección Negocios del periódico El País, con el que pretendemos saber la opinión y actitud de los empresarios españoles en materia de conciliación laboral hacia sus propias empresas.
- Y por otro lado examinaremos los datos y resultados que se han ido alcanzando hasta 2016 por parte de los trabajadores, en su derecho de acogida a medidas o permisos parentales. Todo ello mostrado a base de tablas comparativas por el Instituto Nacional de Seguridad Social, en colaboración con el Instituto de la Mujer

Luego en primer lugar nos basamos en el *Barómetro de Empresas* elaborado por *Deloitte* (firma privada de servicios profesionales de auditoría, consultoría, impuestos y asesoría jurídica y financiera) para *Negocios (El País)*, que realizó una encuesta comparativa a 25 personas empresarias procedentes de diferentes sectores (industria, logística, banca y telecomunicación), hombres y mujeres que se encontraban en activo en el año 2006 y en el año 2016 y en la

cual se preguntaba por el estado de la conciliación laboral en sus empresas ubicadas en España.

Las encuestas realizadas permiten revelar la evolución y el avance en conciliación laboral e igualdad de oportunidades en estos últimos diez años, sabiendo además, como dato fundamental, que los empresarios encuestados dan una notable importancia a la implantación de políticas de conciliación laboral en sus organizaciones.

La temática central, en la que se centraban las diversas preguntas, era la acogida de medidas conciliadoras por parte de sus trabajadores, y se obtuvieron los siguientes resultados (en porcentaje):



Gráfica 6.1. Fuente: Deloitte. Revista Negocios (El País, 2016)

Luego a partir de este gráfico de resultados podemos observar:

-La medida conciliadora que más utilizan los trabajadores de las diferentes organizaciones presididas por los 25 empresarios encuestados es la flexibilidad horaria. Para estos empresarios, un trabajador con una vida laboral y familiar más flexible, trabaja mejor, tiene mejor calidad de vida y reduce cualquier motivo de baja o absentismo en su puesto. En este caso, también observamos que un 82% de las empresas tiene algún

empleado al que se le ha permitido un cambio o adaptación del horario laboral.

-Seguidamente a la flexibilidad horaria, otras de las medidas más popularizadas e implantadas por estas empresas, son las medidas de jornada laboral reducida con la consiguiente reducción salarial o el trabajo a tiempo parcial. Un 65% de las empresas tienen algún empleado con jornada laboral reducida y un notable 78% de las empresas tienen trabajadores contratados a tiempo parcial.

-En cuanto a la ampliación de los permisos de maternidad/paternidad/lactancia, observamos que existe muy poca evolución en relación al 2006, y esa pequeña evolución es explicada, por los propios empresarios, por el número de hombres, cada vez mayor, que van utilizando estos permisos para atender el cuidado familiar. Los permisos por maternidad se mantienen igual.

-Y por último, el Barómetro de Empresas 2016 ha querido analizar la medida de conciliación laboral mediante el teletrabajo. Se trata de una medida joven, introducida poco a poco, y cada vez más, con el desarrollo de la telecomunicación y la tecnología en las empresas, pero para los empresarios encuestados se trata aún de una medida en prácticas o en evaluación puesto que requiere un gran compromiso y responsabilidad. Sobre todo son los sectores o empresas dedicadas a la banca y finanzas de las encuestadas, las que se muestran más contrapuestas a esta medida, por un principal motivo, la seguridad. Solo un 28% de las empresas tienen algún empleado con puestos mediante teletrabajo, en su totalidad empresas de telecomunicación

Una vez visto los resultados de actuación de los empresarios españoles y para completar nuestro estudio, pasaremos a analizar dos de las más importantes y utilizadas medidas de conciliación dentro del mercado laboral español: los permisos de maternidad y los permisos de paternidad.

Los resultados son ofrecidos por el *Instituto Nacional de Seguridad Social* en colaboración con el *Instituto de la Mujer*, y expone mediante la recogida de estos en varias tablas actualizadas (año 2016), los diferentes porcentajes y

números de permisos percibidos por ser padres, tanto en hombres como en mujeres, por comunidad autónoma a lo largo de estos diez últimos años:

		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Nº Total permisos	TOTAL	278.389	281.151	288.842	298.732	324.405	332.557	340.512	359.160	331.642	322.600
	Andalucía	48.917	49.867	50.844	52.703	57.659	59.330	61.135	65.205	59.733	57.925
	Aragón	7.777	8.020	8.296	8.320	9.121	9.125	9.404	10.595	8.592	9.590
	Asturias	4.529	4.596	4.779	5.315	5.638	5.536	5.814	5.768	5.254	4.975
	Baleares	6.911	6.915	7.091	6.822	7.715	8.087	8.403	8.899	8.155	8.271
	Canarias	9.398	9.370	9.339	9.992	10.638	11.259	12.191	13.420	13.308	12.795
	Cantabria	3.185	3.322	3.575	3.663	3.945	4.102	4.020	4.204	3.747	3.416
	Castilla y León	12.234	12.370	12.609	13.323	14.285	14.398	14.376	14.480	13.361	12.920
	Castilla - La Mancha	10.092	10.145	10.842	11.345	12.436	12.960	12.807	13.168	11.507	11.005
	Cataluña	49.523	48.970	50.388	52.668	57.344	58.896	61.323	64.374	61.705	60.447
	Extremadura	5.646	5.786	5.572	5.926	6.495	6.467	6.608	6.874	5.987	5.875
	Galicia	14.442	14.279	14.883	15.193	16.464	16.685	16.716	17.113	15.403	14.493
	Madrid	47.638	47.717	49.402	49.658	53.788	55.329	55.982	59.022	54.278	52.874
	Murcia	9.034	9.445	9.580	9.603	10.333	10.946	11.321	11.725	10.655	10.268
	Navarra	4.446	4.722	4.842	5.028	5.311	5.390	5.606	5.770	5.325	5.070
	La Rioja	1.886	1.950	2.062	2.103	2.179	2.366	2.303	2.336	2.125	2.106
	Com. Valenciana	26.873	27.545	27.964	29.649	32.532	33.135	34.470	37.405	35.567	33.874
Pais Vasco	15.067	15.342	16.043	16.713	17.728	17.730	17.265	18.058	16.264	16.052	
Ceuta	323	360	309	322	376	404	343	354	335	321	
Melilla	468	430	422	386	418	412	425	390	341	323	

Tabla 6.1. Número total de permisos parentales utilizados (hombres y mujeres). Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Año 2016.

Existen varios temas a señalar que influyen de manera importante en la evolución de la cantidad total de permisos percibidos. Entre estos aspectos a destacar se encuentra la disminución de la natalidad a lo largo de estos últimos diez años como motivo primordial de ello, la situación de crisis económica que sufrió España a partir del año 2007/2008, lo que hace lógico, a simple vista, esa disminución considerable del número total de permisos percibidos por las familias.

Aun así se puede observar que el número total de permisos percibidos por las familias es amplio, y sobre todo destacan las principales comunidades autónomas donde se registra y se instala una mayor actividad empresarial en España, como es Cataluña, Comunidad de Madrid o Andalucía.

		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Nº Permisos Percibidos por la madre	TOTAL	273.181	276.239	283.923	293.704	318.607	326.752	334.786	353.585	326.438	317.318
	Andalucía	48.284	49.249	50.238	52.080	57.007	58.664	60.430	64.496	59.128	57.325
	Aragón	7.631	7.880	8.131	8.183	8.927	8.940	9.242	10.401	8.439	9.410
	Asturias	4.414	4.474	4.658	5.187	5.497	5.406	5.704	5.676	5.153	4.903
	Baleares	6.798	6.794	6.976	6.729	7.593	7.952	8.270	8.731	8.018	8.148
	Canarias	9.252	9.227	9.207	9.862	10.468	11.106	12.032	13.253	13.132	12.613
	Cantabria	3.121	3.248	3.480	3.566	3.842	4.000	3.938	4.108	3.665	3.340
	Castilla y León	11.966	12.117	12.358	13.046	13.935	14.069	14.061	14.209	13.077	12.652
	Castilla - La Mancha	9.953	10.010	10.695	11.192	12.273	12.787	12.641	12.997	11.388	10.870
	Cataluña	48.641	48.156	49.574	51.837	56.340	57.925	60.312	63.378	60.725	59.403
	Extremadura	5.565	5.725	5.511	5.877	6.434	6.392	6.543	6.807	5.918	5.802
	Galicia	14.114	13.974	14.554	14.859	16.130	16.346	16.381	16.841	15.152	14.225
	Madrid	46.776	46.948	48.629	48.885	52.832	54.357	54.971	58.115	53.422	51.893
	Murcia	8.943	9.377	9.496	9.539	10.264	10.871	11.238	11.659	10.588	10.210
	Navarra	4.302	4.558	4.683	4.859	5.112	5.189	5.381	5.530	5.109	4.875
	La Rioja	1.850	1.914	2.023	2.054	2.134	2.319	2.253	2.281	2.082	2.049
	Com. Valenciana	26.528	27.166	27.629	29.302	32.113	32.685	34.007	36.986	35.104	33.457
Pais Vasco	14.266	14.646	15.362	15.954	16.930	16.963	16.622	17.382	15.675	15.507	
Ceuta	319	352	305	317	370	392	341	348	331	316	
Melilla	458	424	414	376	406	409	419	387	332	320	

Tabla 6.3. Número total de permisos por maternidad. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Año 2016.

