



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL OFRECIDA POR
LA EMPRESA A LOS EMPLEADOS: MEDIDAS
PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL-PERSONAL**

Presentado por Ana García Medina

Tutelado por: Marta Martínez García

Soria, a 13 de Julio de 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 3

CAPÍTULO 1

Aproximación al concepto de retribución emocional

1.1. La retribución concepto 10

 1.1.1. Factores de influencia en la retribución..... 11

 1.1.2. Objetivos del sistema de retribución 13

1.2. La retribución total 14

 1.2.1 Concepto y componentes de la retribución total 15

1.3. La retribución emocional 17

 1.3.1. Concepto y origen de retribución emocional 17

 1.3.2. Tipos y beneficios de la retribución emocional..... 19

CAPÍTULO 2

La conciliación laboral como elemento de la retribución emocional

2.1. La conciliación laboral 26

 2.1.1. Origen de la conciliación laboral 26

 2.1.2. Concepto de conciliación laboral 27

 2.1.3. Normativa reguladora en España 30

2.2. Conflicto de roles 35

 2.2.1. Trabajo-familia vs familia-trabajo 36

2.3. Medidas de conciliación 37

 2.3.1. Flexibilidad en el tiempo de trabajo 38

 2.3.2. Flexibilidad en el lugar de trabajo 40

 2.3.3. Permisos y excedencias 41

 2.3.4. Ayudas y servicios que favorecen a la conciliación 43

2.4. Beneficios que generan las buenas prácticas de conciliación 43

CAPÍTULO 3
La conciliación laboral en Europa

3.1. Efectos de no conciliar	50
3.1.1. Evolución de la natalidad	57
3.1.2. Evolución de la población	57
3.1.3. Evolución de los hogares	57
3.2. La conciliación laboral en Europa	56
3.3. Comparación entre España y los países del norte de Europa	57
3.3.1. Medidas de conciliación obligatorias	57
3.3.2. Medidas de conciliación voluntarias	66
3.4. Claves para compaginar la vida laboral-familiar.....	70
3.4.1. Adecuar la jornada laboral con el resto de países europeos.....	70
3.4.2. Huso horario	71
CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXO I	87
ANEXO II.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

CAPÍTULO 1

Aproximación al concepto de Retribución Emocional

FIGURAS

1.1. La retribución total	16
---------------------------------	----

TABLAS

1.1. Objetivos de un sistema de retribución	13
1.2. Tipos, beneficios y ejemplos de la retribución emocional	21

CAPÍTULO 2

La conciliación laboral como elemento de la retribución emocional

FIGURAS

2.1. Agentes que intervienen en la conciliación	29
2.2. Ciclo del tiempo en el equilibrio laboral-personal	35

TABLAS

2.1. Derechos de los trabajadores en España	33
2.2. Tipos y medidas de conciliación	38

CAPÍTULO 3

La conciliación laboral en Europa

GRÁFICOS

3.1. Tasa bruta de natalidad en Europa	50
3.2. Crecimiento anual de la población de España 2000-2015 y según protección 2016-2066	51
3.3. Pirámide poblacional de Europa	52
3.4. Evolución y proyección de la población en la UE de 2015-2100.....	54
3.5. Porcentaje de población joven entre 15-29 años en cada país de la UE, 2015	53
3.6. Población total y emancipada	55

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

TABLAS

3.1. Comparativa de permisos	58
3.2. Comparativa de ayudas	60
3.3. Comparativa de permiso de lactancia	61
3.4. Comparativa de vacaciones y festivos	63
3.5. Comparativa de reducción de jornada	65

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Ante un mundo cambiante, en el que el tiempo es un bien escaso, la intensidad de la vida profesional es muy alta, y crece la dificultad de compaginar la vida laboral con la familiar y personal, el área de dirección de personas debe trabajar dentro de las organizaciones en la línea de superar estos desafíos. (Kenneth, 2002).

Para la mayoría de los empleados el salario económico es su fuente de ingresos básica, pero, existe otro tipo de salario denominado salario emocional que cubre necesidades psicológicas, afecta a la motivación y ayuda a que las personas se sientan valoradas y cómodas en su entorno laboral.

El equilibrio entre trabajo-familia es clave para el bienestar de las personas, y no sólo se consigue con dinero, sino con otros factores. Las políticas que promueven armonía entre el trabajo y la vida familiar, son el broche de oro que asegura los mejores empleos y para las empresas una ventaja competitiva y fidelizar a los mejores talentos.

He escogido como tema de estudio la conciliación laboral ya que la considero uno de los componentes más importantes de la retribución emocional, y que aún le queda mucho por mejorar. De hecho, pocos son los autores que hablan del tema en profundidad. No existe a día de hoy un libro que realice una comparación entre las conciliaciones de los países europeos. La diferencia que existe entre unos países determinados y España, en este caso, es abismal.

Con este proyecto pretendo investigar por una parte los efectos negativos que causa en Europa la falta de conciliación, y de otra estudiar los diferentes tipos de conciliación que se dan en los países nórdicos, Suecia Finlandia y Noruega, y compararlos con los que se dan en España. Para ello diferenciaremos entre medidas de conciliación obligatorias (estipuladas por los gobiernos nacionales) y medidas de conciliación voluntarias (medidas que toman las empresas mejorando las ayudas ya creadas o impulsando nuevas).

La elección de estos tres países nórdicos para realizar el análisis comparativo, se debe a dos motivos; por un lado, que los tres países son pioneros en conciliación laboral. De otro lado, todos ellos tienen en común, el que a pesar de trabajar menos horas son más productivos y en menos tiempo pueden realizar el mismo trabajo que otros empleados de otros países con jornadas más largas.

Para llegar a alcanzar los objetivos de mi trabajo lo he dividido en los siguientes subobjetivos:

- Estudiar de dónde proviene el concepto de retribución emocional, pasando de lo más general que es el concepto de retribución, siguiendo por el de retribución total hasta llegar al de retribución emocional.
- Conocer lo que significa y lo que supone la retribución emocional, tanto para la empresa, como para el empleado y la sociedad en general.

INTRODUCCIÓN

- Analizar los tipos de retribución emocional, entre ellos la conciliación laboral y centrarme de pleno en ella.
- Diferenciar entre los derechos que forman parte de la conciliación laboral obligatoria, y las medidas de conciliación que adoptan las empresas de manera voluntaria.
- Estudiar los efectos positivos y negativos que tiene la conciliación para Europa en general.
- Conocer las medidas de conciliación en ciertos países nórdicos como Suecia, Finlandia y Noruega.

Para la realización del trabajo se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de bibliografía, web-grafía y normativa que resulta de interés respecto al tema, información en guías de conciliación de los países, artículos de periódicos nacionales, etc.

La estructura del trabajo se divide en tres capítulos, antepuestos por esta misma introducción y finalizado por unas conclusiones donde se hace mención a futuras líneas de investigación.

En el primer capítulo, se tratan de modo general la retribución, retribución total y la retribución emocional. Se conocen los conceptos de cada una de ellas y sus orígenes, factores que influyen en la retribución y los tipos de retribución total y retribución emocional que existen. Para terminar conoceremos los beneficios que tiene la retribución emocional en general.

En el segundo capítulo, nos centraremos en el objeto principal de estudio de nuestro trabajo: la conciliación laboral. Primeramente conoceremos su concepto y origen, la normativa que la regula en España, qué tipos de medidas de conciliación existen, y en último lugar los beneficios que generan.

En el tercer capítulo se pretende realizar una comparación entre la conciliación laboral en los países del norte de Europa y España. Para ello vamos a conocer los efectos negativos que tiene la falta de conciliación por parte de los gobiernos nacionales. Después conoceremos la normativa que rige la conciliación europea. Compararemos las diferentes medidas tanto obligatorias de conciliación como voluntarias por parte de los países elegidos. Y por último, unas claves para compaginar la vida familiar y laboral que necesita España para mejorar su situación.

Para finalizar, se expondrán unas conclusiones, donde se mencionan las reflexiones a las que se han llegado tras el estudio realizado.

Capítulo 1

**APROXIMACIÓN AL
CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN
EMOCIONAL**

*"Antes se tenía un alto concepto de alguien que dedicaba toda su vida a la empresa.
Ahora, posiblemente muchos le creerían digno de compasión por no tener vida
personal"*

Steven Poelmans

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Durante mucho tiempo las empresas no podían comprender qué buscaban los mejores talentos cuando se les ofrecían sueldos muy por encima de lo esperado para retenerlos y eran rechazados. Dichos empleados talentosos han pasado de buscar solo su satisfacción económica, para buscar también una satisfacción vital, lo que incluye una satisfacción en el puesto de trabajo, estar a gusto en el mismo y en el ambiente que lo rodea, trabajar menos horas en vez de un aumento de sueldo, cambiar puestos de trabajo estresantes por puestos tranquilos a pesar de que con ello disminuyan sus nóminas.

Las nuevas generaciones han cambiado sus prioridades a la hora de buscar y elegir un trabajo. El dinero ha perdido el dominio para atraer y retener a los mejores talentos en detrimento del salario emocional. La lealtad y el compromiso no son factores que se captan con billetes.

En el siguiente capítulo se pretende un acercamiento al concepto de retribución. Para ello vamos a analizar en primer lugar las distintas definiciones que los autores expertos en la materia han venido dando a lo largo de los años. Seguidamente analizaremos la retribución total y los componentes que la forman. Por último, la retribución emocional, su concepto, origen, tipos y los beneficios que proporciona al empleado.

CAPÍTULO 1

1.1. La retribución concepto

La retribución es un término que proviene del latín “*retributio*”. Según la Real Academia Española (2005:1242) hace referencia a la recompensa o pago de algo.

Diversos autores especializados en recursos humanos se han dedicado al estudio y conceptualización de la retribución. Podemos encontrar, sinónimos como salario, paga, remuneración, compendio, jornal...que responden etimológicamente a la misma acepción.

En una primera aproximación al concepto de retribución se parte de la idea de que el salario surge en la antigua Roma como paga a los soldados o a los funcionarios por su trabajo. Después de la Revolución Industrial, cuando se generalizaron las relaciones laborales es cuando se entiende la retribución tal y como se entiende en la actualidad.

Según Chiavenato (1993) “es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta.”

Jiménez (2009:45) sostiene que con el término retribución “nos referimos tanto al salario en metálico como en especie, sea fijo (salario base p.e.) o variable (incentivos), sea puntual o diferido (bonos). También intervendrán las políticas referidas a los denominados conceptos extra salariales (dietas, gastos de viajes, etc), los cuales si bien no compensan directamente el trabajo realizado compensan los posibles perjuicios ocasionados al trabajador en el desempeño de sus actividades”.

De La Calle y Ortiz de Urbina (2004), definen la compensación o retribución como todo tipo de remuneraciones cuantificables (financieras, servicios o beneficios tangibles) que reciben los individuos a cambio de su trabajo en la empresa.

Siguiendo a Porret (2007), la define como aquella compensación económica efectuada por la empresa que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, física y/o intelectualmente, cualesquiera que sean los factores tenidos en cuenta, los sistemas utilizados para su cálculo y la modalidad de pago que se emplee.

Además de las definiciones aportadas por diferentes expertos en materia es indispensable conocer el significado de retribución en los ámbitos legislativos y nacionales de nuestro país, para conocer los derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa en los aspectos de la retribución.

Según el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en el artículo 26 “Del Salario” sección 4, salarios y garantías salariales, “se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena,

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”.

Desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2017), se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del ET, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Por último, podemos entender la retribución de una manera estratégica para la empresa y como sostiene Vértice (2008) “es el sistema que permite recompensar a profesionales, no sólo de forma individual, sino también como integrantes de un equipo de trabajo dentro de la organización, por la consecución o contribución significativa a los objetivos estratégicos de la empresa, reforzando la Visión, Misión y Cultura de la misma”.

1.1.1. Factores de influencia en la retribución

Según Porret (2007), hay una serie de factores, tanto internos como externos, que condicionan el establecimiento de una libre política de salarios por parte de las organizaciones. A continuación vamos a conocer estos factores.

Siguiendo a Jiménez (2009) los **factores externos** que nos encontramos son:

Legislación

El marco impositivo legal que se establece en cada país, puede ser más flexible o rígido, dependiendo del derecho del trabajo, derecho sindical, derecho de la Seguridad Social, derecho fiscal, financiero... Y de una normativa más disgregada como puede ser el Estatuto del trabajador y las Leyes en Seguridad Social, ordenación de Salario, etc...

Sindicato y negociaciones colectivas

Son los impulsores de los nuevos sistemas complementarios de prestaciones que fomentan sobre todo los principios esenciales como la igualdad salarial, igualdad ante sexos, y que fomentan los nuevos sistemas de contratación.

Grupos de presión

Tienen un interés de perfil económico – social que son capaces de afectar tanto de manera directa como indirecta a la subsistencia de la empresa.

CAPÍTULO 1

Tecnología

La adaptación a las nuevas tecnologías es algo fundamental, es necesario para la empresa el desarrollo en I+D, ya que puede generar un importante índice de especialización, primas de calidad...

Nuevos valores sociales

Surgen nuevos costes sociales que la empresa debe asumir, como son evitar y conseguir erradicar la discriminación, conseguir la igualdad de la mujer, la conciliación de la vida personal y laboral, entre otros.

Competencia en el mercado

Es necesario que los niveles de salario competitivos se mantengan, para evitar la fuga de talentos.

El Coste de la Vida

El nivel de la oferta y demanda, así como el PIB, inflación, desempleo y balanza de pagos, son algunos de los indicadores económicos que no pasan desapercibidos ante los costes salariales y que inciden de manera importante en la política retributiva de la empresa.

El principal es el IPC, ya que es aquel que siempre se tiene en cuenta en las negociaciones colectivas para las estimaciones salariales.

Siguiendo a Jiménez (2009) los **factores internos** que pueden influir en el sistema de retribución son:

Normas Internas

Se basa en pactos estatutarios, y en acuerdos ajenos a la empresa. Acomodando el marco legal a las características específicas de cada corporación (acuerdos colectivos, de franja, tratados de uniformidad...)

Factor humano

Se persigue la humanización en el entorno de la sociedad, el desarrollo de los integrantes, mejorando sus horizontes de satisfacción personal, es decir su salario emocional.

Estructura de la organización

Está sometida a continuos cambios de mejorar en sus técnicas y por ende a una mayor preparación de sus competencias. En el diseño de la estructura contribuyen la cultura empresarial, los niveles de jerarquización...

1.1.2. Objetivos del sistema de retribución

El sistema de retribución se establece con el propósito de lograr la atracción y preservación de los mejores empleados, de incentivo para que la empresa consiga obtener los objetivos, y de ayuda a las buenas relaciones entre empleador y empleados.

Ahora bien puede ocurrir que, después de haber instaurado un sistema de retribuciones competitivo que nace para atraer y retener a los mejores empleados, éstos abandonen su puesto de manera voluntaria porque surja otra empresa de la competencia que les pague mejor, y en un corto periodo la organización pierda a sus mejores empleados. Esto se puede evitar si la empresa detecta el motivo por el cuál sus trabajadores se quieren marchar haciendo una entrevista de salida y reaccionar a tiempo.

Por ello es indispensable que el sistema de retribución ese mantenga siempre actualizado para conseguir ese *feedback*¹ entre los objetivos que se pretende con el sistema de retribución y los objetivos que los empleados esperan por su trabajo, ya que existe peligro de que éste quede obsoleto o consiga otros objetivos inversos a los que se pretende.

En la siguiente figura se muestra algunos de los objetivos que las empresas persiguen con más afán en la actualidad.

Tabla 1.1. Objetivos de un sistema de retribución

	OBJETIVOS DE UN SISTEMA DE RETRIBUCION
FUNCIONAL Y COMPETENCIAL	Compensar la aportación del empleado
TALENTO	Atraer y retener los mejores profesionales
EXCELENCIA	Mejorar el rendimiento de la organización
BENEFICIO ANTES DE INTERESES E IMPUESTOS (EBIT)	Aumentar los resultados de la empresa
DESARROLLO	Reconocer y desarrollar el capital intelectual
SINERGIAS	Fomentar e integrar los equipos humanos

Fuente: Elaboración propia a partir de Jiménez (2009)

¹ Capacidad de un emisor para recoger reacciones de los receptores y modificar su mensaje, de acuerdo con lo recogido.

CAPÍTULO 1

Observando la tabla 1.1., los principales objetivos de un sistema retributivo son: 1) **funcional y competencial**, que responde a recompensar la aportación de trabajo del empleado vinculando la motivación del individuo a recompensas bien sean extrínsecas o intrínsecas, 2) **talento**, atraer y retener a los mejores empleados lo cual afecta tanto al reclutamiento como a la selección de personal que realiza la empresa, 3) **excelencia**, que expresa la optimización de los recursos de la empresa logrando una ventaja competitiva, 4) **EBIT**, el control de gastos de personal es esencial para una empresa ya que suponen entre un 70 -80% de los costes totales (dependiendo del sector) y tienen que gestionarse de manera correcta y de acuerdo a la normativa retributiva para que la empresa junto con unos empleados eficientes mejore sus resultados, 5) **desarrollo**, se manifiesta en la importancia que tiene ofrecer planes de carrera para mejorar el desarrollo profesional del capital humano, ya que es el activo más importante de la empresa, 6) **sinergias**, la capacidad para trabajar en equipo es cada vez más importante en las organizaciones y son muchas las empresas que fomentan y premian cada vez más este tipo de trabajo.

Por último, otro de los objetivos que se pretende con el diseño de un sistema de retribuciones es ofrecer una visión objetiva racional y sistemática de cómo deben proceder las empresas para conseguir sus metas, en este caso, relacionadas con la retribución. Para ello el sistema retributivo debe desenvolverse en un marco estratégico de la empresa a través de una política retributiva² propicia.

1.2. La retribución total

Anteriormente el sistema que se seguía era un sistema de recompensa con unos elementos concretos, y donde lo más importante era mantener la equidad interna. Actualmente los paquetes de retribuciones han cambiado: son más flexibles, cuentan con una mayor variedad de componentes, tienen como objetivos fines distintos, están pensados para un mercado global donde se premia tanto el trabajo en equipo como los éxitos individuales.

En este contexto surge la denominada retribución total, se entiende como una compensación integral de un conjunto de factores que el trabajador recibe a cambio de su trabajo.

Siguiendo a Dolan (1999) la retribución total de un empleado puede ser considerada como “el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de su actividad en la empresa”.

² Conjunto de principios y directrices relativas a la retribución de los empleados que permiten a la organización cumplir sus objetivos retributivos, los cuales, a su vez contribuyen a alcanzar y mantener una ventaja competitiva, (García-Tenorio 2004).

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Según Martochio (1998) se refiere al “conjunto de recompensas intrínsecas y extrínsecas que el empleado recibe por desempeñar su trabajo”.

No hay un tipo de compensación total que sea genérica para todas las empresas, la implantación de ésta depende de la política salarial³ de la empresa en función de sus necesidades.

1.2.1. Concepto y componentes de la retribución total

Observando la figura 1.1. vemos que la retribución total se divide en retribución intrínseca y extrínseca.

La *retribución intrínseca* es aquella integrada por elementos que son percibidos por el empleado de un modo intangible; es decir, de una manera íntima, interior, privativa. Por ejemplo, se obtiene por las emociones que pueda generar en el empleado un determinado entorno, un trato justo hacia él, compañerismo, confianza por parte de sus superiores, orgullo, respeto... Esta retribución si la empresa la gestiona de manera apropiada se constituye en una parte fundamental para el empleado.

