



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Conciliación de la vida laboral y personal: Aplicación a Randstad

Presentado por:

Jaime Barriuso Cuadrado

Tutelado por:

Ricardo Jiménez Aboitiz

INDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
1.1 RESÚMEN	4
1.2 METODOLOGÍA	7
2.LA CONCILIACIÓN	7
2.1 DEFINICIÓN	7
2.2 PARTICIPANTES.....	9
2.2.1 TRABAJADORES	9
2.2.2 FAMILIA.....	9
2.2.3 EMPRESA	10
2.2.4 SINDICATOS.....	10
2.2.5 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	10
3.NORMATIVA.....	11
3.1 MARCO NACIONAL	11
3.1.1 LA CONSTITUCIÓN	11
3.1.2 LEYES	13
3.2 MARCO EUROPEO.....	15
4.POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN.....	16
4.1 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN TIEMPOS DE TRABAJO.....	16
4.1.1 FLEXIBILIDAD HORARIA.....	16
4.1.2 BOLSA DE HORAS	17
4.1.3 JORNADA COMPARTIDA	17
4.1.4 SEMANA LABORAL COMPRIMIDA.....	17
4.2 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	19
4.2.1 TELETRABAJO	19
4.2.2 VIDEOCONFERENCIA.....	20
4.2.3 E-LEARNING.....	20
4.3 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN RELACIONADOS CON PERMISOS. 21	
4.3.1 PERMISOS DE MATERNIDAD	21
4.3.2 PERMISOS DE PATERNIDAD.....	21
4.3.3 PERMISO DE LACTANCIA	22
4.3.4 REDUCCIÓN DE JORNADA	22
4.3.5 EXCEDENCIAS LABORALES.....	23
4.4 SERVICIOS DE CONCILIACIÓN.....	23
4.4.1 CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL.....	23

4.4.2 LUDOTECAS.....	24
4.4.3 SERVICIOS ESCOLARES COMPLEMENTARIOS.....	24
4.4.4 SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO.....	24
4.4.5 CENTROS DE DIA.....	24
5.BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN.....	25
5.1 BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD.....	25
5.1.1 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	25
5.1.2 FOMENTO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	25
5.1.3 MEJORA DE LAS RELACIONES INTERGENERACIONALES.....	26
5.2 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA.....	26
5.2.1 MEJOR CLIMA Y COMPROMISO.....	27
5.2.2 AHORRO EN COSTES DE REINCORPORACIÓN.....	27
5.2.3 MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y RETENCIÓN DEL TALENTO.....	27
5.2.4 MEJORA DE IMAGEN Y PRESTIGIO.....	28
5.3 BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.....	28
5.3.1 MEJORA DE CALIDAD DE VIDA.....	28
5.3.2 AUTORREALIZACIÓN Y SATISFACCIÓN.....	29
5.3.3 POSIBILIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	29
6.RANDSTAD.....	30
7.APLICACIÓN A RANDSTAD.....	31
7.1 RESULTADOS.....	32
8.CONCLUSIÓN.....	38
9.BIBLIOGRAFÍA.....	40
9.1 LIBROS Y ARTICULOS.....	40
9.2 DOCUMENTOS INSTITUCIONALES.....	41
9.3 RECURSOS ELECTRÓNICOS.....	41
10.ANEXO.....	43
10.3 CUESTIONARIO.....	43

1.INTRODUCCIÓN

1.1 RESÚMEN

Con este trabajo se busca analizar la conciliación laboral y personal desde su origen hasta la actualidad, viendo cómo ha ido evolucionando durante el tiempo.

Exponiendo los actores que participan en esta: las leyes que otorgan mayores derechos, medidas de conciliación que puede desarrollar el estado, las empresas o los trabajadores que permiten mayor flexibilidad laboral; así como, los beneficios que reportan.

Por último, expongo a modo de muestra el caso de la empresa en la que estoy trabajando actualmente, Randstad. Analizare su plan de acciones de conciliación y realizaré un cuestionario a los trabajadores.

Palabras clave: conciliación, flexibilidad.

Códigos Jel: J7, J8, K2

ABSTRACT

The aim of this work is to analyze the life-work balance from its begining to the present moment., wachting how it has developed over the time.

Explaining the main characters who participate on it: the laws that gives us more and more rights, measures of conciliation that may develope the state, the companies on the employees that allows us bigger laboral flexibility, as well as the benefits we gwt from them.

Finally, i have analyzed the company in which i am working nowadays, i Will analyze its conciliation action plan and i Will make a questionnaire to the employees.

Key words: conciliation, flexibility

En la época en la que vivimos nos encontramos con no pocos problemas dentro del mercado laboral, desde el acceso a este, cada vez más complejo y tardío, hasta el encontrar un empleo estable, cada vez más escaso por contrataciones temporales y por unas malas condiciones laborales.