		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Nº Permisos Percibidos por el padre	TOTAL	5.208	4.912	4.919	5.028	5.798	5.805	5.726	5.575	5.204	5.282
	Andalucía	633	618	606	623	652	666	705	709	605	600
	Aragón	146	140	165	137	194	185	162	194	153	180
	Asturias	115	122	121	128	141	130	110	92	101	72
	Baleares	113	121	115	93	122	135	133	168	137	123
	Canarias	146	143	132	130	170	153	159	167	176	182
	Cantabria	64	74	95	97	103	102	82	96	82	76
	Castilla y León	268	253	251	277	350	329	315	271	284	268
	Castilla - La Mancha	139	135	147	153	163	173	166	171	119	135
	Cataluña	882	814	814	831	1.004	971	1.011	996	980	1.044
	Extremadura	81	61	61	49	61	75	65	67	69	73
	Galicia	328	305	329	334	334	339	335	272	251	268
	Madrid	862	769	773	773	956	972	1.011	907	856	981
	Murcia	91	68	84	64	69	75	83	66	67	58
	Navarra	144	164	159	169	199	221	225	240	216	195
	La Rioja	36	36	39	49	45	47	50	55	43	57
	Com. Valenciana	345	379	335	347	419	450	463	419	463	417
Pais Vasco	801	696	681	759	798	767	643	676	589	545	
Ceuta	4	8	4	5	6	12	2	6	4	5	
Melilla	10	6	8	10	12	3	6	3	9	3	

Tabla 6.4. Número total de permisos por paternidad. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Año 2016.

		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
% Permisos por Madres	TOTAL	98,13	98,25	98,30	98,32	98,21	98,25	98,32	98,45	98,43	98,36
	Andalucía	98,71	98,76	98,81	98,82	98,87	98,88	98,85	98,91	98,99	98,96
	Aragón	98,12	98,25	98,01	98,35	97,87	97,97	98,28	98,17	98,22	98,12
	Asturias	97,46	97,35	97,47	97,59	97,50	97,65	98,11	98,40	98,08	98,55
	Baleares	98,36	98,25	98,38	98,64	98,42	98,33	98,42	98,11	98,32	98,51
	Canarias	98,45	98,47	98,59	98,70	98,40	98,64	98,70	98,76	98,68	98,58
	Cantabria	97,99	97,77	97,34	97,35	97,39	97,51	97,96	97,72	97,81	97,78
	Castilla y León	97,81	97,95	98,01	97,92	97,55	97,71	97,81	98,13	97,87	97,93
	Castilla - La Mancha	98,62	98,67	98,64	98,65	98,69	98,67	98,70	98,70	98,97	98,77
	Cataluña	98,22	98,34	98,38	98,42	98,25	98,35	98,35	98,45	98,41	98,27
	Extremadura	98,57	98,95	98,91	99,17	99,06	98,84	99,02	99,03	98,85	98,76
	Galicia	97,73	97,86	97,79	97,80	97,97	97,97	98,00	98,41	98,37	98,15
	Madrid	98,19	98,39	98,44	98,44	98,22	98,24	98,19	98,46	98,42	98,14
	Murcia	98,99	99,28	99,12	99,33	99,33	99,31	99,27	99,44	99,37	99,44
	Navarra	96,76	96,53	96,72	96,64	96,25	95,90	95,99	95,84	95,94	96,15
	La Rioja	98,09	98,15	98,11	97,67	97,93	98,01	97,83	97,65	97,98	97,29
	Com. Valenciana	98,72	98,62	98,80	98,83	98,71	98,64	98,66	98,88	98,70	98,77
Pais Vasco	94,68	95,46	95,76	95,46	95,50	95,67	96,28	96,26	96,38	96,60	
Ceuta	98,76	97,78	98,71	98,45	98,40	97,03	99,42	98,31	98,81	98,44	
Melilla	97,86	98,60	98,10	97,41	97,13	99,27	98,59	99,23	97,36	99,07	

Tabla 6.5. Porcentaje de permisos por maternidad. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Año 2016.

Pasando a analizar la comparación entre hombres y mujeres trabajadores que perciben los permisos de paternidad o maternidad, vemos como existe diferente progreso desde 2013, año en el cuál se activó la aplicación de modificaciones en medidas conciliadoras que permitiesen una compatibilización igualitaria de responsabilidades.