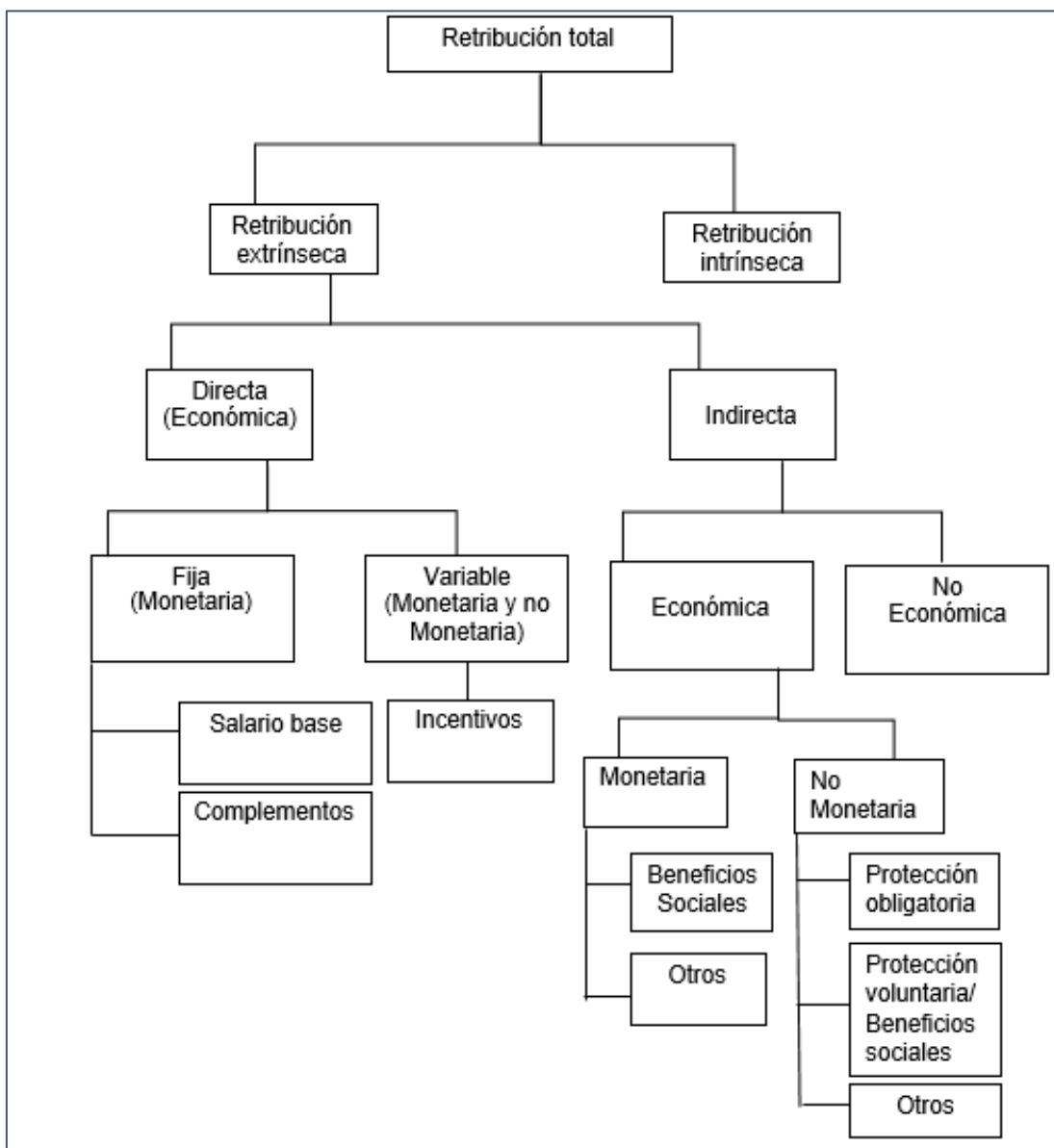
La *retribución extrínseca* comprende todos aquellos elementos que son percibidos por el empleado de un modo tangible, es decir de manera externa y circunstancial. Dentro de esta retribución se incluyen el salario fijo, seguros médicos, incentivos, becas, viajes...etc.

Los elementos de naturaleza extrínseca abordan tanto aspectos económicos como no económicos. Los de tipo económico tienen un valor asignable, puede ser dinero efectivo o transformable en dinero, por ejemplo, planes de pensiones, seguros de vida, transporte privado de empresa, etc. Los que son de tipo no económico no pueden convertirse a dinero, por ejemplo el reconocimiento del jefe por el trabajo bien hecho,...

La retribución extrínseca se divide en directa e indirecta. La *directa* está formada por retribución fija y retribución variable. Ambas son recompensas de tipo económico.

³ Conjunto de directrices que manifiestan la filosofía de la empresa en cuanto a las retribuciones de los empleados.

Figura 1.1. La retribución total



Fuente: Elaboración propia a partir de García-Tenorio (2005)

La *retribución fija* es aquella que está pactada por el convenio colectivo, y no puede abonarse al empleado menos de lo estipulado en él en función de su categoría profesional. Dentro de esa parte fija existe una parte voluntaria que es el residuo entre la retribución de mercado y la mínima que es implantada por el convenio.

La *retribución variable* es cualquier manera directa de retribución no contenida dentro de la retribución fija ya que depende del rendimiento del trabajador. Según Vértice (2008) dentro de esta retribución se engloba factores que corresponden a la filosofía del *Win-win*⁴, donde el empleado se da cuenta

⁴ Yo gano, tú ganas.

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

que si produce más para la empresa le será recompensado y ambos ganarán más.

La parte *indirecta* de la retribución extrínseca está formada por recompensas económicas y no económicas. En general cumplen unas necesidades a satisfacer en el empleado, como puede ser de tipo asistencial (por ejemplo seguros de vida o médicos) de tipo recreativo (por ejemplo, entradas de cine, fútbol) o complementarios (por ejemplo, aquellas necesidades que si la empresa no se las ofrece al empleado se las busca por sí mismo).

Por último, las recompensas no económicas son aquellas que no se pueden traducir en dinero pero que en determinadas circunstancias suponen un valor más importante para el empleado que lo que le puede reportar el dinero u otras recompensas económicas, por ejemplo, las medidas de conciliación, el desarrollo profesional, participación en proyectos exclusivos de la empresa, programas de movilidad en el extranjero...

1.3. La retribución emocional

El sueldo del empleado determina su poder adquisitivo, pero también, en muchas sociedades, es signo de prestigio y poder. En otras palabras, la retribución tiene sobre el individuo un efecto económico, sociológico y psicológico (Gómez-Mejía et al. 2008).

1.3.1. Concepto y origen de retribución emocional

Retribución emocional, salario emocional, compensación emocional, sueldo intangible, retribución que va más allá del dinero, son acepciones que pareciendo dispares apelan a una misma realidad.

Como afirma Jiménez (2009) “la compensación emocional en sus diversas vertientes, es un incentivo claro y apreciado por todos los trabajadores, mejorando ostensiblemente la productividad de las empresas⁵”.

Según Abad (2005) algunos de los factores que inciden en el salario emocional son: la formación que ofrece la empresa, calidad de la relación entre empleado-supervisor, la posibilidad de expresar ideas y sugerencias, las oportunidades de ascenso y promoción, los retos profesionales, la planificación de carrera profesional, equidad, entorno laboral ameno, seguridad, reconocimiento, son algunos entre otros.

La remuneración ya no es la única gratificación, existe un “salario mental” delimitado en su mayor parte por la calidad de vida privada que tenga el empleado (Chinchilla, Poelmans y León, 2003).

⁵ Basta pensar como en España las medidas de conciliación han sido tasadas en una mejora de la productividad en un 30% (Jiménez, 2009).

CAPÍTULO 1

El objetivo del salario emocional es completar la satisfacción de los empleados que el salario económico no logra cumplir. Por ello las empresas deben estudiar de manera exhaustiva lo que les impacta emocionalmente a sus trabajadores, que es lo que hace que éstos no se encuentren satisfechos y cómo se podría mejorar esa cuestión. Según diversos estudios es necesario tener en cuenta aspectos como la salud, la familia, aficiones, etc.

Las nuevas generaciones ya no buscan vivir para trabajar, sino trabajar para poder vivir. Hay una importante evolución entre ellas, y es que premia el tiempo libre a cobrar más dinero, los sistemas de trabajo flexibles frente a los rígidos, la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar-personal, un creciente valor de los elementos intangibles en el trabajo y las nuevas posibilidades de trabajo que ofrecen las tecnologías de la información, son algunos de los cambios que marcan la diferencia entre las generaciones.

Por ello, el salario emocional se transforma en una herramienta de competencia para las empresas que hacen un uso adecuado de él; y aún más, en un mundo laboral en el que la sociedad está abierta a continuos cambios de valores, como el auge del ocio (deportes, viajes, cultura), la resistencia hacia los sistemas poco flexibles por parte de los trabajadores (prefieren una empresa que permita opciones que concilien la vida laboral con la personal), el aumento de valor de los elementos intangibles en la empresa (relación entre los trabajadores, empatía de los superiores), las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías de la información (teletrabajo entre otras).

La satisfacción laboral surgió hacia los años treinta, cuando Hoppock (1935) postuló que existen numerosos factores que podrían influenciar en la satisfacción laboral como pueden ser la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

A partir de entonces se alza la idea conocida como “enriquecimiento del puesto” cuyo autor Herzberg afirmó que los individuos podrían obtener un sentimiento de satisfacción si se les permitiese desarrollarse en sus puestos de manera psicológica y mental.

Siguiendo a estos dos autores encontramos a un tercero que refleja la satisfacción laboral como “el estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro de o un facilitador de los valores del trabajo” (Locke, 1969)

Antiguamente se pensaba que lo único que era capaz de satisfacer las necesidades de los empleados y de concentrar toda su motivación era el salario. El trabajo en sí mismo no es solo una simple realización de tareas obvias para un determinado fin u objetivo, sino también la relación de trabajo entre compañeros, jefes, cumplir normas,... Por lo que el sueldo ya no es el factor más significativo para mantener el puesto de trabajo en una organización, ya que por ejemplo esas relaciones no son traducibles al dinero.

Las empresas se encuentran en continua competitividad y se definen por la eficacia de sus trabajadores más que por otros factores, es necesario conocer aquello que los motiva y logra mantener su nivel de desempeño conforme a las

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

expectativas que la empresa necesita. De ahí nace la idea de salario emocional, aquel salario que es capaz de cubrir las necesidades del empleado que el salario (monetario) no es capaz de cubrir y va más allá de algo económico o tangible.

En conclusión, el salario emocional viene predispuesto por la necesidad de encontrar una satisfacción laboral para el individuo en su puesto de trabajo, ya que en la mayoría de las ocasiones no sólo es importante cubrir el bolsillo del empleado sino también su mente y sus sentimientos. Al igual que la recompensa financiera responde al salario económico, la satisfacción laboral responde al salario emocional.

1.3.2. Tipos y beneficios de la retribución emocional

La retribución emocional puede englobarse como parte de una retribución intrínseca y como parte de la retribución extrínseca indirecta por medio de los beneficios sociales. Ambas dos provocan en el empleado que lo recibe sentimientos internos y a pesar de que parte de las retribuciones emocionales se puedan traducir al dinero, el valor que se tiene de muchas ellas es subjetivo y personal.

Diversos estudios del Centro de estudios de ENEA, *Bussines School* e IESE; Centro Internacional de Trabajo y Familia IESE, 2009; Chinchilla et al. ,2003; Chinchilla y León ,2007; demuestran que los elementos de la retribución quedan englobados en cinco grandes bloques que se explican a continuación.

El bienestar personal. La empresa proporciona a través de esta clase de salario que el empleado tenga opción a una mejor salud a través de gimnasios, tenga opción a facilitarle la comida durante las horas de trabajo a través de un ticket restaurante, de ocio ofreciéndole entradas para teatro conciertos, partidos deportivos, etc.

El bienestar familiar. Las empresas que utilizan este tipo de salario consideran a la familia del empleado un pilar fundamental para que éste se encuentre en plenas condiciones de trabajo. Es por ello que ofrecen facilidades para que el trabajador realice su labor con una flexibilidad tanto temporal como espacial. Brindan flexibilidad horaria con semanas laborales reducidas, elección de turno de trabajo, horario flexible de entrada y salida, bancos de horas, etc. y flexibilidad espacial a través de videoconferencias o formación online, teletrabajo etc. El objetivo es facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral para los trabajadores.

El apoyo financiero. Las organizaciones que recurren a este tipo de salario proporcionan servicios y/o ayudas económicas a sus empleados. Abundan los beneficios sociales, con la posibilidad de customizar⁶ parte del salario bien sea guarderías (reserva de plazas para hijos de los empleados, o descuentos en la misma), centros para el cuidado de personas dependientes, seguros de diversa índole (de vehículos, de vida, médicos, dentales...).

⁶ Adaptación al español del verbo en inglés *customize*, significa modificar algo de acuerdo a las preferencias personales. Adaptarlo al gusto.

CAPÍTULO 1

Crecimiento y desarrollo. La empresa puede ofrecer a través de este tipo de salario formación y desarrollo (planes de carrera, formación), asesoramiento y apoyo profesional (*mentoring*⁷, *coaching*⁸), condiciones de mejora laboral (espacios y puestos de trabajo ergonómicos y seguros, zonas de descanso en la misma empresa), *outdoor training*⁹.

Acción social y voluntariado, la empresa facilita a los empleados la posibilidad de realizar la labor social y ayudar a los más desfavorecidos. Es gratificante para muchas personas el hecho de ayudar y/o al menos conocer que a través de su empresa existe la opción de voluntariado, de ayudar a los más necesitados, y que cuando en un momento de su vida necesita realizar una labor humanitaria para realizarse uno mismo como persona, su empresa no le despida, sino que le facilite y le impulse las ganas de hacerlo.

Para que todo ello se lleve a cabo es necesario que el sistema de retribución intangible se instaure como parte de la política retributiva de la empresa. O lo que es lo mismo, se oriente no sólo al rendimiento del trabajador (incentivos por objetivo cumplido, incentivos por productividad), sino que se enfoque hacia cubrir las necesidades del trabajador para conseguir su bienestar tanto en su vida personal como familiar como laboral.

En la tabla 1.2., a modo de resumen, se muestran según la categoría de salario emocional prestado, el beneficio generado para el trabajador y ejemplos de ello.

⁷ Según *Harvard Business Essentials*, el *mentoring* es el ofrecimiento de consejos, información o guía que hace una persona que tiene experiencia y habilidades, en beneficio del desarrollo profesional y personal de otra persona.

⁸ Procede del inglés *to coach*, en términos empresariales responde al proceso interactivo en el que el entrenador (*coach*) y los individuos entrenados buscan el camino óptimo para alcanzar unos objetivos fijados.

⁹ Conocido como “formación vivencial”, se basa en llevar a cabo juegos o actividades al aire libre que ayudan a los empleados a desprenderse de su rol de trabajo. Tiene como objetivos la mejora del rendimiento y solucionar conflictos internos. Las competencias que se trabajan en el *Outdoor Training* son: compromiso, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, autoestima y autoconfianza, comunicación con los compañeros, resolución de conflictos, manejo de situaciones con estrés, motivación, entre otros.

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Tabla 1.2. Tipos, beneficios y ejemplos de la retribución emocional

Categoría	Beneficios	Ejemplos
Bienestar personal	Hábitos alimenticios, deportes, equilibrio personal, prevención y reducción de estrés.	Ticket restaurante, descuentos en gimnasios, entradas para ocio y cultura, cursos de relajación y terapia del estrés.
Bienestar familiar	Facilitar cómo dónde y cuándo se realiza el trabajo, facilitar compaginar la vida laboral con la familiar.	Facilitar la organización de los tiempos y horarios laborales, mejora de las prestaciones de maternidad y paternidad, teletrabajo, videoconferencias, <i>E-learning</i> .
Apoyo financiero	Soporte informativo, descuentos, créditos, ayudas para la educación, adquisición de vivienda, ayudas para el cuidado de personas, satisfacer necesidades asistenciales.	Descuentos en formación propia y/o de familiares, formación en temas financieros, ayuda para solicitar hipotecas, seguros médicos, planes de pensiones, residencias para el cuidado de personas dependientes, guarderías.
Crecimiento y desarrollo profesional	Formación laboral y personal, desarrollo de competencias, identificación de valores, interrelación con los miembros de la organización, adecuado clima laboral	Políticas de promoción interna (bien definidas), plan de carrera, <i>mentoring</i> , <i>coaching</i> , <i>outdoor training</i> , zonas de descanso en la empresa, nuevos retos, reconocimiento del trabajo bien hecho, oportunidad de desarrollo.
Acción social y voluntariado	Facilitar la acción personal o corporativa en Instituciones de soporte a colectivos desfavorecidos.	Participación en situaciones de emergencia, colaboración en ONG o en organizaciones sin ánimo de lucro.

Fuente: Elaboración propia a partir de Centro Internacional Trabajo y Familia IESE – Universidad de Navarra y Edenred, 2012; Chinchilla et al., 2003; Chinchilla y León 2007.

Del mismo modo que la aplicación de políticas retributivas con salarios emocionales genera beneficios a los empleados, a la organización también. A pesar de que en ocasiones no es fácil para la empresa ofrecer ciertas prestaciones por los costes que generan, tiene significativas ventajas cuantificables. Entre otras destacan:

- Una mayor productividad, con empleados que tengan un equilibrio entre sus vidas laborales y familiares las tareas se realizan de forma más eficiente y comprometida con la organización.

CAPÍTULO 1

- Unos índices de rotación menores, con unos empleados fieles a la empresa se reducen los despidos y se ahorra en gasto de selección de personal, nueva formación y gestión.
- Disminuye el nivel de absentismo, se producen menos estrés, ansiedad y depresiones en la empresa, con jornadas de convivencia, zonas de descanso y lugares ergonómicos de trabajo, gracias a salarios emocionales que se adecuen a las necesidades de los individuos se reduce el número de bajas.
- Una alternativa de recompensa, ya que las empresas con la crisis han disminuido las pagas extras o los incentivos por producción, y una manera de recompensar al empleado que supone menos costes puede ser la flexibilidad laboral en tiempo y espacio, entre otros.
- Retener y atraer talentos, ya que las empresas que fomentan este tipo de retribución mantendrán en su empresa a los mejores trabajadores por tenerlos satisfechos y hacerles sentir valorados, y atraerán a posibles candidatos que estén cansados de las organizaciones inflexibles que sólo premian la producción.

Capítulo 2

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

“Lo que diferencia a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene, son ante todo las personas, su entusiasmo, su creatividad; todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar”.

C.H.Besseure Des Horts

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

En los últimos años, adquiere cada vez más importancia la cuestión de la conciliación entre la vida laboral y la personal-familiar por los efectos negativos que tienen para la sociedad, la empresa y los individuos el no poder conciliar adecuadamente.

En el siguiente capítulo que se estructura en cuatro epígrafes vamos a abordar las siguientes cuestiones. En el primero, se explica el origen, el concepto y la normativa de la conciliación laboral. En el segundo, el conflicto de roles que surge por la incompatibilidad entre el ámbito profesional y el personal-familiar. En el tercero, se abordan las medidas de conciliación que existen para mejorar esos conflictos. Por último, los beneficios que tienen tanto para las empresas como para sus trabajadores las buenas prácticas de conciliar.

2.1. La Conciliación laboral

2.1.1. Origen de la Conciliación laboral

Dos antecedentes principales han marcado el origen de la conciliación laboral y familiar; la incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios en los roles familiares.

Incorporación de la mujer al mercado laboral

El origen de la conciliación laboral surge en España con la entrada progresiva de la mujer al mercado de trabajo cuya presencia ha ido duplicándose en los últimos años.

España ha sufrido los avances tecnológicos y económicos a destiempo de los avances en la mentalidad de los individuos, lo que ha supuesto importantes desigualdades para las mujeres respecto a los hombres en el mercado de trabajo. En la actualidad, sigue siendo una cuestión pendiente de corregir la segregación laboral debido a que las mujeres tienen mayor dificultad para ascender de puesto que los hombres y ocupan categorías más bajas. Además existen ciertos tipos de empleo cubiertos en su mayoría por colectivos de hombres o de mujeres. Por hombres, puestos en la construcción, transporte y almacenamiento y por mujeres, actividades del hogar, servicios sanitarios y sociales.

Según el Instituto Nacional de Estadística y datos del año 2015, con una muestra de 40.000 hogares aproximadamente el 77,4% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados a su cargo), el 8,0% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados), el 5,0% de mujeres eran mandos intermedios, un 4,7% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,4% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares. Un 0,4% eran directoras de empresa grande o media. Se aprecia la diferencia importante de mando de los hombres frente a las mujeres.