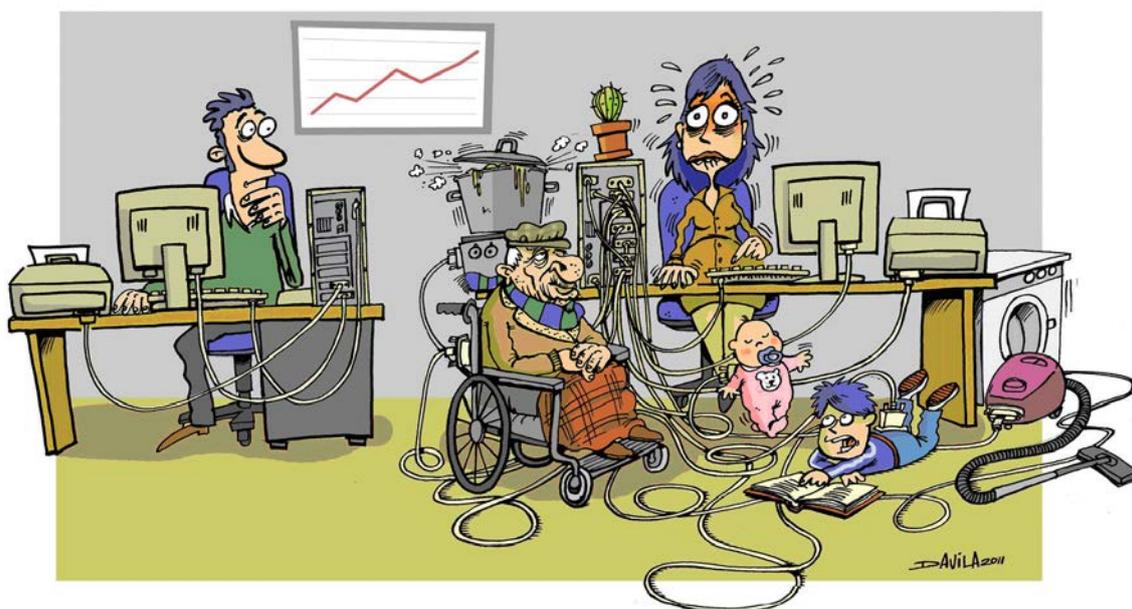
Después de años estudiando y observando este mercado laboral vemos que no son esos los únicos problemas que nos afectan, sino que cada vez con más frecuencia la vida laboral se interpone en nuestra vida personal y familiar.

Claro que en la vida hay que elegir entre unas cosas y otras y repartir nuestro tiempo acorde a nuestras preferencias, pero se está llegando a límites insostenibles en los que la persona debe renunciar a su familia o a su trabajo.

Cuando comprendí que esta situación no es una excepción fue cuando me propuse realizar mi Trabajo de Fin de Grado sobre este tema.

Me propuse analizar las causas y consecuencias de este problema, ver en qué estamos fallando cuando esta situación se está normalizando y qué podemos hacer para disfrutar de una vida personal y laboral plena.

FIGURA 1.1: La realidad de la mujer trabajadora



FUENTE: LUIS DÁVILA 2011

La necesidad de conciliar vida personal con la vida laboral surge con la incorporación de las mujeres al trabajo. A las mujeres se les ha asignado históricamente la labor del cuidado familiar y del hogar. Los primeros movimientos a favor del cambio de roles fueron a finales del siglo XIX y principios del XX en Europa, a España llegaron con más retraso y durante los años 40's y 50's en vez de avanzar, retrocedieron hasta el punto de apartar a las mujeres de la vida laboral y hacerlas responsables de las tareas domésticas, familiares y reproductivas. Con el fin de la dictadura hay cambios muy importantes: las mujeres comienzan a incorporarse a la vida laboral (aumentando su participación en 21 puntos en 25 años), comienzan a estudiar (superando en casi todos los niveles la tasa masculina) y la tasa de natalidad se reduce a la mitad desde los años 80.

Hay un profundo cambio con la introducción de las mujeres a este mercado, pero este gran cambio no es reflejado en la sociedad. Los roles de hombres y mujeres siguen siendo distintos y aunque las mujeres comienzan a incorporarse al mercado laboral siguen realizando las funciones de cuidadoras sin que esta función sea repartida a partes iguales entre ambos sexos por lo que asumen una doble carga de trabajo o el abandono de este mundo laboral. Esto tiene consecuencias muy negativas para las mujeres, sufriendo una mayor tasa de desempleo, mayor precariedad laboral y un acceso al trabajo y a puestos de mayor importancia más costoso.