En el caso de las mujeres, el número total de permisos ha ido disminuyendo, mientras que en el caso de los hombres, ha habido un progreso ascendente de aquellos que se han acogido a esta medida conciliadora, y en algo tiene que ver la permisividad y capacidad organizativa de las empresas en España. Pero aun así en porcentajes, las mujeres trabajadoras siguen siendo y serán las que más adopten y se acojan a los permisos por el nacimiento de sus hijos.

5. CONCLUSIONES

Tras realizar el análisis de algunas de las medidas de conciliación en España, llega el apartado final de contrastar ideas y resultados, y verificar el cumplimiento del objetivo propuesto con el que se iniciaba el presente trabajo.

Hacer compatibles la vida laboral con la responsabilidad familiar, en un mundo actual de continuo cambio, cada vez será más difícil y creará conflicto social, por lo que la conciliación va a ser un reto constante y de adaptación, llevado a cabo por la sociedad.

Como hemos ido señalando a largo de nuestro trabajo, la conciliación presenta grandes ventajas a las empresas y a los trabajadores. El aumento del bienestar y calidad de vida de los trabajadores origina un ambiente laboral óptimo, donde aumenta el rendimiento y la eficiencia productiva, beneficiando en todo momento a la actividad de la empresa

La innovación y el progreso no provienen de las maquinas, sino de las propias personas. En un mundo cada vez más complejo, evolutivo y organizado, el patrón a seguir por parte de las empresas no tiene que ser el modelo de producción o el modelo de beneficios económicos, sino debe ser el modelo del pleno desarrollo humano. La felicidad del trabajador implica y supone a las empresas ser fuertes y productivas, y debe ser, sin duda, la finalidad del propósito de cualquier empleo. Por lo que las organizaciones deben entender que la relación de obtener beneficios y resultados puede ser explicada por el enriquecimiento de prácticas flexibles trabajo-familia, que fortalecen el compromiso, la motivación y la satisfacción del empleado (Pérez-Pérez, Martínez-Sánchez, Vela-Jiménez y Abella-Garcés, 2015).

El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los directivos, por el Barómetro de Empresas 2016 en Deloitte, nos permite concluir que los empresarios consideran que toda la aplicación de estrategias conciliadoras corresponde un gran grado de responsabilidad por parte de sus empresas, y admiten un efecto positivo en la productividad y en la motivación de los trabajadores. Además reconocen que no solo existen beneficios económicos, sino que las empresas adquieren beneficios intangibles o de revalorización de marca muy positivos y muy útiles en diferenciación de las empresas

competidoras. Como vemos, todo ello sigue la línea de lo que hemos explicado teóricamente, en cuanto a beneficios de conciliación se trata, hasta ahora en nuestro trabajo.

A partir de la información analizada se puede concluir también un mayor progreso de adaptación y establecimiento de medidas de conciliación laboral desde 2006 en España. Año en el cual observamos, que solo la mitad de las empresas encuestadas tenían trabajadores que se acogían a las medidas más extendidas actualmente, lo cual parece demasiado escaso ese porcentaje debido a las numerosas responsabilidades familiares y personales de todos los trabajadores. Y a todo ello, también incidir, que en el año 2006 las medidas de flexibilización del lugar de trabajo (teletrabajo) no entraban dentro de la encuesta por la escasa utilización o desconocimiento.

Por otro lado, en cuanto a las cantidades de permisos parentales presentados, lo que esta situación reclama es un continuo y constante trabajo de sensibilización y actuación por parte del Estado y las empresas, para permitir una plena integración en el mercado laboral, en su mayoría a las mujeres, mediante medidas conciliadoras adaptables a cualquier circunstancia general o puntual que pueda existir.

Atendiendo al objetivo principal que se buscaba cumplir con la elaboración de este estudio, que era el estado actual y evolución de la conciliación en España, hemos de decir que con la información obtenida podemos señalar que España se encuentra envuelta en vías de mejora. Cada vez existe más compromiso y conciencia, entre los agentes sociales (administración, empresas, trabajadores, sindicatos y servicios sociales), en cuanto a la importancia de establecer y seguir mejorado políticas y medidas que faciliten la compatibilización del espacio laboral con el espacio familiar y personal. Además con nuestro estudio a partir de datos actuales, se refuerza y consolida esa evolución y progreso, en comparación con años o décadas anteriores.