Siguiendo el estudio del INE de 2015, con una muestra de 40.000 hogares, la participación más elevada es de 18,2% de un total de mujeres ocupadas cuya rama de actividad económica pertenece al comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas.

El segundo puesto corresponde con un 13,8% de un total de mujeres ocupadas a las actividades sanitarias y de servicios sociales, seguidas de la educación en tercer lugar con un 9,7%.

Las actividades en las que se observan porcentajes más bajos de actuación femenina son los suministros de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, y suministro de energía eléctrica con un 0,3% de mujeres empleadas.

En las ramas de actividades como industrias extractivas y actividades de organizaciones y organismos territoriales no se encuentra participación femenina alguna.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Un estudio del INE en la Unión Europea durante el año 2014 revela que, el 85,3% del total de mujeres ocupadas se encuentran en el sector servicios, en el sector industrial un 10,9% y en el de la agricultura un 3,8%. Mientras que en España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas se encuentran en el sector servicios, en el industrial el 7.6% y en el sector agricultura el 2,1%. Lo que demuestra la excesiva diferencia en los puestos profesionales que ocupan las mujeres entre unas ramas de actividad y otras, y el retraso que se refleja aún en España frente al resto de Europa en general.

Cambios en los roles familiares

El origen de la conciliación laboral surge con la división de roles en la época de la industrialización. La incorporación de la mujer al mundo laboral de manera progresiva durante los siglos XX y XXI ha generado cambios en la estructura familiar tradicional. Las mujeres son el colectivo que más afectado se ha visto con este hecho, ya que ahora asumen dos roles, el rol laboral, que hasta el momento venía encargándose el hombre, que era el encargado de llevar sustento al hogar y el rol familiar, que hasta el momento solo se encargaba la mujer del hogar y el cuidado de los hijos. Esto es lo que hasta el momento ocurría en una sociedad estereotipada con una división sexual de trabajo muy marcada¹⁰.

A partir de entonces es cuanto la relación trabajo-familia toma un interés primordial. La necesidad de conciliar surge porque las mujeres se han incorporado al mundo laboral, pero los hombres no se han incorporado del mismo modo en el mundo doméstico, o al menos no en la misma medida. De esta manera comienzan a aparecer características de la nueva realidad que Chinchilla (2004) manifiesta como:

- Un aumento de las fuentes de ingresos por la situación de doble trabajo o doble ingreso¹¹ de las parejas (mayor nivel de vida).
- Más independencia económica y jurídica de las partes en el matrimonio, sobre todo de la mujer.
- Un cambio de valores y prioridades marcados por las nuevas obligaciones del trabajo.
- Mayor estrés debido a la dificultad de conciliar trabajo y familia, sobre todo en el caso de la mujer.

¹⁰ Las características de la división sexual del trabajo son: Exclusividad de la responsabilidad de las mujeres en el cuidado y los hijos/as y de las tareas del hogar, valoración social y económica otorgada a los hombres en detrimento de las mujeres, las mujeres quedan desplazadas al ámbito privado, la división sexual y del trabajo se transforma en espacio y tiempo.

¹¹ Es la situación familiar en la que ambos cónyuges trabajan fuera del hogar, bien sea por la necesidad económica de trabajar ambos o por la necesidad de desarrollo profesional de la mujer.

CAPÍTULO 2

- Descenso de la natalidad debido a la dificultad de asumir un embarazo y la educación de los hijos a la vez que las responsabilidades de un trabajo profesional remunerado.

Todo ello a su vez genera que las familias comienzan a sufrir brechas sociales, debido a que en muchos casos los padres se ausentan del hogar para trabajar y el cuidado de hijos (de la que antes se encargaba la madre) queda más descuidado. Los niños son un colectivo que también se ven afectados de manera directa, por falta de atención de sus padres que pueda generar depresión, absentismo escolar...

Por ende, se consigue la aprobación de leyes por parte del gobierno de España para la conciliación de la vida laboral – familiar y personal de las personas trabajadoras, con el fin de encontrar un equilibrio a todos los desajustes que sufren tanto individuos involucrados como la sociedad en general, y de proteger a las familias como componente necesario para el desarrollo y el bienestar económico y social.

2.1.2. Concepto de Conciliación laboral

Según la Real Academia Española, conciliar (del latín *conciliare*) significa componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

Los seres humanos tenemos la necesidad de compaginar distintas facetas de nuestras vidas, como son la profesional, la familiar (bien sea como hijo/a, nieto/a, hermano/a etc.) y la personal (ocio, actividades y metas propias, etc.).

Felstead (2002) mantiene que conciliar es la “habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”.

Por otro lado conciliar hace referencia al fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral de las empresas como en el ámbito personal, ya que la conciliación forma parte esencial de esas condiciones.

El Ministerio de Igualdad de España defiende que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es “una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”.

Hoy en día, no se puede hablar de conciliación laboral sin hablar del concepto de corresponsabilidad. La corresponsabilidad se refiere a la necesidad de repartir las labores dentro de la familia de manera equitativa con el fin de conciliar dentro del hogar.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Del mismo modo el Instituto de la Mujer (2008) explica que, la corresponsabilidad es “la distribución equilibrada dentro del hogar, de las labores domésticas, la organización, cuidado y educación de personas dependientes con el objetivo de repartir de manera justa los tiempos de vida de hombres y mujeres”.

Por lo que la conciliación de la vida familiar-personal-laboral 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 profesional.

Con la conciliación de la vida laboral y personal se pretende llegar a un nuevo modelo social que necesita para su funcionamiento el correcto desempeño de cada uno de los agentes implicados. Es indispensable que exista una concienciación por parte de todos para lograr el equilibrio que se espera.

Siguiendo a Guerra (2007) y a la Fundación de mujeres (2010) los agentes que intervienen en la conciliación laboral se contemplan en la figura 2.1.

Figura 2.1. Agentes que intervienen en la conciliación



Fuente: Elaboración propia a partir de Guerra, 2007; Fundación de mujeres 2010.

Las *administraciones públicas* son encargadas de comunicar y concienciar acerca de los prototipos de convivencia, sociales y laborales y de las oportunidades que existen para el cuidado de personas dependientes;

CAPÍTULO 2

impulsan ayudas para la atención de personas dependientes y animan a todas las personas a la utilización de sus derechos.

Los *sindicatos* se encargan de comunicar las leyes y las medidas de conciliación a los trabajadores; imparten formación a los representantes de la negociación colectiva.

Por medio de las *empresas* se integran ideas modernas para reorganizar la manera de trabajar y gestionar el tiempo de las personas; ofrecen y mejoran la calidad de los recursos y sus requisitos legales; comunican al personal las medidas y normativas vigentes tanto en la empresa como en el exterior y agregan la conciliación laboral a los procesos de negociación con los sindicatos.

Los *hombres y mujeres* impulsan y hacen uso de sus derechos legales en cuanto a cuidado de familiares dependientes, y se encargan de dividir las responsabilidades familiares y del hogar entre los distintos miembros que lo forman.

A través de la *iniciativa social* se gestionan las necesidades que emergen en la sociedad de conciliar la vida laboral con la personal y ponen a disposición soluciones rápidas; conciencian y sensibilizan a los ciudadanos, además de innovar en la mejora de servicios para el cuidado de familiares dependientes.

2.1.3. Normativa reguladora en España

La importancia de la conciliación laboral se ve reflejada en las políticas públicas. Antes de centrarnos en su análisis hay que referenciar, como un antecedente previo y de importancia, los dos textos más importantes que conciernen a la mayoría de medidas de conciliación que son la Constitución española de 1978 y el Estatuto de los trabajadores (ET).

En el art. 9.2 de la Constitución vienen desarrolladas las condiciones de igualdad y libertad que tiene cada individuo y que deben ser reales y efectivas. Además de la relación estrecha que tienen con los principios contra la discriminación (art.14) y de protección a la familia (art 39).

Dentro del ET se hayan reconocidos la mayor parte de los derechos de conciliación laboral-familiar como laboral-personal, por ejemplo maternidad, paternidad, vacaciones, etc.

En España, los desarrollos normativos primordiales que existen para el logro de la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral son:

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Dichas leyes se entienden en varios cuerpos jurídicos, es decir suponen una parte adicional a lo ya establecido en el ET y en la Ley General de la Seguridad Social. Comprenden medidas acerca de los permisos de maternidad y paternidad, de las excedencias, periodos vacacionales y permisos, que las empresas deben llevar a cabo de forma obligatoria. Estas medidas son las siguientes:

La baja por maternidad o permiso maternal es una necesidad natural derivada de una situación de reproducción humana siguiendo a Meil et al. (2007). Según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad de hombres y mujeres, el tiempo de recuperación para la madre supone un total de 16 semanas ininterrumpidas, pudiendo ampliarse 2 semanas más por cada hijo en situación de parto múltiple.

El permiso de paternidad, según la Ley Orgánica de 3/2007, tiene una duración de 13 días ininterrumpidos pudiendo ampliarse 2 semanas más por cada hijo en situación de parto múltiple. Este permiso tiene como meta modificar el reparto tradicional de roles en función del género y facilitar la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de repartir las responsabilidades familiares.

El permiso de lactancia se estipula en 1 hora de ausencia diaria del puesto de trabajo pudiéndose dividir en dos fracciones (dos medias horas). Se realizará al principio o al final de la jornada y supone una reducción de la misma. El padre podrá solicitar dicho permiso, pero en caso de que ambos trabajen solo uno de ellos podrá ejercerlo. El permiso podrá ser utilizado indistintamente en casos de lactancia natural o artificial.

Las víctimas de violencia de género o violencia de terrorismo tendrán derecho, según el artículo 37.8 del ET, a una reducción de jornada con su disminución proporcional del salario y asistencia social integral (psicólogos, terapia). Además se les dará la oportunidad de reordenar sus horas de trabajo y de tener un horario flexible, para que trabajen las horas en que se sientan más seguros.

En cuanto a la adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares, se podrá adaptar la jornada en función de los términos establecidos en la negociación colectiva o lo concretado con la empresa de tal manera que, se lleve a cabo el derecho de conciliar la vida personal familiar y laboral.

Se declaran *como permisos retribuidos por la empresa* los 15 días por nupcialidad y 2 días por causas de nacimiento de un hijo/a, fallecimiento, accidente u hospitalización de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad (extendiéndose el mismo hasta una duración de 4 días si fuese necesario efectuar desplazamiento).

Los derechos que la conciliación ofrece *refiriéndose a vacaciones* son un plazo de 18 meses para hacer uso y disfrute de las mismas en caso de que no se hayan podido disponer de ellas por embarazo, parto, lactancia o suspensión de contrato por incapacidad, paternidad o lactancia.

CAPÍTULO 2

En cuanto a *la reducción de jornada*, según ET y la Ley de Conciliación 39/1999, se fija la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo a los padres y madres que se encuentren en alguno de los siguientes casos: razones de lactancia de un hijo con edad inferior a 9 meses, motivos de guarda legal y tenga a su cargo el cuidado de un menor de 8 años, el cuidado de un familiar con discapacidad física hasta el segundo grado de consanguinidad y el cuidado de un menor que tenga a su cargo afectado por enfermedades, accidentes etc., hasta los 18 años.

Respecto a las excedencias existen tres tipos: la voluntaria, la forzosa y la pactada. Son obligatorias para las empresas según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación a la excedencia voluntaria, se concede al empleado una duración no superior a 3 años para el cuidado de hijos/as desde su nacimiento; por interés particular se concede un máximo de 5 años con una antigüedad en la empresa de mínimo un año y para el cuidado de familiares se otorga 2 años hasta el segundo grado de consanguinidad del familiar.

En relación a la excedencia forzosa, se utiliza para la realización de cargos públicos y sindicales, se otorga una duración mientras persista el contrato del cargo de trabajo y se le conservará en ese tiempo el lugar de trabajo.

En relación a la excedencia pactada, se emplea para la suspensión por acuerdo mutuo del empresario y trabajador. Se pacta entre ambos una suspensión temporal del contrato y sus condiciones, la duración está sujeta al acuerdo de las partes.

A continuación, a modo de resumen, se muestra en la siguiente tabla lo explicado anteriormente.

Tabla 2.1. Derechos del trabajador en España

Derecho del trabajador /a	Detalles del derecho
Permiso de maternidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ 16 semanas de permiso (112días), ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a ○ 18 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad. ○ El padre podrá utilizar este permiso en caso de fallecimiento de la madre. También se podrá hacer uso del mismo en caso de fallecimiento del hijo. ○ Si es un nacimiento prematuro, el permiso empieza a la salida del hospital y por un máximo de 13 semanas.
Permiso de paternidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ 13 días por nacimiento, adopción o acogida, que sumamos a los dos días legales por convenio colectivo. Se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo/a. ○ Prestación económica: el 100% de la base reguladora. ○ En caso de parto, adopción o acogida múltiple se amplía dos días más a partir del segundo. <p>El permiso se amplía a 4 semanas que puede disfrutarse a la vez que el permiso de maternidad o una vez acabado el mismo, a tiempo parcial o completo.</p>
Permiso de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 hora diaria que puede ser convertida en días libres. Se permite acumular el permiso en jornadas completas. ○ Cuando el padre y madre trabajan puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro. ○ Se incrementa proporcionalmente en caso de partos múltiples. <p>Suspensión del contrato por riesgo en la lactancia natural con prestación del 100% de la base reguladora.</p>
Violencia de género y terrorismo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reducción de jornada de trabajo con la disminución del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, adaptación del horario, horario flexible u otras formas que utilice la empresa. <p>Todo ello en el supuesto de que la mujer trabajadora ha sido víctima de agresiones físicas, psicológicas por su cónyuge o ex cónyuge u otra persona en la que se encuentre en una relación afectiva o sentimental.</p>

... Continúa

CAPÍTULO 2

... Continúa

Derecho del trabajador /a	Detalles del derecho
Adaptación de jornada laboral por motivos personales o familiares	<ul style="list-style-type: none">○ Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
Permisos retribuidos por la empresa	<ul style="list-style-type: none">○ 15 días por matrimonio○ 2 días por nacimiento de hijo/a, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo es de 4 días.
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none">○ Se concede un plazo de 18 meses para disfrutar de vacaciones que no se hayan podido utilizar por causa de embarazo, parto, lactancia o por suspensión de contrato por una incapacidad, paternidad o maternidad en el año correspondiente.
Reducción de jornada por guarda legal	<p>(Fuera de los casos de lactancia)</p> <ul style="list-style-type: none">○ Reducción de la jornada retribuida por razones de guarda legal de menores de 8 años o discapacitados física o sensorialmente, y quienes se encarguen del cuidado de un familiar directo hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Excedencias por cuidado de hijos/as	<ul style="list-style-type: none">○ Se podrá hacer uso de un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose este periodo como cotizado a efectos de la Seguridad Social.
Excedencia por cuidado de familiares	<ul style="list-style-type: none">○ Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Excedencia voluntaria	<ul style="list-style-type: none">○ Siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.
Excedencia Pactada	<ul style="list-style-type: none">○ Suspensión temporal del contrato por acuerdo mutuo de empresario y trabajador.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 39/1999, Ley Orgánica de 3/2007 y Plan de Igualdad y Oportunidades de 2008-2011.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

2.2. Conflicto de roles

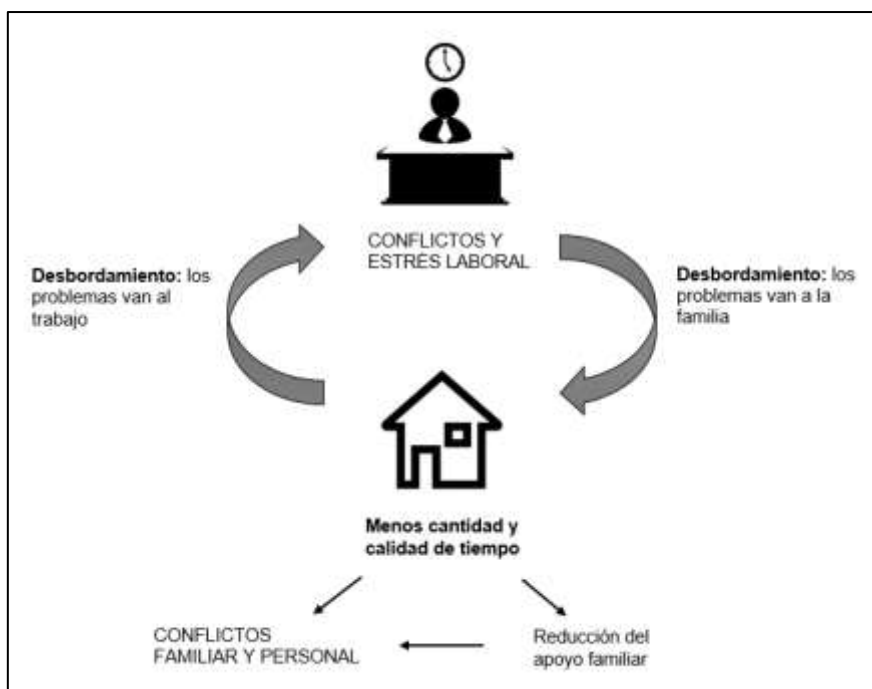
Debido a los continuos cambios sociodemográficos, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el discordante reparto en las responsabilidades en la vida privada y una falta de servicios de apoyo por parte del gobierno, genera que actualmente muchas personas vivan en un escenario de conflictos al pretender encontrar un equilibrio entre sus roles tanto laborales como personales.

El rol laboral necesita tiempo y empeño para realizar las tareas que se exigen en la empresa. Por otro lado, el rol familiar-personal necesita tiempo para el cuidado de la familia y del hogar, para la realización de actividades personales, ocio, etc...

Numerosas personas tienen que enfrentarse día a día a un conflicto de roles debido a la dificultad de compaginar las responsabilidades tanto familiares como laborales, lo que supone una importante causa de presión y efectos negativos para dichos individuos.

Siguiendo a Kant et al. (1964) definen el conflicto entre trabajo y familia como “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia, son de alguna forma, mutuamente incompatibles”.

Figura 2.2. Ciclo del tiempo en el equilibrio laboral-personal



Fuente: Elaboración propia a partir de Chinchilla y Moragas (2010)

Como se observa en la figura 2.2., promover el equilibrio entre trabajo-familia es esencial, ya que cualquier tirantez entre ellos tiene repercusiones en los dos mundos, tanto en el personal como en el laboral, y cuando hay

CAPÍTULO 2

conflictos los problemas que surgen en el trabajo nos producen un desbordamiento en la familia y viceversa.

El problema surge cuando se plantea ejercer de manera simultánea ambos roles y no son compatibles. Esto genera estrés, tensión y dificultades para los empleados que repercute tanto en el ámbito laboral como en el personal, lo que hace que su satisfacción laboral disminuya además de su compromiso organizacional y su implicación con el trabajo¹².

Existen evidencias de que el conflicto familia-trabajo y el conflicto trabajo-familia son independientes y actúan de manera distinta, por lo que se explican a continuación por separado.

2.2.1. Trabajo-familia vs Familia-trabajo

El conflicto trabajo-familia supone una discrepancia entre el tiempo que se excede el trabajador en su puesto de trabajo y que deja un menor tiempo para la realización de su vida familiar-personal; el conflicto sucede porque no hay un equilibrio entre ambas.

Los factores que pueden influir en este tipo de conflicto se representan por el exceso de horas de trabajo que genera incompatibilidad de horarios, nerviosismo o intranquilidad por la imposibilidad de cuadrar horarios y el estrés que se crea por querer realizar los compromisos tanto laborales como personales.

Según Rodríguez (2009) el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas. La implicación laboral influye en el conflicto especialmente porque el tiempo que se dedica al ámbito familiar disminuye, en cantidad y calidad. La inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona a la hora de responder a las actividades laborales en los espacios familiares, por lo que el tiempo dedicado al ámbito familiar se vea afectado.

El conflicto familia- trabajo ocurre cuando las horas personales-familiares no son aprovechadas de manera correcta y se produce una presión o tensión que pueden implicar un menor rendimiento en el puesto de trabajo.

Los factores que pueden interferir en el conflicto familia- trabajo se encuentran en la necesidad del cuidado de la familia y de personas dependientes en familias de doble carrera en las que los cónyuges coinciden en sus horarios de trabajo.

El problema que se genera entre trabajo y familia causa efectos negativos como mayores riesgos para la salud de los empleados, erróneo funcionamiento del rol de padre y madre, disminución de la producción en el

¹² Un empleado descontento con su empresa se implicará en menor medida emocionalmente con su trabajo que uno que esté contento, de tal manera que le afecten menos sus conflictos de trabajo fuera del ámbito laboral.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

puesto de trabajo, menos satisfacción vital, aumento de la ansiedad y nerviosismo en el trabajo, etc.

En cambio, el uso de programas que facilitan la igualdad de género en el lugar de trabajo para minorar el conflicto trabajo-familia, interviene de manera positiva en la rentabilidad de la empresa.

Estos conflictos también dependen a su vez del rol o roles que toman en este caso los individuos. Según diversos estudios, no afectan de la misma manera los conflictos familia-trabajo o trabajo-familia si se es mujer que si se es hombre, soltera/o que casada/o, con hijos que sin hijos, si se tiene un nivel educativo u otro, una categoría laboral u otra, la flexibilidad en el puesto de trabajo, los beneficios o incentivos que la empresa te reporte, la movilidad laboral etc...

Por último, estos conflictos no son un problema íntegro de mujeres u hombres que trabajan, sino también un problema del gobierno debido a las irrisorias aún prácticas de conciliar la vida familiar con la vida laboral, tanto de empresas públicas como privadas, lo que genera que no se pueda ejercer una buena corresponsabilidad por parte de las familias.

2.3. Medidas de conciliación laboral

Las empresas que son familiarmente responsables¹³ aplican medidas que faciliten compaginar el rol laboral con el rol familiar-personal. Son beneficios, disposiciones o facilidades laborales que la empresa brinda a sus empleados de manera voluntaria¹⁴ para proporcionarles un mayor equilibrio entre sus vidas laboral y personal y evitar problemas de roles (véase Tabla 2.6.).

A pesar de la existencia de múltiples medidas de conciliación no debemos entender la conciliación solo como eso, como unas simples medidas, sino como una forma de cultura que la empresa tiene, una manera de dirigir y de liderar, que conllevan calidad en el empleo. A continuación pasaremos a explicar brevemente algunas de ellas.

¹³ Empresa Familiarmente Responsable es aquella que tiene como parte de su cultura empresarial la protección y el apoyo al empleado. La organización se convierte en un sistema enriquecedor tanto del entorno interno como externo, ya que conciben la necesidad que tienen los empleados de conciliar su vida laboral con la familiar y conocen la importancia de las familias (son el núcleo de la sociedad).

¹⁴ Son voluntarias ya que son adicionales a las medidas de conciliación establecidas por el gobierno y de ordenado cumplimiento.

Tabla 2.2. Tipos y medidas de conciliación

Tipos de medidas	Medidas de conciliación
Flexibilidad en el tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Horario flexible ➤ Elección de turno de trabajo ➤ Semana laboral reducida ➤ Puesto de trabajo compartido ➤ Formación en el horario laboral ➤ Banco de horas ➤ Política de luces apagadas ➤ Reducción voluntaria de jornada
Flexibilidad en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teletrabajo ➤ Videoconferencias ➤ <i>E-learning</i>
Permisos, excedencias y ausencias en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Baja por maternidad ➤ Permiso de paternidad ➤ Excedencias
Ayudas y servicios (beneficios sociales)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudas económicas para guarderías ➤ Servicios de formación y asesoramiento ➤ Pago de seguros ➤ Servicio de transporte y/o ayudas al desplazamiento ➤ Días de asuntos propios

Fuente: *Elaboración propia*

2.3.1. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Horario flexible

Medida que permite adaptar la jornada profesional a las necesidades de los trabajadores teniendo un margen de tiempo de entrada al trabajo, de descanso, comida y de salida. Es la más nombrada, conocida y usada por las grandes empresas.

Según Meil et al. (2007) la flexibilidad horaria se adapta mejor en las empresas que utilizan un sistema de trabajo por objetivos; en las que la jornada laboral se organiza en jornadas partidas y en centros grandes, en los que puede producirse una concentración alta de trabajadores en horas de entrada o salida.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Elección de turno de trabajo

Esta medida posibilita a los empleados tener preferencia a la hora de elegir un turno de trabajo en situaciones familiares determinadas, las cuales deben venir estipuladas y acordadas con antelación por la empresa para evitar posibles abusos entre compañeros/as. Dichas medidas pueden ser modificadas en tiempo y espacio.

Semana laboral reducida

Dicha medida genera la posibilidad de comprimir las horas de trabajo de la semana laboral en un menor tiempo semanal. No se trata de reducir las horas semanales que un trabajador realiza para su empresa, sino en convertirlas en un periodo inferior, por ejemplo haciendo una hora más al día para tener el viernes libre y trabajar de lunes a jueves. Se utiliza frecuentemente en época estival.

Meil et al. (2007) afirman que la mayor limitación para la implantación de este tipo de medida se produce en las áreas que prestan servicio al cliente. Para llevar a cabo esta medida es necesario “un giro cultural que permita interpretar que los clientes no reciben un mejor servicio por estar atendidos durante más tiempo, sino por tener niveles de atención de elevada calidad”

Puesto de trabajo compartido

Job sharing o jornada compartida de trabajo ofrece la posibilidad de que un puesto de trabajo sea desempeñado por varios trabajadores al mismo tiempo. Normalmente se lleva a cabo con dos trabajadores que comparten las tareas en una jornada a tiempo parcial. Los requisitos que se exigen para hacer posible esta medida es que las personas que van a compartir el puesto tengan competencias y valores equilibrados. Por supuesto, la carrera profesional de cada trabajador se debe considerar de forma independiente.

Formación en horario laboral

La formación en el horario laboral tiene como objetivo no invadir el espacio privado del empleado con su carrera profesional, es decir, el individuo tiene la posibilidad de trabajar y estudiar o desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo, de tal manera que no es necesario que gaste de su tiempo privado para ello.

Banco de horas

El banco de horas permite ausentarse al empleado de manera puntual unas horas de la jornada laboral para asuntos propios. El trabajador acumula horas que quedan registradas de manera que con ellas pueda aumentar sus vacaciones y disponer de ciertos días libres.

Siguiendo a Meil et al. (2007) en España, esta medida aún no está muy implantada, a pesar de que la inmensa mayoría de empresas disponen del

CAPÍTULO 2

mecanismo de control de entradas y salidas de sus trabajadores (lo que se conoce como “fichar”).

Política de luces apagadas

Continuando a Meil et al. (2007) esta propuesta hace referencia a implantar límites horarios de cierre en los centros de trabajo, lo que supone que la actividad laboral se paraliza mediante la desconexión eléctrica en las instalaciones a una determinada hora.

Es una medida propuesta por el Ministerio de Administraciones Públicas, fijando el cierre de las empresas a las 6 de la tarde. Algunas ya aplican esta medida, otras piensan que al marcar una hora fija se está dejando de lado esa flexibilidad de horario que se pide con las buenas prácticas de conciliación.

En España, el presentismo laboral¹⁵ está a la orden del día en las oficinas. Muchos empleados y empleadores siguen creyendo que cuantas más horas se realicen en el puesto de trabajo más rendimientos se obtienen; la política de luces apagadas pretende romper esta tendencia errónea.

Reducción voluntaria de jornada

Las posibilidades de reducción de jornada voluntaria son las establecidas por ley, pero como medida de conciliación se podrían ampliar con otros motivos adicionales, como por ejemplo, aumentar la edad del menor en vez de 8 años a 12 años o 14.

2.3.2. Flexibilidad en el lugar de trabajo

Teletrabajo

Esta medida admite que los trabajadores desempeñen sus labores en una localización geográfica distinta a la de su empresa. La característica principal del teletrabajo es la conexión de forma telemática entre la empresa y el empleado, lo que va a permitir una comunicación entre ambos en tiempo real. A pesar de que el trabajador no realice su trabajo presencialmente, sí que es considerado así, y sus derechos y deberes no se ven alterados.

Según Meil et al (2007) “las organizaciones que deseen implantar el teletrabajo deben asociar esta forma laboral a los puestos que, además de ser susceptibles de teletrabajar, tienen un elevado grado de descentralización y se evalúan y se controlan mediante un cumplimiento de objetivos”.

Videoconferencias

Ofrece la posibilidad del uso de conferencias vía internet para evitar desplazamientos cuando se tengan que realizar reuniones o impartir /recibir algún tipo de formación.

¹⁵ Comportamiento de aquellos trabajadores que asisten de manera regular a su puesto laboral pero que pasan su tiempo sin hacer nada productivo, o retrasan su actividad para parecer que llevan una carga de trabajo inexistente.

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

Esta medida tiene como objetivo evitar al trabajador los inconvenientes que le puede generar el tener que viajar y, por supuesto, reducir la empresa el gasto en dietas y viajes.

E-learning

Esta medida facilita al trabajador el acceso a plataformas formativas y educativas a través de conexión a internet. Admite que el empleado se comunique con su tutor de manera sincronizada si es necesario.

La formación on-line permite a la empresa disminuir sus gastos en formación profesional frente a la formación presencial. Además, esta medida supone tener un horario más flexible para que los empleados elijan las horas que más les convenga para formarse ya que no están fijados los horarios.

2.3.3. Permisos y excedencias

Permiso por maternidad

Algunas medidas de conciliación que pueden llevar a cabo las empresas en este caso, son el aumento del permiso de maternidad a lo establecido por ley, el compromiso de mantener el puesto de trabajo de la madre durante el embarazo (supone una tranquilidad mental), actos simbólicos desde ramos de flores enviados al hospital hasta cestas-regalos (pañales, juguetes, chupetes, pijamas...)

Permiso de paternidad

Para considerar una medida de conciliación voluntaria por parte de las empresas sería necesario que éstas ampliasen la duración del permiso de paternidad.

Permiso de lactancia

Para considerar una medida de conciliación voluntaria por parte de las empresas sería necesario que éstas ampliasen la duración del permiso de lactancia, o bien permitiesen entrar y salir a cualquier hora del puesto de trabajo para la alimentación del bebé.

Excedencias

Si se quiere considerar una medida de conciliación voluntaria es necesaria la ampliación de sus plazos por parte de las empresas o generar más facilidades para poder hacer uso de ellas. Por ejemplo que la edad del hijo sea mayor que la estipulada, que el parentesco por consanguinidad sea de mayor grado, etc.

2.3.4. Ayudas y servicios que favorecen la conciliación

Dentro de esta área se constituyen las medidas que ayudan a las familias a sufragar las necesidades de su vida familiar o personal a través de una serie de beneficios que se les conoce como beneficios sociales.

Según Chiavenato (1993) los beneficios sociales son “medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad”.

Dentro de las ayudas y servicios que favorecen la conciliación, podemos encontrar distintos tipos, a continuación algunos ejemplos:

Ayudas económicas para guarderías

Hasta que los niños se escolarizan por obligación existe un periodo de tiempo que genera un problema para conciliar. En España, esta edad son los tres años y las familias se han ocupado del cuidado del niño de forma privada, por medio de guarderías de pago, de familiares como los abuelos/as, etc.

Actualmente, las empresas como medida de conciliación ofrecen “cheque guardería”, un dinero al mes al empleado para el pago de la guardería, o instauran ellas mismas servicio de guardería en sus instalaciones. Los objetivos son facilitar a los padres el cuidado privado de sus hijos mientras ellos trabajan, y reducir con ello los gastos de escolarización precoz.

Servicios de información y asesoramiento

La empresa a través de esta medida ofrece asesoramiento a sus empleados de tipo profesional, personal-familiar, legal, financiero, etc. El objetivo es encontrar un equilibrio en la vida de sus trabajadores tanto fuera como dentro del trabajo, y prestarles su apoyo en momentos buenos y en momentos malos como puede ser un divorcio, una enfermedad familiar, problemas financieros con hipotecas o préstamos. El empleado se siente protegido por su empresa y se considera en deuda con ella, lo que hace que se refuerce su compromiso.

Pago de seguros

El pago de seguros de vida, médicos, dentales, invalidez, es una medida mediante la cual la empresa ayuda económicamente al empleado en los gastos de su vida privada, subvencionándolos en su mayor parte o en su totalidad.

Servicio de transporte y/o ayudas al desplazamiento

Medida a través de la cual la empresa facilita al empleado un medio de transporte para trasladarse desde su casa a su lugar de trabajo o ayudas para sufragar el gasto que el trabajador tenga en el uso de su vehículo propio. En

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

concreto, el pago de transporte público, pago del consumo de combustible a sus empleados, disponibilidad de transporte público o coche de empresa, etc.

Lo que se busca con ello es simplificar en menor o mayor medida la problemática del desplazamiento desde el hogar hasta el lugar de trabajo, ya que en las ciudades grandes muchos individuos se plantean el hecho de aceptar un trabajo u otro en función de las distancias que existan al mismo, bien sea por el coste que les supone el desplazamiento o, en muchas ocasiones, por el tiempo que les cuesta llegar al mismo.

Días de asuntos propios

Según Meil et al. (2007) con esta medida se pretende una mayor disposición de tiempo a los empleados para que puedan gestionar mejor sus necesidades privadas y familiares, sin que ello repercuta en la productividad de la compañía.

Estos días conocidos como “moscosos”, “días flotantes”, “chupetines”, etc, son fechas que concede la empresa de manera extraordinaria para las necesidades personales del trabajador, como puede ser acompañar a un familiar dependiente al médico, renovar el pasaporte, gestiones con las administraciones públicas...

2.4. Beneficios que generan las buenas prácticas de conciliación

Beneficios para el empleado

Los beneficios que se generan se dejan sentir más en las mujeres que en los hombres debido a la mayor implicación de éstas en su rol de madre y profesional. A pesar de ello ambos colectivos se ven beneficiados en diversos aspectos.

En primer lugar existe un aumento de la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. Se produce una mayor implicación laboral por parte del empleado hacia la empresa gracias a que ésta satisface sus necesidades, tanto económicas como emocionales. Esa satisfacción hace que el empleado esté más motivado a realizar sus tareas y sea más productivo.

En segundo lugar se genera una seguridad tanto física como emocional por parte del empleado en el ámbito profesional. Al tener la sensación de que sus necesidades están cubiertas no tiene inquietudes en su puesto de trabajo que pueda distraerle, bien provengan del ámbito laboral o del ámbito personal.

Hasta tal punto se genera una estabilidad física y mental en el empleado, que su salud laboral mejora. Se reducen los niveles de estrés y ansiedad ya que gracias a las medidas conciliadoras hay menos conflictos familiares y personales. Los trabajadores se sienten más libres y relajados tanto en su puesto de trabajo como en su vida privada.

CAPÍTULO 2

Los empleados gracias a las medidas de conciliación van a poder compaginar el trabajo con la familia y formarse en nuevos ámbitos profesionales, por lo que se les facilita las oportunidades de desarrollo profesional.

Por último, el tiempo libre de los empleados aumenta de manera considerable, gracias a las medidas de flexibilidad horaria. Esto genera que el trabajador se desarrolle más fácilmente y se sienta más realizado consigo mismo, y por ello más satisfecho con su empresa.

Beneficios para la sociedad

Se constata en diversos estudios los beneficios que las buenas prácticas de conciliación generan en la población. En primer lugar suponen un aumento de la natalidad, ya que no tendrán que hacer la elección entre tener hijos o continuar con su carrera profesional y que podrán hacer uso de ambas. Además se reduce el estrés y ansiedad de los empleados, que a la larga representa menos bajas para la organización. La Seguridad Social no tendrá que pagar por esos salarios de incapacidad temporal del trabajador y fruto de ello los costes sanitarios serán menores.

Los empleados al disponer de más tiempo libre pueden ejercer su rol familiar de manera más presencial con sus hijos, asistir a sus actividades extraescolares, ayudarles con sus tareas, pasar más tiempo de ocio juntos... lo que deriva en una mejor educación para ellos. Está demostrado que unos padres "presentes" en la vida de sus hijos (en vez de cuidadores o niñeras) ayudan a su formación integral.

Por último, las personas se vuelven más equilibradas cuando pueden compatibilizar las distintas facetas de la vida, lo que genera una sociedad más tolerante y que se sensibiliza con los problemas ajenos. En definitiva, se consigue mejores ciudadanos.

Beneficios para la empresa

Son múltiples las ventajas que un buen uso de las medidas de conciliación laboral pueden generar a la empresa. En primer lugar, se produce una mejora del clima laboral al disminuir tanto el estrés como los conflictos laborales y se acrecienta la satisfacción personal.

El gasto de personal disminuye debido a que se consigue la retención de los mejores talentos, por lo que los costes de reclutamiento y selección son menores. Surge en los empleados un aumento de fidelidad hacia la empresa y una implicación mayor y disminuye el absentismo laboral.

Consecuencia del uso de estas buenas prácticas mejora la imagen de la empresa; se atrae a nueva clientela, se captan a trabajadores/as que valoran que la empresa esté comprometida con la conciliación y la igualdad. La empresa aumenta su prestigio y con él, el de sus productos o servicios. Además, mejora sus relaciones tanto con empresas públicas como privadas lo

LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

que puede generar beneficios o ventajas fiscales por una correcta responsabilidad social corporativa, etc.

Capítulo 3

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

“Cualquier cosa que tenga valor vale la pena medirla”

Principio utilizado en Whole Foods

En el siguiente capítulo se pretende abordar los diversos problemas que para la población conlleva una gestión inadecuada de la conciliación laboral. Analizar las distintas situaciones a las que se enfrentan los países europeos en el ámbito de la conciliación y comentar las diferentes alternativas para resolver los conflictos.

En el primer epígrafe se explican los problemas generados en Europa y España en particular, por la falta de adaptación de la vida laboral y familiar, viéndose afectadas de manera severa la población, la natalidad y los hogares, entre otros. En segundo lugar se habla de la legislación vigente en Europa sobre la conciliación. En el tercero se acomete una comparación entre los países de Europa y España respecto a sus medidas obligatorias de conciliación y las extraordinarias, seguido de una encuesta de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los europeos. Por último, se comentan dos claves principales para conciliar en España, el huso horario y la jornada laboral.

Para la redacción de este capítulo nos hemos apoyado bibliográficamente en la Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas elaborada por el Ministerio de las regiones nórdicas (*"The ultimate balancing ACT, Work and family in the nordic región"*), Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega elaborada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer.

Además seguiremos varios libros, destacando principalmente a Fernandez-Crehuet (2016).

3.1. Efectos de no conciliar

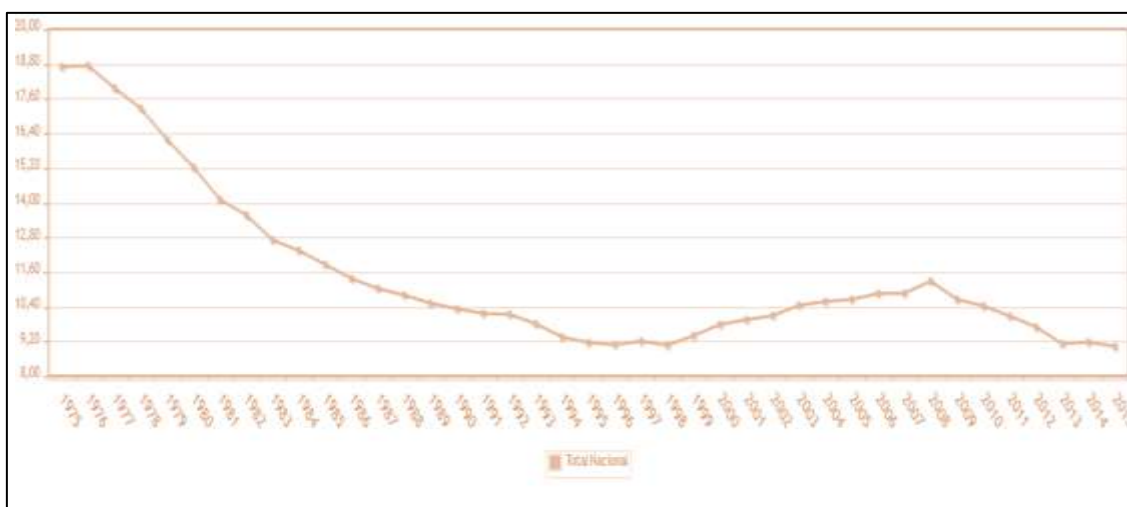
La sociedad europea se ha visto afectada por los efectos negativos que surgen al no poder conciliar la vida personal, familiar y profesional. Estos problemas que en un principio aparecen en el ámbito laboral se extienden hoy también a aspectos de cultura, educación, economía, etc. La solución ¹⁵se encuentra en la creación de estrategias por parte de los gobiernos y empresas que tengan como objetivo alcanzar unas metas (aumento de la natalidad por medio de estrategias que impulsen la fecundidad o disminuyan los abortos, por ejemplo).