6. BIBLIOGRAFÍA

-Alcañiz, M. (2004): “Conciliación entre las esferas pública y privada. ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?” Revista: Sociología, Problemas e Prácticas nº44. págs. (47-70)

-Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid, (2014): documento “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas” elaborado en el marco del proyecto EQUAL: “Madrid, Empresas y Conciliación”
http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf (Consulta Mayo 2017)

-Bonache, J. y Cabrera, A. (2006): “Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI” 2ª edición, España: Editorial Prentice Hall

-Casado A., E. y Gómez E., C. (2006): “Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI” Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

-Chinchilla, N. y León, C. (2003): “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” Centro Internacional Trabajo y Familia: IESE y Comunidad de Madrid.

-Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2007): “Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas” Documento de Investigación nº498 IESE Business School.

-Comisión de Conciliación del Observatorio de Igualdad, (2006): “Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Políticas de Igualdad.

-Deloitte, (2016): “Barómetro de Empresas 2016” Revista Negocios (El País).
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/barometro-de-empresas.html> (Consulta Abril 2017)

-Feldstead, A. y Jewson, N. (2002): “Opportunities to work at home in the context of work-life balance” Human Resource Management Journal Magazine nº 12, págs. (55-60).

-Guerra, M. J. (2007): “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas” Proyecto Melkart: Información práctica para integrar la conciliación en organizaciones laborales, Fundación Mujeres.
<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf> (Consulta Abril 2017)

-Instituto Nacional de Seguridad Social, (2016): “Estadísticas. Mujeres en cifras” Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/Conciliacion.htm> (Consulta Abril 2017)

-López-Ibor, R. Fernández, J.A. Palomo, M.T. (2010): “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa” Dialnet. Escuela Universitaria de Estadística. Cuadernos de trabajo. ISSN-e 1989-0567, Nº. 2.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3235852>(Consulta Mayo 2017)

-Marín, P. (2009): “La cuestión de la conciliación en España” Revista: Género y conciliación de la vida familiar y laboral, Murcia: Editum, Nº 7, págs. (45-55).

-Martínez-Yáñez, M. N. (2011): “El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación” en Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Tirant Monografías nº747, Universidad de Vigo.

-Meil, G. García, C. Luque, M. A. y Ayuso, L. (2007): “El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas” por Fondo Social Europeo. Universidad Autónoma de Madrid y Fundación General de la UAM.

-Meil, G. García, C. Luque, M. A. y Ayuso, L. (2008): “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España” Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nº 75, págs. (15- 33).

-Mingorance, A.C.A. y Pampillón, R.O. (2015): “Mitos y realidades del mercado de trabajo español” Estudios de economía aplicada. Capítulo 33, págs. (225-230).

-Moccia, S. (2011): “Los posibles beneficios de la conciliación” Acciones e Investigaciones Sociales, nº 30, Universidad CEU págs. (140- 148).

-Montes, M. J. (2006): “Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado” 1º Edición, Ideaspropias editorial, Vigo.

-Pasamar, S. y Valle, R. (2011): “Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad? Núm. 29 UBR: Universia Business Review.

<https://ubr.universia.net/article/view/773> (Consulta Mayo 2017)

-Pérez-Pérez, M. Martínez-Sánchez, A. Vela-Jiménez, y M.J. Abella-Garcés, S. (2015): “El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados” Núm. 45 UBR: Universia Business Review

<https://ubr.universia.net/article/view/1169> (Consulta Mayo 2017)

-Ponce-Núñez, J.M. (2007): “La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados” Revista empresa y humanismo, Vol. 10, nº 1, págs. (181-208)

-Rivero R., A. Caunedo, P. y Rodríguez, A. (2008): “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones” Investigación promovida por el Instituto de la Mujer y realizada por GPI Consultores, Edita: Ministerio de la Igualdad, Madrid, págs. (50-100).

-Sánchez, E. (2009): “¿Qué es la sensibilización? Sensibilización y comunicación para el cambio social” Blog: Normativa y Legislación de los Sistemas Integrados de Gestión

<http://normatividadlegislacionsig.blogspot.com.es/2009/05/que-es-la-sensibilizacion.html> (Consulta Abril 2017)

-Sánchez-Vidal, M. E. y Cegarra, D. (2014): “Conciliación en la Pyme: Una ventaja competitiva” Proyecto de investigación del departamento de Economía de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena. Innovación en gestión de recursos humanos de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

-Vallejo, C. (2012): “La conciliación de vida profesional, familiar y personal” Escuela de Organización Industrial, Capítulo 4

http://www.eoi.es/wiki/index.php/La_Conciliaci%C3%B3n_de_la_Vida_Profesional,_Familiar_y_Personal_en_Igualdad (Consulta Mayo 2017)