A continuación, se explican algunos de ámbitos más perjudicados y en los que más incide la conciliación de la ciudadanía europea.

3.1.1. Evolución de la natalidad

La tasa de natalidad y fecundidad en Europa está generando importantes daños en la población. El cambio natural demográfico ¹⁶ es negativo, lo que implica un descenso relevante de los nacidos vivos en Europa y un descenso en la tasa de fecundidad.

Grafico 3.1. Tasa bruta de natalidad en Europa

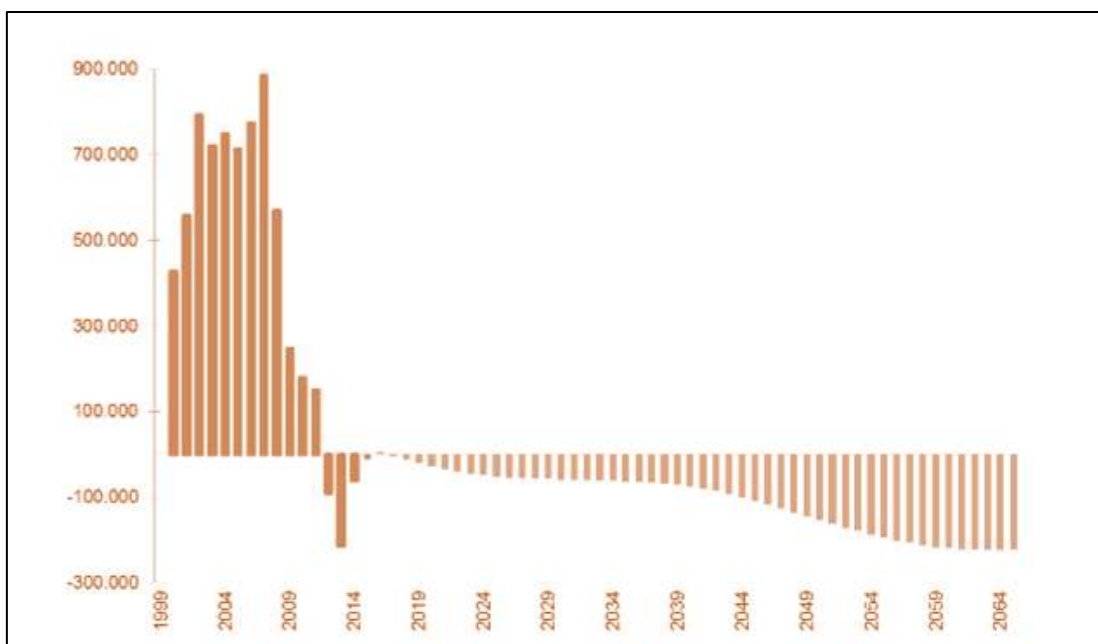


Fuente: Instituto Nacional de Estadística, datos de 1975-2015

En la gráfica se puede contemplar un descenso en picado en los últimos años en la mayoría de los países de la Unión Europea. El crecimiento en alguno de los países viene derivada la migración de Oriente y de religión musulmana.

¹⁶ Diferencia entre el número de nacidos vivos y el número de fallecidos. El cambio natural positivo, conocido también como incremento natural, se produce cuando los nacidos vivos son más numerosos que los fallecidos. El cambio natural negativo, también conocido como decrecimiento natural, se da cuando el número de nacidos vivos es inferior al de fallecidos (Eurostat).

Tabla 3.2. Crecimiento anual de la población de España 2000-2015 y según proyección 2016-2066



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, proyecciones de población 2016-2066

Como se observa en la gráfica 3.2., el crecimiento anual de la población de España proyectado para 2064 refleja un decrecimiento cada vez mayor si las condiciones actuales no mejoran. En España aumenta el número de mujeres que dan a luz a edades más avanzadas y por consiguiente tienen un menor número de hijos/as. La media de edad para tener el primer hijo/a se ha visto aumentado en 4 años desde 2002 que era de 29,7 años. Por su parte la tasa de fecundidad destaca por su decrecimiento. España cuenta con uno de los índices sintéticos de fecundidad¹⁷ más bajos del panorama europeo (1,32 hijos por mujer según el INE).

En España, han sido características influyentes en el retraso y en el descenso de la natalidad: la incorporación de la mujer al mercado laboral, un cambio de cultura a la hora de concebir los hijos, encarecimiento inmobiliario (sobre todo la vivienda española se ha encarecido más que la del resto de países de la UE), la precariedad laboral de la mujer y la inseguridad práctica y legal de perder el trabajo.

3.1.2. Evolución de la población

La demografía en Europa se caracteriza por un progresivo envejecimiento de la población y una disminución de la tasa de natalidad, lo que hace que la población europea se vea afectada por las consecuencias que derivan de este problema.

En Europa se han tomado diversas medidas para paliar estos problemas como pueden ser el incremento de la inmigración de personas jóvenes con el

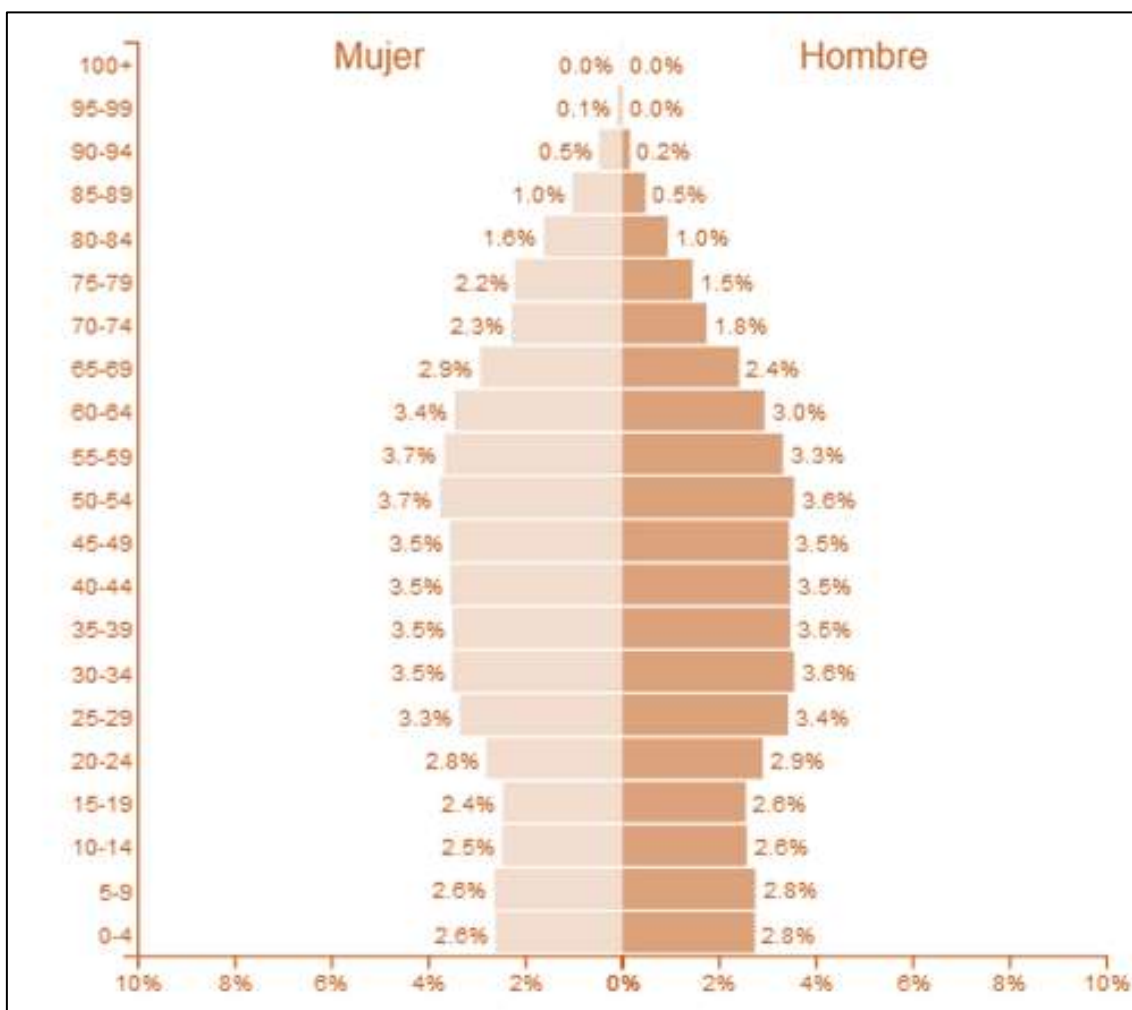
¹⁷ Número de hijos promedio hipotéticos que una mujer tendría durante su vida fértil, según estudios de fecundidad y sin estar sometidas a riesgos de mortalidad.

CAPÍTULO 3

fin de integrarles al mercado laboral, motivar un aumento de la natalidad a través de ayudas económicas, desarrollar políticas que favorezcan el empleo, etc.

Según Fernandez-Creuhuet (2016) con el comienzo de la crisis en 2008, unas cifras de crecimiento económico negativo, elevado desempleo y el déficit de algunos de los países de la Unión ha hecho que, las medidas para minorar los problemas demográficos hayan sido inservibles.

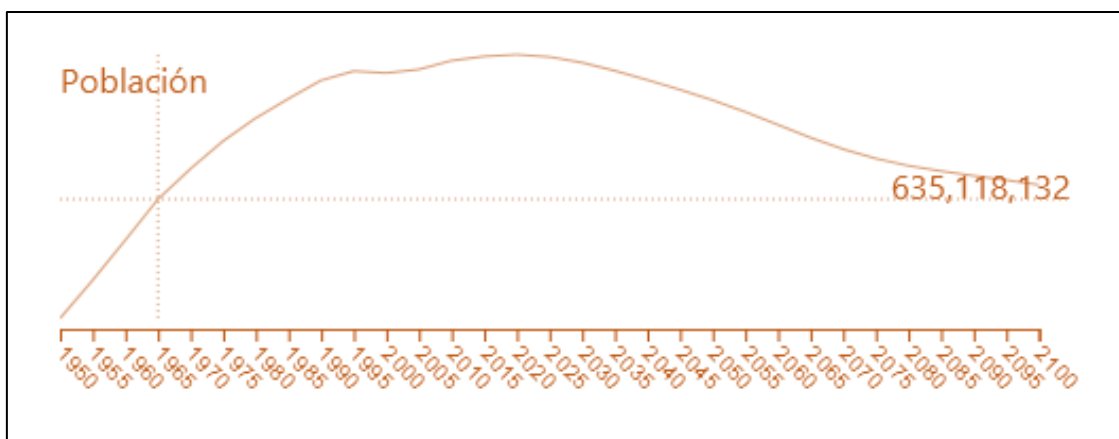
Gráfica 3.3. Pirámide poblacional de Europa



Fuente: Pirámides de población del mundo datos 2016

En el año 2016, Europa cuenta con una población de 738.849.002 personas. Como se puede observar en la gráfica 3.3. la mayor parte de la población oscila entre los 30 y los 64 años de edad. Respecto a años anteriores, Europa ha sufrido un adelgazamiento de su población joven, lo que está generando una inversión de la pirámide poblacional, y en caso de no poner freno a este declive lo que se espera, en un futuro cercano, es un descenso de su población.

Gráfica 3.4. Evolución y proyección de la población en Europa de 2015-2100



Fuente: Pirámides de población del mundo datos de 1950-2100

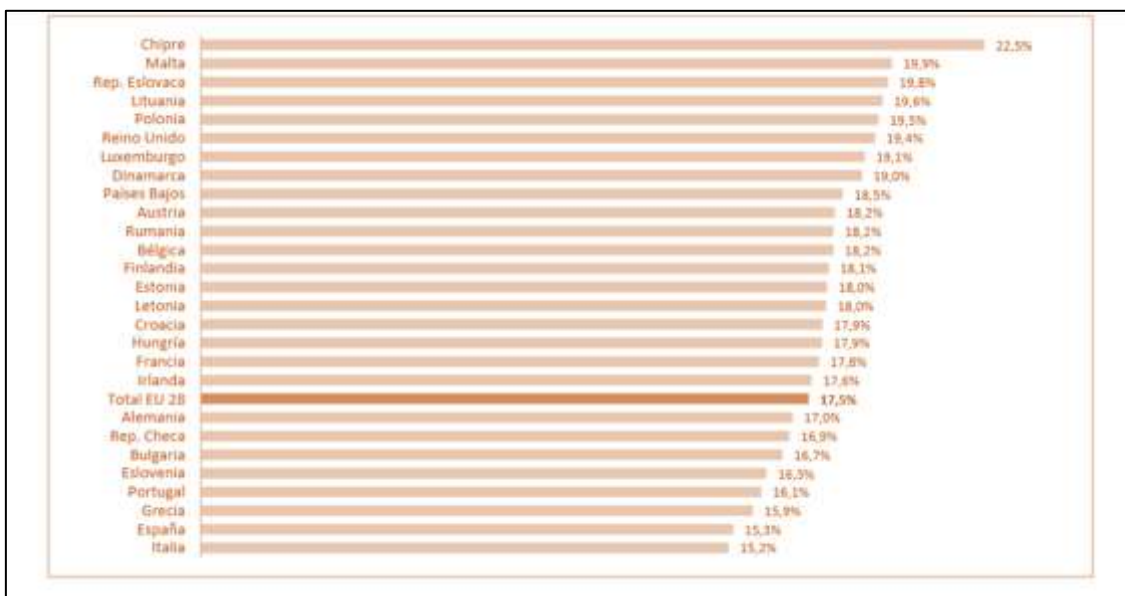
Siguiendo a Pirámides de población del mundo y su estudio evolutivo, Europa en el año 2100 habrá reducido su población en un 14,03%, lo que supone 103.730.870 habitantes menos, sin olvidar que la mayor parte de la población será la más envejecida.

A causa del envejecimiento, otra circunstancia que se está dando es el aumento de la población dependiente. Cada vez son más las familias que cuidan de familiares que no se pueden valer por sí mismos. Esto genera más dificultad para poder conciliar su vida laboral con la familiar si no reciben ningún tipo de ayuda social (bien sea por parte de la empresa o por parte del estado).

Si Europa sigue con esta tendencia lo que deparará el futuro será una población más envejecida, y en términos económicos una economía menos productiva y dinámica.

Según datos de Pirámides de población del mundo, España tiene una de las menores poblaciones jóvenes de Europa, lo que supone que sufrirá un “invierno” demográfico en menor tiempo que el resto de países.

Gráfica 3.5. Porcentajes de población joven entre 15-29 años en cada país de la UE, 2015



Fuente: Eurostat datos de 2015

Como se observa en la gráfica 3.5., España junto con Italia, tienen una de las poblaciones jóvenes menores de Europa, por lo que las proyecciones futuras para el país son cada vez más desalentadoras puesto que, según un estudio del INE, en 2022 se prevé que por cada 10 personas en edad de trabajar habría 6 inactivas, bien por ser menores de 16 años o mayores de 64 años.

3.1.3. Evolución de los hogares

La reducción progresiva de la natalidad en España y en Europa en general, ha derivado en disminución de los hogares. Las familias cada vez se componen de menos miembros. La emancipación juvenil, el hecho de formar pareja y la conciliación familiar y laboral a la hora de tener hijos son algunos de los factores que predominan en la evolución de los hogares europeos.

La emancipación entre los jóvenes españoles cada vez es más complicado. Según un informe del Eurostat en España se produce a los 28,9 años. Entre otros motivos por la actual crisis marcada por un elevado paro juvenil y precarias condiciones salariales y económicas. Según la OCDE en España existe una tasa de paro juvenil de casi el 43% lo que supone para el país más del doble de la tasa de desempleo total.

Tabla 3.6. Población total y emancipada

	16-29 años					30-34 años
	Total	16-24 años	25-29 años	Hombres	Mujeres	Total
Población joven						
Número de personas	6.517.318	3.995.495	2.521.823	3.299.612	3.217.706	3.024.058
Variación interanual	-1,40%	-0,39%	-2,97%	-1,33%	-1,48%	-5,65%
%/total población	14,2%	8,7%	5,5%	7,2%	7,0%	6,6%
Población joven emancipada						
Número de personas emancipadas	1.286.992	246.304	1.040.688	514.012	772.980	2.200.048
Variación interanual	-6,18%	-9,16%	-5,44%	-6,47%	-5,98%	-7,05%
Tasa de emancipación ⁽¹⁾	19,7%	6,2%	41,3%	15,6%	24,0%	72,8%
Hogares jóvenes						
Número de hogares	674.446	134.888	539.558	350.801	323.645	1.202.877
Variación interanual	-9,66%	-12,16%	-9,02%	-7,60%	-11,81%	-5,82%
Tasa de principalidad ⁽²⁾	10,3%	3,4%	21,4%	10,6%	10,1%	39,8%
Personas por hogar	2,1	2,2	2,1	2,0	2,2	2,3
Hogares unipersonales						
Número de hogares unipersonales	215.478	44.597	170.881	123.198	92.280	303.842
Variación interanual	-0,09%	-10,11%	2,91%	-1,67%	2,11%	3,22%
%/hogares de su misma edad	31,9%	33,1%	31,7%	35,1%	28,5%	25,3%
%/población emancipada de su misma edad	16,7%	18,1%	16,4%	24,0%	11,9%	13,8%

Fuente: Consejo de Juventud de España, Observatorio de Emancipación, datos 2016

Siguiendo el último informe del Observatorio de Emancipación de 2016 por el Consejo de Juventud de España, solo el 19,7% de los jóvenes entre 16 y 29 años viven en una vivienda distinta a la de origen, lo que supone para el país una tasa de emancipación menor que la del año 2015 en el mismo periodo. Del total de la población joven emancipada que más afectada se ha visto han sido los edades comprendidas entre 16 y 24 años, aunque los de 25 y 29 años han experimentado también un leve descenso respecto al año anterior.

Cada país de la Unión Europea es diferente, y depende de su estilo y cultura. Los países nórdicos (Suecia Finlandia y Dinamarca) tienen una emancipación juvenil más temprana, de 19,6 años de 21,9 años y 21 años respectivamente, debido a que la vida en pareja se lleva acabo a una edad más temprana que en los países del sur.

Del mismo modo, otro de los factores que afecta a la evolución de la población es la decisión de tener hijos o no, o si tenerlos más tarde o más temprano, que a día de hoy muchas mujeres se ven obligadas a tomar por la implicación que ello genera en su carrera laboral. Para muchas madres existe una necesidad real hoy en día de elegir entre su carrera profesional o su familia por el hecho de no poder compaginar ambas facetas de la vida. Diversos estudios reflejan el abandono del entorno laboral de las mujeres que tienen un hijo, y sobre todo, cuando se produce la llegada del segundo.

CAPÍTULO 3

Una continuación de esta tendencia puede generar que en 30 años la media del tamaño de los hogares pase a ser menos de 3 personas, actualmente se sitúa en 4 miembros por hogar.

3.2. La conciliación laboral en Europa

La Unión Europea se ve en la necesidad de crear una normativa que regule la conciliación para que el reparto de responsabilidades familiares y laborales sea real y efectiva.

En la Unión Europea las primeras reseñas de conciliación van ligadas al principio de la antidiscriminación. *En el Tratado de Roma en 1957* se insta la prohibición de discriminación en la retribución por diferencia de sexos. Se crea el principio de igualdad en la retribución, y el de igualdad en la retribución en cuanto a nacionalidad.

A partir de ahí el *Consejo de las Comunidades Europeas divulga la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975*, relativa al principio de retribución igualitaria para hombres y mujeres. Dicho artículo asegura una igualdad segura entre hombres y mujeres.

Otra disposición en la evolución de la conciliación en Europa, fue la firma del *Tratado de Ámsterdam* en el que se incluye nuevas prohibiciones discriminatorias como son raza o etnia, discapacidad, tipo de religión o pensamiento, edad u orientación sexual.

Posteriormente, se exhibe la *Carta Comunitaria de los Derechos fundamentales de los trabajadores, de 19 de diciembre de 1989*. Esta relata la conveniencia de desarrollar medidas que permitieran a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

Del mismo modo, aparece la *Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992*. En ella se manifiesta el fomento de iniciativas entre los estados miembros destinados a hacer compatibles las responsabilidades profesionales, familiares y educativas de hombres y mujeres, derivadas del hecho de tener niños a cargo.

Apenas alzarse dicha recomendación, emerge *la Directiva del consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992*. Aquí se contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a la luz en período de lactancia, estableciendo un permiso mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto.

Tiempo más tarde resulta la *Directiva 96/34/CE del Consejo, 3 de junio de 1996* correspondiente al acuerdo sobre el permiso parental. En este pacto “se establecen disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres”. Ésta también hace relación al Acuerdo Marco sobre el permiso

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que tiene como objetivo facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los/as padres/madres que trabajan.

Al año siguiente, mana la *Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997*. Dicha directiva estableció un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los/as trabajadores/as a tiempo parcial.

En la *Cumbre del Consejo Europeo Lisboa 2000*, se menciona la importancia de las medidas para la conciliación con el objetivo de conseguir incrementar el porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral.

El 29 de junio de 2000 sucede la Resolución del Consejo. Esta instó a los estados miembros a adoptar una serie de medidas encaminadas a conseguir la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, apareciendo también este mismo año la Carta de los derechos fundamentales de la UE, de 7 de diciembre de 2000, por la cual se garantizó la protección de la familia en los planos jurídicos, económicos y sociales.

Uno de los últimos apartados importantes, es la decisión del *Consejo, de 20 de diciembre de 2000*. En este cabe destacar el objetivo operativo encaminado a “mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social –permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada.

Como último punto, citar la *Directiva 2000/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002*. Esta modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

3.3. Comparación entre España y los países del norte de Europa

3.3.1. Medidas de conciliación obligatorias

En este apartado, se realiza un breve análisis sobre las leyes laborales de diferentes países europeos, comparándolas brevemente con las españolas. Los países europeos con los que se realiza el análisis son tres de los países nórdicos: Suecia, Noruega y Finlandia debido a su mejor conciliación de la vida familiar-laboral.

Permiso de maternidad y paternidad

Según la OIT, hoy en día, las mujeres tienen derecho a la licencia de maternidad con una remuneración o una asignación estatal (con protección de

CAPÍTULO 3

todos los países de la OCDE, excepto uno (los Estados Unidos). Noventa y ocho países del mundo cumplen con el estándar de la OIT, que es 14 semanas de licencia de maternidad. Aun así, el permiso de paternidad remunerado al 100% solo ha sido aceptado en casi la mitad de los países de la OCDE y, globalmente, a los hombres se les conceden mucha menos licencia parental, rara vez más de unos pocos días. Este es el caso en Austria, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, los Países Bajos e Italia, donde el permiso de paternidad asciende a tres días o menos.

Como podemos observar en la tabla 3.1., en España, el permiso de maternidad tiene una duración de 112 días, y el de paternidad, actualmente ha sido ampliado a 15 días. La madre está en la obligación de coger 42 días de permiso, y dispone de otros 70 días con la opción de ser compartidos con el padre. Durante el periodo de permiso, se cobrará el 100% del sueldo en ambos casos.

Tabla 3.1. Comparativa de permisos

País	Permiso maternidad	Permiso paternidad	Porcentaje de sueldo
España	112 días (70 días para compartir con el padre)	15 días	100%
Suecia	480 días (60 días para compartir con el padre)	480 días (60 días para compartir con la madre)	80%
Noruega	322-392 días (21 antes del parto y 42 después. El resto lo puede compartir con el padre)	70 días	100% (80% en el caso de optar por 56 semanas)
Finlandia	105 días +158 compartidos con el padre	18 días + 158 compartidos con la madre	80%

Fuente: Elaboración propia a partir de Fernández- Crehuet (2016) y Guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas (2016).

El único país que tiene establecido el mismo tipo de permiso de paternidad y maternidad es Suecia, además de ser el que más días de disfrute ofrece con un total de 480 días, teniendo como único inconveniente que se cobra el 80% del sueldo (desde el primer día hasta los 390 días, después existe una ayuda). El padre tiene la obligación de tomarse 70 días (10 días laborables tras el nacimiento y el resto a elegir). Tanto la madre como el padre disponen de 60 días cada uno, para compartir sus permisos entre ellos.

La distribución del permiso entre padre y madre depende mucho del lugar de trabajo. Por lo general en Suecia, el 25% de los días se lo toman los padres y el 75% las madres. A día de hoy, se lucha por conseguir la igualdad entre los días de permiso que coge la madre y los que coge el padre.

El estado fomenta la igualdad mediante el cambio de leyes, que desde 10 años atrás se viene haciendo cada 2-3 años. Uno de los primeros cambios que se han llevado a cabo es que de los 480 días que se disponen de permiso

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

unos están marcados como “días de padres” y la madre no los puede coger. En concreto el padre, solo puede compartir 60 días con la madre.

Otro de los cambios es el llamado bono de paridad en permiso parental o cuota de padres, lo cual quiere decir que la empresa ofrece un plus de dinero a los padres que más igualitario se repartan el permiso de maternidad y paternidad. La intención es que la mujer en el mercado laboral tenga las mismas oportunidades que el hombre (por ejemplo, en una entrevista de trabajo de una mujer y un hombre de la misma edad, y aún sin hijos, se consiga el mismo trato para ambos ya que las empresas saben que la mujer cogerá el tiempo de permiso maternal similar al del hombre).

Por otra parte, Noruega ofrece también muy buenas condiciones, teniendo derecho el padre a 70 días de permiso y la madre un tramo de 322 a 392 días, cobrando ambos el 100% del salario (si escogen la opción de 322 días; si escogen la opción de 392 días cobran el 80% del salario). En Noruega las madres tienen la obligación de coger 21 días de permiso antes del parto, y 42 días de permiso tras el nacimiento del bebé. Existen 28 días en exclusiva para los padres, que si no utilizan los pierden, y tienen derecho a otros 70 días adicionales que deben ser retribuidos. Pueden repartir un año de baja entre ambos cónyuges.

Además existen subsidios exclusivos para los hombres que cuidan de sus hijos, lo que genera en consecuencia que, el 80% de los hombres noruegos cojan esa baja por paternidad, y cada vez se acerca más a la igualdad con mujeres.

De otro lado, Finlandia dispone de 18 días obligados que deben cogerse los padres, pudiendo hacer uso de ellos mientras la madre también este ejerciendo su permiso. Son intransferibles, por lo que no pueden compartir ese permiso con las mujeres. El permiso de maternidad y paternidad supone un total de 263 días laborables, y el porcentaje de sueldo que cobran los padres y madres durante el permiso es de un 80% del salario. El permiso de maternidad es de 105 días, los otros 158 días restantes se reparten a decisión conjunta del padre y madre. El permiso de paternidad no puede superar un máximo de 54 días (sin contar los 18 días obligatorios).

Ayudas sociales

Por otra parte, hemos de tener bien presente que la población de la Comunidad Europea envejece a un ritmo elevado, debido a las pocas ayudas económicas que se prestan tanto a la hora de tener un hijo, como a lo largo de su etapa académica.

Como se observa en la tabla 3.2., España está la penúltima en la lista de prestación de ayudas sociales. Actualmente, la ayuda prestada en España para tal fin, apenas llega a los 25 euros al mes hasta que el niño cumple 14 años, siempre y cuando la renta que reciba la familia que la solicite, sea igual o inferior a los 11.500 euros anuales. Una de las mayores prestaciones sociales fue el tan mentado “*cheque-bebé*”, vigente desde diciembre de 2007. Dicha

CAPÍTULO 3

ayuda social desapareció en 2011 y solamente el 10% de las familias españolas percibió algún tipo de ayuda social.

En España la educación es gratuita desde los 4 años hasta los 18 años, la guardería y la universidad son costes que asumen los padres.

Tabla 3.2. Comparativa de ayudas

País	Ayudas	Educación: guardería, primaria, secundaria y universidad
España	25.24 €/mes hasta los 14 años (solo familias con renta inferior a 11.500 euros)	Gratis primaria y secundaria
Suecia	100 €/mes hasta 16 años o fin de estudios	Gratis (salvo guardería)
Noruega	125 €/mes hasta 18 años	Gratis
Finlandia	90-170 €/mes hasta 18 años (cuantía según número de hijos)	Gratis

Fuente: Elaboración propia a partir de Guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas (2016).

Las guarderías son de pago, en su mayor parte, debido a la escasez de guarderías públicas. A pesar de los intentos por parte de los gobiernos, de hacer gratuita la educación de 0 a 3 años edad, es inviable en estos momentos en nuestro país. Las etapas escolares de primaria y secundaria son gratuitas, mientras que, la educación universitaria es de pago en universidades públicas o privadas.

En el caso de Suecia las familias perciben 100€ al mes por hijo desde el momento en que nacen hasta los 16 años. Esta ayuda social se concede a la familia hasta que los padres cumplen con la obligación alimentaria, es decir, los hijos acaban con la enseñanza superior, y como máximo a los 21 años.

Los niños suecos acuden a la guardería hasta los 6 años de edad y todas son públicas. Los que hacen uso de ellas pagan acorde con su salario, y cuanto más dinero cobran las familias, más pagan de cuota de guardería al mes. A cambio el estado ingresa al mes 140 euros por niño, para sufragar los gastos de guardería y necesidades básicas hasta que cumplen 8 años. Muchos de los padres ganan hasta dinero, lo que supone un “buen negocio” tanto para el país en general como para los padres. El resto de la educación sueca es gratuita incluida la universidad. En Suecia si tienes un hijo eres “poderoso” frente a empresas y estado.

En Noruega se facilita a los padres y madres una ayuda de 125€ por hijo aproximadamente, hasta que éste cumple la edad de 18 años. La educación del niño es gratuita desde la guardería hasta la universidad.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

En la misma línea opera su país vecino, Finlandia, que concede a los padres y madres una ayuda social de entre 90€ y 170€, dependiendo de la situación económica familiar hasta que el hijo cumple los 18 años. La educación también es gratuita desde la guardería hasta la universidad e incluye la comida de los escolares, lo cual supone un mayor ahorro de tiempo y dinero para los padres.

Permiso de lactancia

En relación con los padres y madres que necesiten ausentarse de su puesto de trabajo en los meses iniciales tras el nacimiento de su hijo para alimentarle, la mayor parte de los países europeos, no instaura ningún tipo de permiso, a excepción de España. Las mujeres en nuestro país tienen derecho de alimentar al bebé hasta los 9 meses de vida, y abandonar el puesto de trabajo 1 hora al día, o reducir su jornada laboral en media hora. Este permiso también es transferible al padre y si la madre lo estipula puede hacer uso de él. (Véase tabla 3.3.)

Tabla 3.3. Comparativa de permiso de lactancia

País	Derecho de lactancia	Tiempo
España	Sí	1h/día (a repartir)
Suecia	No estipulado	-
Noruega	No estipulado	-
Finlandia	No estipulado	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la Legislación española y la Guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas (2016).

En los países nórdicos analizados, no hay estipulado por parte de los gobiernos ningún tipo de permiso de lactancia. Esto puede ser debido a que los permisos maternales son más largos que en España, y para muchas madres activas laboralmente, no será necesario un permiso de lactancia cuando se incorporen a sus puestos de trabajo, debido a que su bebé habrá pasado la primera fase de lactancia.

En el resto de países miembros de la Unión Europea, los permisos de lactancia se encuentran por debajo del mínimo aconsejado por la Organización Mundial de la Salud, y según estudios no se está cumpliendo la estrategia mundial de nutrición infantil, en cuanto a los primeros meses de leche materna para el bebé.

CAPÍTULO 3

Violencia de género o terrorismo

La Unión Europea ha creado una agencia contra la violencia de género llamada “EIGE¹⁸” que ayuda a promover la igualdad de género en Instituciones europeas y los países.

Las medidas llevadas a cabo en España de manera obligatoria para las empresas, es facilitar la reducción de jornada y adaptación para las víctimas. En los países nórdicos estudiados, la flexibilidad laboral es mayor, por lo que no es una medida obligatoria el poder reducir o adaptar la jornada para las víctimas, ya que lo puede hacer sin pedir permiso y trabajar en los horarios que más cómodo y seguros le sea.

Permisos retribuidos por la empresa

Los permisos retribuidos por la empresa en Suecia, Noruega, y Finlandia que se han establecido son los similares a los de España, por enfermedad de un familiar, por matrimonio...

Se ofrece un permiso retribuido en los países nórdicos para el cuidado de hijos en caso de que éste se enferme. Por ejemplo, en Noruega, cada padre tiene derecho a diez días al año de licencia pagada si su hijo menor de 12 años cae enfermo, y 15 días si tienen más de dos hijos. En Finlandia el número de días no es limitado en tiempo, sino por edad. Los padres pueden tomar 4 días de licencia en cada ocasión que su hijo caiga enfermo mientras el niño sea menor de diez años de edad.

Según el periódico “El Mundo” del 26 de abril de 2017, Bruselas propone “el derecho a disfrutar de cinco días al año por trabajador, remunerados en todos los países por igual, para cuidar de familiares dependientes o gravemente enfermos. De momento son propuestas legislativas de Europa, que están en el aire. A pesar de ello, todo depende de las decisiones que tomen los gobiernos nacionales.

Vacaciones

Como se observa en la siguiente tabla 3.4. , las vacaciones remuneradas por la empresa y los días festivos de los que disponen los empleados dependen de cada país y de las costumbres del mismo.

¹⁸ Siglas en inglés *European Institute for Gender Equality*, traducido al español significa Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Tabla 3.4. Comparativa de vacaciones y festivos

País	Días de vacaciones pagadas	Días festivos del país
España	22 días hábiles	14 días festivos
Suecia	25 días hábiles	15 días festivos
Noruega	21 días hábiles	10 días festivos
Finlandia	30 días hábiles	15 días festivos

Fuente: Elaboración propia a partir de Pascual Cortes, R. (2014)

Según un informe elaborado por Trabajando.com y Universia, se concluye que España es uno de los países con más festivos al año. Los días de vacaciones remuneradas no serán inferiores a 30 días naturales (sin contar fines de semana son 22 días disponibles), como marca el ET. Estos días se cogerán en fechas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Los españoles cuentan con 14 días de festividades declarados al año, de los cuales 10 son nacionales, 2 autonómicos y 2 locales. Teniendo en cuenta los festivos o fines de semana, nuestro país se coloca por encima de la media europea de festividades con 30 días naturales de vacaciones, aunque el número se modifica en función del convenio colectivo aplicable.

Suecia brinda a sus empleados un total de 25 días hábiles de vacaciones pagadas, y 15 días festivos. Los suecos son uno de los ciudadanos europeos que cuentan con más festividades al año. Los días festivos fijos en Suecia son: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 6 de junio (día nacional de Suecia) y 25-26 de diciembre. Los días festivos que se pueden calcular pero varían son: viernes Santo, Pascua, lunes de Pascua, la ascensión del señor, pentecostés, *midsonmar* (es un sábado que se encuentra entre el 20-26 de junio) y el día de todos los santos.

De otro lado, Noruega computa un total de 21 días hábiles de vacaciones anuales, y 10 días de festividades oficiales. Es el país que menos días libres pagados ofrece a sus empleados. Además los trabajadores que son mayores de 60 años tienen el derecho a 7 días más de vacaciones adicionales. Los empleados gozan de la oportunidad de disfrutar 18 días seguidos de vacaciones en la principal época estival de vacaciones (1 de junio- 30 de septiembre). Los días festivos para los habitantes noruegos son: año nuevo, jueves Santo, viernes Santo, lunes de Pascua, día de Navidad y *Andre Juledag* (26 de diciembre).

Finlandia cuenta con 30 días hábiles para disponer de vacaciones y 15 días de festividades oficiales del país. Es uno de los países del mundo junto con Francia, que más vacaciones remuneradas ofrecen a sus empleados, según un artículo del periódico La Vanguardia.

CAPÍTULO 3

Adaptación y Reducción de jornada

España se posiciona entre los países con menos flexibilidad laboral de Europa; al principio de la fila se encuentran Suecia y Finlandia. El 88% de los españoles cuentan con un horario inflexible, lo que genera que la reducción de jornada por cuidado de hijos no tenga cabida.

Según la encuesta de la OCDE y la OIT en 2013, Dinamarca, Finlandia y Suecia cuentan con un 98,5% de las empresas que ofrecen adaptar la jornada laboral de sus empleados según sus necesidades. En Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, más de la mitad de todos los trabajadores tienen al menos alguna capacidad para establecer sus propios tiempos de trabajo.

Uno de los motivos que hace necesaria la reducción de jornada para muchos padres, es el horario español. En España se trabaja desde las 08.00-09.00 a.m. hasta la 13.00-14.00 p.m., se realiza un pausa de tres o cuatro horas para la comida y a las 16.00-17.00 p.m. se retorna al puesto de trabajo hasta las 19.00-20.00 p.m. Esto genera que los padres no dispongan apenas de tiempo para estar al cuidado de sus hijos, lo opuesto a lo que ocurre en otros países.

En países como Suecia la jornada laboral comienza a las 07.00-08.00 a.m., la pausa a mediodía para la comida oscila entre 40 minutos y 1 hora, y la jornada finaliza entre las 16.00-17.00 p.m. Esto implica que con la reducción de horas para la comida se origine una jornada laboral que favorece de manera extraordinaria la conciliación familiar. Así mismo, los padres con hijos menores de ocho años tienen derecho a reducir sus horas de trabajo hasta en un 25%.

No obstante, uno de los factores que más facilita la conciliación en los países nórdicos es la reducción de jornada laboral establecida por los gobiernos. Suecia, se ha sumado a la iniciativa de reducir las jornadas laborales a menos de 40 horas semanales. Esta reducción ha sido aplicada al sector público, pero la mayoría empresas del sector privado también hace uso de ella. Un ejemplo es la compañía de Toyota, cuya fábrica de Goteburgo (Suecia) tomó la decisión de reducir la jornada laboral hace 13 años. Por otro lado, Finlandia y Noruega siguen manteniendo sus 40 horas semanales de trabajo, al igual que España.

Además de la reducción obligada, los trabajadores suecos tienen derecho a una reducción de jornada hasta que el hijo cumpla la edad de 8 años, pudiendo reducir sus horas de trabajo hasta en un 25%. Este derecho solo se establece para aquellos trabajadores que hayan trabajado para el mismo empleador durante al menos 12 meses. Cuando finalice la reducción de jornada, los empleados tienen derecho a las horas que realizaban anteriores a la reducción.

En Finlandia, según la OCDE, la reducción de jornada por permiso para cuidados se llevará a cabo en aquellos casos en los que el hijo sea menor de 3 años de edad, y que se encuentre entre el primer o segundo curso de escolaridad. Al ser la jornada laboral más reducida, se percibirá un salario correspondientemente reducido. También existe la posibilidad de que ambos

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

padres se acojan al permiso parcial de cuidados, es decir, que uno de ellos reduzca su jornada laboral por la mañana y el otro por la tarde. El tiempo máximo de esta reducción de jornada es hasta que el hijo finalice el segundo curso de colegio, y las horas exactas para la reducción se fijarán por medio de acuerdo entre empresa y empleado. Dependiendo de la edad del niño, los empleados que trabajan con una reducción de jornada pueden tener derecho a un "subsidio de cuidado flexible" o "subsidio de cuidado parcial".

Los empleados noruegos, tienen derecho a reducir sus horas de trabajo o solicitar trabajo a tiempo parcial por razones familiares. Este derecho queda a disposición para padres con hijos menores de 10 años. Los empleadores pueden denegar este permiso de reducir la jornada por graves motivos económicos de la organización.

A modo de resumen, véase a continuación la tabla 3.5.

Tabla 3.5. Comparativa de reducción de jornada

País	Requisitos	Derechos
España	-	Derecho a reducción de jornada por guarda legal a menores de 8 años, discapacitados, o cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad.
Suecia	Limitado a trabajadores que hayan estado empleados por la misma empresa por lo menos 12 meses en los últimos dos años.	Los trabajadores con hijos menores de 8 años tienen el derecho de reducir sus horas de trabajo en un 25%. Tienen derecho a regresar a su horas de trabajo anteriores a la reducción una vez finalice la misma.
Noruega	-	Los trabajadores con hijos menores de 10 años tienen el derecho de reducir su jornada laboral o solicitar trabajo a tiempo parcial. Tienen derecho a regresar a su horas de trabajo anteriores a la reducción una vez finalice la misma.
Finlandia	Limitado a trabajadores que hayan estado empleados por la misma empresa por lo menos 6 meses en el último año.	Los padres con un hijo que aún no ha llegado al final de su segundo año en la escuela tienen derecho a reducir su jornada laboral. Dependiendo de la edad del niño, los empleados con reducción de jornada tienen derecho a un "subsidio de cuidado flexible" o "subsidio de cuidado parcial". Tienen derecho a regresar a su horas de trabajo anteriores a la reducción una vez finalice la misma.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Legislación española y la Guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas (2016).

CAPÍTULO 3

Excedencias

En los últimos años, en Europa, se han reducido el número de excedencias debido a la crisis y por miedo de los empleados a ser despedidos. En España, el porcentaje de mujeres con excedencias por cuidado de hijos han disminuido casi en un 17% respecto de años anteriores.

Lo que en España es conocido como excedencia, en los países nórdicos se conoce como “permiso para cuidados”, bien sea de hijos o de personas dependientes. En Finlandia, tras el permiso parental, el padre o la madre tienen la opción de cuidar a su hijo hasta que el niño cumpla tres años, por medio de una solicitud de permiso para cuidados que no está retribuida por la empresa. Para que esto ocurra, necesariamente la madre o el padre han tenido que trabajar para el mismo empleador durante al menos seis meses a lo largo del último año transcurrido. El gobierno se encarga de pagar la ayuda para los cuidados en el domicilio mientras dure el permiso.

En los países nórdicos son menos frecuentes las excedencias por cuidado de familiares o personas dependientes, porque los gobiernos nórdicos ofrecen cuidados especiales y ayudas de profesionales para aquellas familias que lo necesitan. Poco corrientes también son las excedencias por cuidado de hijos¹⁹, debido a que en Suecia por ejemplo los padres pueden compaginar mejor el horario de trabajo con el horario escolar y pasan la mayor parte del tiempo con sus hijos desde que éstos salen del colegio. Lo mismo, ocurre en Finlandia y Noruega, pues a pesar de que la jornada laboral sea de más horas, a las 6 de la tarde se ha terminado, lo que permite disfrutar de una vida familiar placentera.

3.3.2. Medidas de conciliación voluntarias

Los países nórdicos son pioneros tanto en medidas de conciliación obligatorias, como voluntarias por parte de las empresas. A continuación veremos algunos de los ejemplos tanto de empresas públicas como privadas.

Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Por lo general la gran parte de los países de Europa brindan al menos alguna de las siguientes medidas de flexibilidad: trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, tiempo flexible, trabajo compartido, ahorro de tiempo, etc.

La medida utilizada más frecuente es el trabajo a tiempo parcial. El porcentaje de uso de esta medida varía en función de un país u otro. Los valores más elevados se hayan en Holanda con un 36%, Reino Unido con un 23% y Alemania con un 20%. En el Sur de Europa y en los países recientemente adheridos no supera el 10%.

A pesar de las discrepancias de popularidad y regulación en cada país, la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. Los pactos de

¹⁹ En los países nórdicos reciben el nombre de permiso parental no pagado.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

trabajo flexible ofrecen el sustituto al trabajo a tiempo parcial, pero en Europa no son habituales.

El empleo que ofrece tiempo flexible viene fundamentado en la idea de que el trabajador varía el tiempo de trabajo a la semana, mientras cumpla unas determinadas horas fijadas. Esto le reporta al empleado una mejor distribución de su tiempo para cuidar de sus hijos, de personas dependientes o simplemente hacer sus actividades personales.

La gran parte de los países europeos no cuentan con legislación específica sobre ello, los acuerdos de flexibilidad horaria son establecidos por las empresas. Se distingue entre dos tipos de legislación, una aplicada a todos los trabajadores (Alemania, Dinamarca, Lituania, los Países Bajos y Polonia) y otra centrada en los empleados con hijos (Austria, República Checa, Grecia, Finlandia, Portugal, Eslovenia, Reino Unido y Noruega). Existen diferencias entre países miembros y los que solicitan la flexibilidad horaria tiene que reunir unos requerimientos estrictos.

En Noruega, la legislación permite a los trabajadores disminuir sus horas de trabajo (siempre que no perjudique a la empresa), por una razón de peso. Como por ejemplo solicitar pasar más tiempo con los hijos que sean menores de 10 años. Por su parte, en Bélgica, se ha impulsado un tipo de acuerdo llamado interrupción de la carrera laboral y Luxemburgo ha establecido *saving hours* conocido como ahorro del tiempo, ofrece la posibilidad de que los empleados racionen mejor sus tiempos de trabajo y descansos. En Holanda se establece la posibilidad de planificar tanto el curso de vida de los empleados como la carrera laboral.

Otro ejemplo de flexibilidad laboral en las empresas públicas de Suecia, es “no fichar”. En España estamos acostumbrados a que en las empresas públicas sobre todo, los empleados dejen constancia a través de máquinas la hora de llegada y salida a su trabajo. Esto impide la flexibilidad laboral ya que, ante un imprevisto si el empleado se retrasa tendrá un problema para poder recuperar ese tiempo de trabajo. Esto no ocurre en muchas empresas de Suecia, nadie controla las horas de trabajo, sino los objetivos y que el empleado que ocupa un puesto rinda de manera correcta. Los suecos tienen la posibilidad de comenzar sus jornadas desde las 5 de la mañana, y mientras se organicen sus tareas y queden cumplimentadas pueden abandonar su puesto a la hora que sea. Además otra manera de flexibilizar, es no estar más horas en la oficina de las que la jornada laboral permite; para los suecos está mal visto estar más tiempo ya que puede parecer una falta de eficiencia.

En España, empresas como Acciona, Endesa o el Banco Santander también hacen uso de medidas de flexibilidad horaria para sus empleados. Acciona, para facilitar el problema de tráfico a sus empleados les concede 1 hora de flexibilidad de entrada y salida. En Endesa los empleados tienen la opción de entrar a su puesto de trabajo entre las 07.30h y las 09.00h, la salida se realiza en torno a las 17.30h (dependiendo del tiempo de descanso). El Banco Santander concede 1 hora para entrar más tarde al puesto de trabajo, y la opción de librar los viernes por la tarde.

CAPÍTULO 3

Flexibilidad en el lugar de trabajo

Desde Eurofound, se hace una reseña destacable a los pioneros en materia de teletrabajo, en empresas como Telefónica, Repsol o Banco Santander. Repsol cuenta con diferentes modos de trabajar desde casa, pudiendo ser el 20% de la jornada laboral, dos tardes en semana y el viernes completo, o dos días completos. La empresa petrolera cuenta con más de 1.700 empleados que se han adherido a este proyecto de flexibilidad.

En Noruega, un ejemplo de empresa líder en conciliación es Evry, una de las mayores empresas de servicios en el país. En Evry, la flexibilidad horaria y en el espacio de trabajo no tiene límites. Permite a sus empleados la posibilidad de trabajar de forma remota en cualquier lugar. Esto es posible gracias al teletrabajo, a las reuniones virtuales, etc. Esta empresa fomenta el teletrabajo teniendo en sus oficinas espacio de trabajo para el 85% de sus empleados, lo cual es una buena manera de promover el trabajo fuera de la oficina. La cultura de la empresa se basa en el “*free stting*”, donde los puestos de trabajo no están asignados y se puede elegir entre trabajar en diferentes espacios. Además, el horario de oficina es de 08.00h a 16.00h permitiendo a los padres trabajadores tener un horario compatible con el de las guarderías.

Permisos y excedencias

De manera extraordinaria, algunas empresas nórdicas, utilizan medidas que van más allá de lo establecido por la ley para facilitar las fases de maternidad y paternidad de sus empleados.

El caso de Suecia es que en muchas de sus empresas públicas permite llevar al hijo a las reuniones de trabajo, o al puesto de trabajo.

Ayudas y servicios que favorecen la conciliación

Las ayudas sociales extraordinarias que se ofrecen como medida de conciliación en Europa, depende de las empresas y la cultura laboral de cada país. Los países que más beneficios prestan son los países de Europa Septentrional ya que tienen una cultura muy involucrada con el cuidado de los niños y de las personas dependientes.

Ejemplo de ello, la Universidad Sueca de Gotemburgo, presta a sus trabajadores la posibilidad de disponer de 4 meses al año por hijo, para faltar al puesto de trabajo en caso de enfermedad del niño/a. El empleado avisa a su superior de que no puede ir al trabajo a través del verbo sueco “*VAB*²⁰”, *neologismo* creado para expresar tres palabras “cuidar de los niños” (juntando la inicial de cada palabra en sueco). Según estadísticas de las empresas suecas, en febrero es cuando los empleados hacen más “*VAB*”, debido a que los niños caen más enfermos por la época estival. La empresa ofrece la posibilidad de avisar mediante un *click* en una web, y queda claro que no puedes acudir al puesto de trabajo. Ese día o esos días no te paga tu empresa sino que el estado asume los gastos a través de la seguridad social. La

²⁰ Forma las siglas de (*vård av barn*) lo que significa cuidado de hijos en español.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

sostenibilidad del pago de estos días de cuidar al niño enfermo, es posible gracias a la gestión exhaustiva y el pago de impuestos de los suecos.

Este caso ocurre de manera similar en Noruega, donde los padres por medio de una aplicación avisan de que no pueden acudir a su trabajo por cuidar de su hijo enfermo. Según la OCDE, el 24% de las solicitudes de permiso parental y de avisos en el trabajo se hacen a través de dicha aplicación. Los habitantes noruegos han mostrado su satisfacción con esta aplicación, que fue descargada más de 200.000 veces en los primeros tres meses.

Los países nórdicos son únicos en su enfoque de la puericultura²¹. Las madres tienen el derecho a la guardería después de la maternidad, paternidad y licencia parental. Es un hecho que todos los niños tienen derecho a la guardería en Finlandia. El país proporciona además la posibilidad de prestar atención domiciliaria y subsidios hasta que el niño tenga tres años de edad.

Además de los beneficios sociales enfocados al cuidado de niños, las ayudas para el cuidado de personas mayores destacan en los países nórdicos. La gente hoy vive más tiempo que en cualquier otra generación, y aunque esto sea un signo de progreso, es necesario el compromiso de mujeres y hombres para el cuidado de personas dependientes. La política de atención de ancianos en Suecia, presta ayuda a domicilio para el cuidado de personas dependientes y ofrece residencias para sus cuidados. El mismo gobierno se encarga de pagar a través de solicitudes las reformas en el hogar de los ancianos como son camas articuladas, baños para minusválidos, etc.

En Noruega, la política de atención de ancianos no se considera parte de la política familiar, pero existen ayudas similares que en Suecia para el cuidado de los mismos. Un ejemplo de ello es la iniciativa tomada hace más de 40 años por el servicio municipal del condado de *Vest Adger* (Noruega). Ofrece un servicio que combina la posibilidad de impartir tratamientos de fisioterapia y disponibilidad de herramientas de apoyo (muletas, sillas de ruedas, camas adaptadas) de manera gratuita a personas discapacitadas. Este servicio facilita a muchas personas dependientes, evitándoles costes de fisioterapia (como por ejemplo a enfermos de Parkinson, Esclerosis Múltiple, etc.) para los cuales la sanidad no presta esas atenciones gratuitas. De la prestación del servicio de instrumentos médicos se hace cargo el municipio noruego hasta máximo 2 años, una vez transcurrido ese tiempo y si el paciente lo necesita, el gobierno asume la responsabilidad. Solo en caso de que la persona discapacitada tuviese la necesidad de un vehículo adaptado, se acordaría un pago mensual en concordancia a la situación económica del mismo.

²¹ Estudio y práctica de la salud, los cuidados y la crianza que debe darse a los niños durante los primeros años de vida para que tengan un desarrollo sano.

3.4. Claves para compaginar la vida laboral-familiar en España

3.4.1. Adecuar la jornada laboral con el resto de países europeos

Hasta 1942, España tenía el mismo horario que el resto de países europeos, acorde al meridiano de Greenwich, pero en época de Franco se decidió cambiar el horario español para sintonizar con Alemania. La mayoría de países europeos han adecuado el horario laboral al horario solar, generándose un importante ahorro.

Como medida cautelar ante el problema de conciliación existente, el gobierno sugiere adecuar la jornada laboral española al del resto de países de la Unión Europea.

Promover dicha modificación significaría una disminución de 3/4 de hora el descanso para la comida, y hacerlo en torno a las 12 de la mañana. Por otra parte, el comienzo de la jornada variaría entre las 07.00h-08.00h, acabando la misma entorno a las 16.00h-17.00h. De esta manera el tiempo restante hasta el anochecer podría emplearse para ocio o disfrutarlo en familia.

En España, el mundo laboral es muy rígido, ya que según un estudio acerca de la Evolución de la Familia Europea, los horarios de trabajo españoles presentan una rigidez de más del 88% como se ha citado en ocasiones anteriores. Los países nórdicos despuntan al intentar adaptar sus horarios a las necesidades personales y las de las familias de sus trabajadores, presentando además unos muy buenos modelos económicos y conforme a otros países europeos.

El problema es que las medidas de conciliación que se toman en España son para paliar problemas, no para prevenirlos, un ejemplo de ello podría ser el siguiente: en muchas empresas se permite salir media hora antes del trabajo para recoger a los hijos, pero, en vez de tener que poner esa medida para solucionar el problema ¿por qué no se previene el problema adecuando la jornada laboral a la jornada escolar?

Actualmente, en nuestro país, la jornada laboral suele ser de 40 horas semanales (hay ciertos comercios que también abren los sábados por la mañana e incluso por la tarde, por lo que aún son más las horas de trabajo con respecto a la media europea). Pero que la jornada laboral semanal tenga más horas de trabajo que la media europea, no quiere decir que el rendimiento de nuestros trabajadores sea mayor, sino más bien, es sinónimo de lo contrario. Por ejemplo, en Holanda la jornada de trabajo semanal es de 29 horas, permitiendo así una mejor conciliación personal y familiar. Dinamarca, presenta una jornada laboral de 34 horas semanales, siendo conocida la buena flexibilidad de las políticas de este país y también la excelente administración de su economía. En Alemania, desde 2005 se instauró una jornada laboral de 35 horas, estando más que comprobado a día de hoy, que una jornada de trabajo menor a 40 horas implica mayor productividad de los trabajadores, y una mejor conciliación social, familiar y laboral.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EUROPA

España, por el contrario, retrocede en estos temas, ya que en 2011, a los funcionarios se les aumentó la jornada laboral de 35 a 37,5 horas semanales. Homogeneizar los horarios permitiría acercarnos al horario europeo, reducir las jornadas de trabajo, por lo mismo aumentar la productividad, y en general conciliar mejor.

3.4.2. Huso horario

Existe en España la necesidad de regular los horarios comerciales, no en el sentido de poner un único horario para todos, ya que determinadas actividades laborales requieren su funcionamiento las 24 horas del día, como son hospitales, farmacias, bomberos, policía, etc., pero sí un horario que no cree conflictos y que sea capaz de homogeneizar los trabajadores del sector privado y público. Un hecho importante sería que todos ellos ajusten el mismo horario de comida coincidiendo con el mediodía solar y se adopte la hora que le corresponde al país según su posición geográfica, es decir la del meridiano de Greenwich como se ha citado en el apartado anterior, de tal forma que se adelanten una hora más las actividades diarias.

Según Fernández-Crehuet (2016) el objetivo no es que todos los individuos tengan el mismo horario, sino que se adecúen las vidas de las personas para poder integrar sus distintas facetas, tanto personales y familiares como profesionales.

Según Chinchilla y Poelmans (2007) sería necesaria una campaña de concienciación y sensibilización de la necesidad del cambio, junto con un estudio de experiencia piloto que podría ser pionero a nivel español.

Como el uso del tiempo y la manera de conciliar, inciden de manera significativa en la calidad de vida, salud, eficacia escolar, productividad en el puesto de trabajo, descanso, accidentes de tráfico... etc. Es clave regular las jornadas escolares y la situación de abandono y fracaso escolar en la que se sitúa España, ya que unos horarios incorrectos repercuten en los resultados.

Muchas son las dudas aún sobre qué jornada conviene más a los escolares, si la continua o la partida. El problema de una jornada continua es que los estudiantes disminuyan su rendimiento a primeras horas y a últimas, lo que genera a la larga absentismo en las aulas a determinadas horas. Por otro lado, la jornada partida puede provocar un mayor problema a la hora de conciliar para padres que no puedan pagar comedores escolares. A todo ello hay que contar las dificultades de los padres para conciliar durante los meses de verano en los que los escolares se encuentran casi tres meses de vacaciones, sin actividades extraescolares disponibles.

Entre los meses de julio y agosto existen un elevado número de horas de sol, si a ello se le suma el cambio horario en España aún existen más horas de calor (aproximadamente 16 horas), lo que genera un mayor gasto de energía en aires acondicionados y otros. Por el contrario, en los meses de invierno, y con una hora menos, se aprovechan mejor las horas de luz (aproximadamente 9 horas) aunque sean menos, a pesar del consumo de calefacción.

CAPÍTULO 3

Según Chinchilla (2013) si se produce el cambio de huso horario, la hora del reloj de levantarse no se vería afectada, no habría necesidad de madrugar más sino que se llevaría a cabo en una hora solar más tardía. Así se lograría facilitar el reequilibrio del horario consiguiendo una hora al día más para poder conciliar.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo, hemos comprobado que la conciliación laboral es una necesidad que las empresas deben implantar para facilitar la vida laboral-personal de sus empleados, ya que generan importantes impactos, tanto para los trabajadores como organizaciones y sociedad. Hemos podido analizar como los países del norte de Europa, como Suecia Finlandia y Noruega, utilizan distintas medidas a la hora de conciliar, tanto obligatorias como voluntarias, entre ellas y respecto de España.

Las siguientes líneas las dedicamos para exponer unas conclusiones a modo de reflexión, fruto de la investigación llevada a cabo en este Trabajo Fin de Grado.

Conclusiones

Los máximos objetivos en el momento de buscar empleo han cambiado para las nuevas generaciones de trabajadores, la prioridad ha dejado de ser la estabilidad o un salario económico y aumenta el interés entre los jóvenes por un crecimiento y desarrollo profesional. El nuevo objetivo del empleado en su búsqueda de empleo, es que se cubran las necesidades personales, familiares y laborales y mejore su calidad de vida; no conseguir más dinero, sino más prestaciones.

El análisis de este trabajo pone de manifiesto que el trabajador en el desarrollo de su actividad se ve afectado a nivel emocional, tanto por factores internos, como por factores externos. El impacto que en los trabajadores produce un determinado entorno, conlleva una carga emocional, que gestionada de manera adecuada forma una parte importante de la compensación total.

En línea con esta idea podemos decir que la retribución emocional genera una satisfacción y sentimientos, que el salario económico por sí solo no es capaz de hacerlo. Si se consigue dicha satisfacción la empresa está ganando mucho más que un trabajador contento, estará creando lealtad y compromiso en su empleado para con la empresa. Esto sólo es posible conseguirlo si la empresa escucha y atiende las necesidades de sus empleados de igual modo que hace con sus clientes.

Hemos podido comprobar que existen diferentes tipos de retribución emocional, el más conocido y utilizado por las empresas es la conciliación laboral. Está surge por la necesidad de promover un equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de los individuos.

Es innegable que la conciliación laboral no sólo incide en las facetas laborales y familiares de los empleados, sino también en las personales. Y es que, los empleados que no tengan familia se ven de igual manera beneficiados con las medidas de conciliación.

CONCLUSIONES

Se aprecia que las mujeres por naturaleza, y por su tardía incorporación al mercado laboral, son el colectivo más afectado por los conflictos de tiempo entre la vida laboral y la familiar-personal. Las medidas de conciliación laboral pretenden acabar con ese tipo de problemas, siendo uno de los principales objetivos facilitar la correcta organización del tiempo.

Ahora bien, para que funcione la conciliación, es necesaria la corresponsabilidad por parte de las familias repartiendo las tareas de manera igualitaria entre los miembros, la igualdad de trato por parte de las empresas y el compromiso de todos los agentes que interactúan en el ciclo de la conciliación.

La conciliación laboral es un círculo vicioso, donde todos los agentes que intervienen en ella, se pueden ver beneficiados o perjudicados. Lo que le afecta a las familias, le afecta a las empresas ya que el rendimiento de los empleados no es el mismo. Lo que afecta a las empresas, repercute a los gobiernos. Y además también influye al país, pues las familias se ven influenciadas en la decisión de tener hijos por sus trabajos.

En definitiva, las empresas que realizan buenas prácticas de conciliación, generan beneficios para sus empleados, para ellas mismas y para la sociedad en general. Si las empresas se centrasen más tiempo en conseguir una mayor satisfacción laboral de sus empleados, a través de este tipo de medidas, obtendrían mejores resultados y mayores beneficios. La sociedad no se vería tan afectada por la baja natalidad, ya que las mujeres se sentirían arropadas por las empresas y no dudarían tanto entre elegir su carrera profesional o la maternidad.

Así mismo, hemos observado cómo se ha visto afectada la población europea por la falta de conciliación de muchos de los países miembros. Europa se convertirá en un continente cada vez más envejecido y con menos futuro si no se impulsan políticas que favorezcan la natalidad. Es necesario, facilitar por parte de los gobiernos la emancipación de los jóvenes, prestándoles ayudas para que el número de madres tardías disminuya y se aumenten los hogares.

Por ello, ha quedado constatado que las medidas de conciliación laboral y familiar son una de las salidas que tienen los gobiernos para mejorar esos índices. Tener un hijo no tiene que suponer para los padres interrumpir su carrera laboral sino todo lo contrario.

Se confirma que, los países nórdicos se encuentran muy por encima de España a la hora de facilitar la conciliación. Los largos permisos de maternidad, las ayudas sociales además de los beneficios sociales como guarderías, y flexibilidad en el trabajo para el cuidado de los hijos, son algunos de los motivos que estos países hacen que tengan una mayor natalidad.

Además, las inversiones en permisos paternales por parte de los países nórdicos demuestran que, los hombres nórdicos pasan menos tiempo en su puesto de trabajo para estar con sus hijos a través de cuotas de padres

CONCLUSIONES

remuneradas por las empresas. Esto ayuda tanto a la formación y educación del niño, como a la perseguida igualdad entre mujeres y hombres.

Tras el análisis vemos que los países nórdicos no necesitan tener medidas de conciliación voluntarias en muchas de las empresas, porque el mismo estado ya ofrece esas medidas como obligatorias. Ejemplo de ello es que, no existe un permiso de lactancia para padres y madres que necesiten ausentarse de su puesto de trabajo en los meses iniciales tras el nacimiento de su hijo para alimentarle. La mayor parte de los países europeos, no instaura ningún tipo de permiso a excepción de España. Las mujeres en nuestro país tienen derecho de alimentar al bebe hasta los 9 meses de vida y abandonar el puesto de trabajo 1 hora al día, o reducir su jornada laboral en media hora, y eso es porque disponen de un permiso maternal donde la fase de lactancia aún no ha terminado, mientras que en los países nórdicos sí.

De esta forma, España se encuentra lejos todavía de los conciliadores países nórdicos. Para llegar al nivel de conciliación e igualdad que existe en estos países necesita dos medidas básicas: la adaptación de la jornada laboral a menos de 8 horas diarias y el cambio de huso horario. Los empleados españoles sufren problemas para conciliar debido a sus largas jornadas de trabajo, marcadas por un presentismo laboral. Esto les impide pasar más tiempo con sus familias, y que su tiempo personal sea invadido por su trabajo; generando problemas de estrés que derivan en empleados menos competitivos y productivos.

No obstante, y a pesar de los esfuerzos por asegurar que los trabajadores sean más sanos y más felices en el trabajo y fuera del mismo, y de las políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada utilizados, queda un largo camino por recorrer. Aunque estas medidas han sido clave para derribar los muchos obstáculos de igualdad, siguen siendo en su mayoría, las mujeres las que utilizan las medidas disponibles.

Por último resaltar que, la creciente necesidad de conciliar es un hecho para todos, pero no se ha alcanzado aún el punto de equilibrio que la sociedad necesita. La segregación laboral aún persiste, aún tanto en países nórdicos como en el resto de Europa. La división entre los puestos de trabajo de mujeres y hombres todavía es palpable en el mercado laboral. La promoción profesional y oportunidades salariales no son aprovechadas de igual manera para mujeres y hombres. Las mujeres todavía hacen la mayor parte de las tareas domésticas, y es más probable que pidan una reducción de jornada, o que trabajen a tiempo parcial para asegurarse de que sus familias son atendidas. Una causa fundamental de este hecho es la cultura de cada país. En muchos países está mal visto que una mujer no coja más baja maternal que el hombre para cuidar de los hijos, o simplemente que la mujer abandone su permiso de maternidad cuando aún está en época de lactancia con su bebé.

BIBLIOGRAFÍA

A. LIBROS, REVISTAS Y DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

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

ANDRADE RODRÍGUEZ, L.G. Y LANDERO HÉRNANDEZ, R. (2015): “Bases teóricas del conflicto trabajo-familia.” *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198

CHIAVENATO, IDALBERTO (2002): *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia.

CHINCHILLA, N., MORAGAS, M. (2010): *Dueños de nuestro destino, cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Ariel, Barcelona.

CHINCHILLA, N. y LEÓN C., (2007): “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Guía de buenas prácticas de la empresa flexible”. IESE Bussines School y Centro Internacional Trabajo y Familia, Navarra.

COSTA, JORDI (2004): *Más allá del vil salario, el modelo de compensación íntegra*. Gráfica S.A., Barcelona.

CREHUET SANTOS, JOSÉ MARÍA FERNANDO (2016): *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo*. Pirámide, Madrid.

DE VILLOTA, PALOMA (2008): *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Síntesis S.A., Madrid.

DOLAN, SIMÓN., SCHULER, RANALL S., VALLE, RAMÓN., (1999): *La gestión de los recursos humanos*. Mc Graw Hill, Madrid.

FLORES, P. (2005): “Equilibrio vida profesional y personal: Una responsabilidad de la Administración, la empresa y la sociedad”. *Capital Humano*, nº187 pg 60.

FUNDACIÓN DE MUJERES (2010): “Conciliación de la vida laboral familiar y personal”. Ministerio de Igualdad de España. Madrid

GARCÍA-TENORIO RONDA, JESÚS., SABATER SÁNCHEZ, RAMÓN (2004): *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Paraninfo S.A., Madrid.

MEIL LANDWERLING, G., GARCÍA SAÍNZ, C., AYUSI SÁNCHEZ, L., LUQUE DE LA TORRE, M^a.A. (2007): “El desafío de la conciliación de la vida privada laboral en las grandes empresas”. Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM.

PATRICIO JIMÉNEZ, DANIEL (2009): *La retribución*. ESIC, Madrid.

BIBLIOGRAFÍA

PUCHOL, LUIS (1977): *Dirección y gestión de recursos humanos*. Diaz de Santos, Madrid.

PUBLICACIONES VÉRTICE S.L. (2008): *Retribución de personal*. Vértice books, Málaga.

RIBES GINER, GABRIELA., HERRERO BLASCO, AURELIO., PERELLO MARÍN, ROSARIO (2011): *Los recursos humanos en la empresa*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.

SÁNCHEZ VIDAL, M.E., CEGARRA-LEIVA, D. Y CEGARRA-NAVARRO, J.E. (2011): *¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?* *Universia Business Review*, Portal Universia. ISSN: 1698-5117.

VALERO MATAS, JESÚS A. Y OTROS (2008): *Recursos humanos*. Tecnos, Madrid.

W. THOMAS, KENNETH (2005): *La motivación intrínseca en el trabajo*. Centro de estudios Ramón Areces S.A., Madrid.

B. E-BOOKS

CHINCHILLA, N., POELMANS, S. y LEÓN C. (2003): *“Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas”*. IESE Bussines School, Navarra.

CHINCHILLA, N. y LEÓN C. (2006): *“Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas”*. IESE Bussines School y Centro Internacional Trabajo y Familia, Navarra.

EDENRED y IFREI (2012): *“Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional”*. IESE Bussines School y Centro Internacional Trabajo y Familia, Navarra.

LUCIA-CASADEMUNT, A.M. y MORALES-GUTIÉRREZ, A.C. (2012): *“La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico”*. Revista Capital Intangible, Córdoba.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS (2016): *“The ultimate balancing ACT. Work and family in the Nordic region”*. Rosendahls, Denmark.

OBSERVATORIO DE PERSONAS MAYORES DEL IMSERSO (2009): *“Desarrollo de políticas sobre envejecimiento en Suecia”*. Ministerio de Sanidad y Política Social e IMSERSO.

SOLER I BLANCH, G. y MORENO PEREZ, C.M. (2013): *“Inversión en la retribución tangible para la conciliación laboral”*. Revista Capital Intangible, Barcelona.

BIBLIOGRAFÍA

C. ARTÍCULOS

FUNDACIÓ PER A LA MOTIVACIÓ DELS RECURSOS HUMANS (2006): “*El Salario Emocional*”. En

https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf [11/02/17]

INSTITUTO DE LA MUJER y MINISTERIO DE IGUALDAD (s.f.):“Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega”. En <http://femp.femp.es/files/566-1011-archivo/Guia%20BP%20conciliac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>

[20/05/17]

MARTÍNEZ V., MUNERA, I. y URRUTIA C. (2016):“*Estas son las empresas españolas que te echan de la oficina a las 18.00*”. Periódico El Mundo, Madrid.

<http://www.elmundo.es/economia/2016/04/17/57111736268e3e424b8b4600.html> [09/05/17]

NOGUEIRA C. (2007): “Suecia: El espejo de la igualdad”. Periódico “El País”. http://elpais.com/diario/2007/04/08/domingo/1176004356_850215.html [16/05/17]

PANIZO ROBLES, J.A.: “Conciliación personal, familiar y laboral y Seguridad Social, (Modificaciones incorporadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extraligualdad07/Est04.pdf [04/05/17]

PASCUAL CORTES, R. (2014):“¿*Qué países tienen más de cinco días festivos para sus trabajadores?*”. Periódico El país, Madrid. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/09/10/economia/1410345604_247314.html [19/05/17]

SAHUQUILLO M. (2011): “El paraíso de la conciliación está en Noruega”. Periódico “El País”.http://elpais.com/diario/2011/04/28/sociedad/1303941602_850215.html [17/05/17]

D. LEGISLACIÓN

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

LEY 12/2001, de 9 de Julio, de medidas vigentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

BIBLIOGRAFÍA

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY 5/2011, de 29 de Marzo, de Economía Social.

REAL DECRETO 1251/2001, de 16 de Noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

E. WEBS

DATOS MACROECONÓMICOS (disponible en <http://datos.bancomundial.org/indicador>)

DATOS MACROECONÓMICOS (disponible en <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/espana>)

ENCUESTA EUROPEA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA (disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys>)

ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys>)

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (disponible en <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/unionEuropea/instituciones/Otros/EIGE/home.htm>)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (disponible en www.ine.es)

MINISTERIO DE FINLANDIA (disponible en <http://www.infopankki.fi/es/vida-en-finlandia/trabajo-y-empresa/derechos-y-deberes-del-trabajador/permiso-de-maternidad-paternidad>)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (disponible en <http://www.rae.es/rae.html>)

F. VIDEOS

SALVADOS: “La conciliación en Suecia: David Pallares”. Programa de investigación Salvados, La Sexta.

ANEXOS

Horarios racionales son horarios flexibles

José Luis Casero

Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).

Capital Humano, Nº 318, Sección Los RR.HH al Día, Marzo 2017

El anuncio de la Ministra Báñez en relación a un gran pacto que siempre aplaudiremos, para racionalizar los horarios en nuestro país, y la medida de "salida laboral" a las 18 horas, significa iniciar un proceso con diferentes agentes representativos para que, más allá de las buenas palabras que todos declaran en torno a la conciliación, se articulen medidas concretas en las que todos puedan aportar diferentes visiones y soluciones para mejorar el modelo socioeconómico de nuestro país. Eso en nuestra opinión, es pactar, y sobre todo, sin olvidar el interés que para la ciudadanía tiene esta cuestión desde la perspectiva personal, familiar y laboral.

No se pretende cerrar España a las 18 horas, ya que la medida va enfocada a determinados sectores productivos y también a determinados puestos trabajo (empresas de servicios, Administraciones, servicios generales de las empresas). Muchas empresas y organizaciones pueden articular horarios flexibles y más intensos, evitando presencialismo inútil y mejorando su modelo organizativo teniendo en cuenta la hora productiva y no la hora de estancia en el puesto de trabajo (ya muchos lo hacemos).

Una sociedad moderna y flexible, como pretendemos todos, exige una multiplicidad de horarios, sin olvidar, que además todos requerimos a lo largo de nuestra vida una diversidad de horarios en función de las circunstancias personales y profesionales.

El que no afecte la medida a todas las personas no la convierte en mala decisión. El que muchos puedan tener disponibilidad de tiempo significará que podrán hacer uso de su libertad como deseen, no como ahora, disfrutando de su ocio personal, satisfaciendo obligaciones y derechos en el ámbito de la familia, y porqué no, haciendo "comercio" en una hora sensata. Esto no va en contra de nadie sino en beneficio directo para muchos e indirecto para casi todas las personas.

Las personas necesitan un trabajo digno y eso contempla tanto tenerlo como un salario decente y un horario humano. Consideramos que todos esos factores además de ser justos, son posible porque siendo difícil no es imposible. Las causas justas exigen esfuerzos y organización y ahí, la figura de responsable de RR.HH. resulta como siempre hemos sabido, clave y esencial y así debería ser considerado por la dirección de las organizaciones. No olvidemos que el capital humano es la principal clave del éxito de una empresa. De ahí que insistiremos, horarios racionales son horarios flexibles, son horarios en los que empresas y trabajadores ganen y se adapten a las múltiples singularidades que unos y otros tiene y van a tener.

Nosotros, ARHOE Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, somos una asociación sin ánimo de lucro. Llevamos años trabajando para racionalizar los horarios en nuestro país, es decir su optimización, para permitir derechos fundamentales que son sutilmente a veces obviados como son la conciliación, la igualdad, la corresponsabilidad y la libertad. Ya hemos elevado en los dos últimos años un decálogo concreto que hemos visto plasmado en programas electorales de las principales fuerzas políticas. Iniciativas de ARHOE como la de banco de horas y la ampliación del permiso de paternidad se han ido reflejando de manera concreta. Hay otras pendientes (control horario e inspecciones de trabajo...) pero paso a paso siempre abiertos a la coherencia, a las aportaciones en positivo y al diálogo. Nosotros como sociedad civil no buscamos reconocimientos sino plantear a otros cuestiones que consideramos son buenas para la ciudadanía en nuestro foco de acción.

El mero hecho de que la medida sea planteada por una fuerza política que gobierne, no debería ser rechazada por otras que también la acogieron con entusiasmo en su programa electoral pero que no obtuvo las mayorías oportunas.

Deseamos que todos estemos a la altura de las exigencias en esta iniciativas que mejoren nuestro modelo económico y social. Por el bien de todas las personas que vivimos en España, es hora de ponerse en marcha.

Fuente: Capital Humano 360/España

Prensa: mensual/digital

Fecha: Marzo de 2017

Sección: Capital Humano

Autor: José Luis Casero

Dirección de consulta:

http://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEEAMtMSbF1jTAAakNDCzNDA7Wy1KLizPw8WyMDQ3MDIyNDtbz8lNQqF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX_OSQyoJU27TEnOJUtdSk_PxsFJPI4SaUJCYV-2QWl9h6AAhHdLf8olxVixMAUt10vnoAAAA=WKE

May 10.17

El Centro de Ocio y Tiempo Libre La Peonza organiza su campamento urbano con 75 plazas en cuatro turnos



El Ayuntamiento de Soria ofrecerá este verano un nuevo recurso para niños de 6 a 12 años que facilitará la conciliación laboral de las familias y simultáneamente permitirá a los más pequeños disfrutar de un programa de ocio y tiempo libre adaptado a su edad y al periodo estival. La concejala Ana Alegre ha explicado algunas novedades como “la ampliación de horarios para la llegada y salida de los pequeños con el objetivo de facilitar a las familias la conciliación durante estos meses de verano”. De esta forma, el campamento incluirá cuatro quincenas comenzando el 10 de julio y ofertando la última el 1 de septiembre. Cada turno tendrá 75 plazas que se dividirán en dos grupos en función de la edad de los pequeños dado el abanico de 6 a 12 años y para adaptar las distintas actividades. El horario del campus será de 10.00 a 14.00 de lunes a viernes, pero los niños podrán llegar a las instalaciones de García Solier desde las 07.45 y salir a las 15.15 horas.

La inscripción se podrá realizar entre el 15 de mayo y el 15 de junio y el sorteo de todas las vacantes está previsto el día 16 de junio para, del 19 al 27, poder formalizar el pago. El coste por quincenas será de 30 euros pero, como ha explicado la concejala, “se será sensible con situaciones de vulnerabilidad y ningún niño se quedará fuera por falta de recursos”. Ana Alegre ha explicado, además, que “todas las mejoras que se han ido incluido tienen que ver, además, con las propias sugerencias de padres y niños que nos llegan a través de sus evaluaciones que hacemos tras los campamentos y es una forma de que todos se sientan partícipes de los recursos municipales”.

Este programa municipal, con un coste anual de 86.000 euros, se mantiene operativo todo el año e incluye la vertiente de la conciliación familiar y la del ocio saludable para niños de 6 a 12 años. El recurso de conciliación está operativo los sábados de 10.00 a 13.00 horas y de 17.00 a 20.00 horas en horario vespertino de lunes a viernes. La concejala ha recalorado la importancia de este servicio y cómo “poco a poco seguimos reforzando su vertiente de conciliación para ayudar a las familias durante todo el año y, especialmente, en periodos no escolares cuando es más complicado compaginar la vida familiar y laboral”. El recurso, además, apuesta por unos precios muy bajos para facilitar el acceso a todas las personas que necesiten el mismo orientado a niños y niñas de entre 6 y 12 años. “Se trata de un programa en el que apostamos por el ocio saludable y que con, talleres, juegos y actividades, trabajamos contenidos transversales como el género, el medioambiente... Otro aspecto importante es crear espacios de socialización”, ha resumido.

Fuente: Desde Soria / Soria

Prensa: diaria-digital

Fecha: 11/5/2017

Sección: local

Fecha de consulta: 11/5/2017

Autor: N.E./Soria

Dirección de consulta: <http://www.desdesoria.es/?p=244525>