Se comienza a hablar de políticas de conciliación a finales del siglo XX. En 1996 se reforma la Carta Social Europea de Turín de 1961 introduciendo un proceder más amplio en la conciliación de la vida laboral y personal de la mano de mejoras en los derechos de las madres trabajadoras. Aunque esto no logró el cambio social esperado ni la repartición equitativa de la carga familiar, sí trajo consigo serias consecuencias sociales que afectan gravemente a las mujeres. La tasa de natalidad comenzó a caer y la tendencia es que continúe cayendo. La edad de los jóvenes que se independizan será cada vez mayor.

1.2 METODOLOGÍA

En este proyecto, lo primero que observamos es un trabajo de investigación explicativa, en la que buscamos conocer tanto las causas como los antecedentes del problema descrito de la conciliación. Para esto nos fijamos en nuestra historia y en nuestras leyes.

Una vez expuesto el tema, pasaremos a ver la muestra real en la sociedad, y lo aplicamos directamente a la empresa Randstad, en particular a la oficina de Valladolid.

Llevando a cabo un análisis exploratorio, en el que realizaremos una serie de entrevistas abiertas. Con las respuestas obtenidas realizaremos un cuestionario.

Para la entrevista, hablamos con 3 trabajadores ampliamente sobre la conciliación, y en función de sus respuestas, realizamos el cuestionario pertinente al resto de la oficina. Estas respuestas están expuestas en los gráficos y sus opiniones reflejadas en las conclusiones.

2.LA CONCILIACIÓN

2.1 DEFINICIÓN

Etimológicamente el término puede provenir de varias fuentes:

Para algunos autores proviene de la palabra latina *conciliato*, que significa unión, vínculo, sociedad.

Para otros, deriva del latín, de la palabra *Concilium*. Esta era en la Roma antigua una asamblea de la plebe en la cual la gente resolvía sus conflictos y cerraba negocios.

Según la RAE conciliar es “poner de acuerdo a dos o más personas o cosas” o “hacer compatibles dos o más cosas”. Ambas acepciones nos interesan para este tema, aunque quizás más la última que habla directamente de la compatibilidad entre la vida personal y laboral.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad al pronunciarse sobre el tema argumenta que, si se mira el sentido estricto de la conciliación entre trabajo y familia, es el poder compatibilizar el tiempo dedicado a un ámbito u otro. Si se mira en un sentido más amplio, se refiere a la posibilidad de desarrollo personal tanto en el ámbito laboral, afectivo, familiar como el disponer de tiempo libre para sí mismo.

El punto común que observamos en todas estas definiciones de conciliación es que existe un conflicto de intereses. Aplicado a este caso, es un conflicto personal entre el tiempo dedicado a la vida laboral y el tiempo invertido en la vida familiar y personal.

Esta confrontación nos lleva a diferenciar tres facetas sociales que toda persona tiene en su vida:

1. La vida personal, el tiempo del que dispone una persona para sí mismo, para realizarse como persona.
2. La vida familiar, el tiempo que dedica cada persona a su familia o a labores relacionadas con ella.
3. La vida laboral, es el tiempo dedicado por una persona a realizar un trabajo a cambio de una compensación económica.

Como bien dice Carmen Plaza, ex Directora General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, *"Una vida satisfactoria implica encontrar el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral"*.

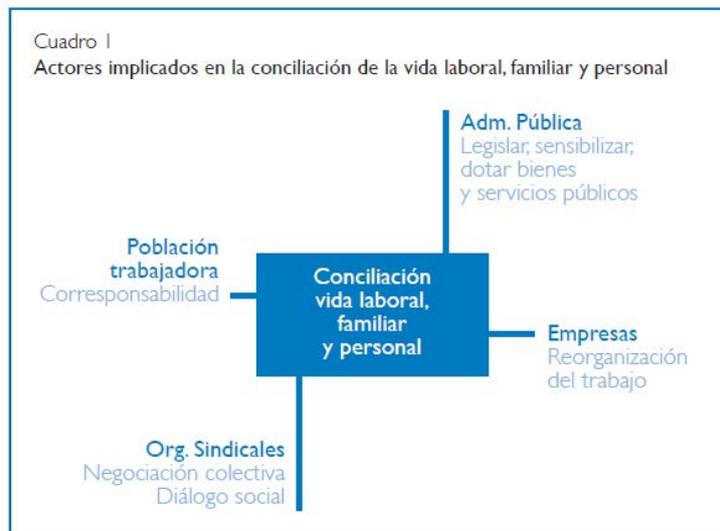
La conciliación entre la vida laboral y personal debe conseguir que cualquier trabajador pueda desarrollar su profesión plenamente y a la vez poder cuidar a su familia, desarrollarse como persona y disfrutar de su tiempo libre.

Para lograr esto, tiene que poder realizar su trabajo sin que su ámbito familiar sea un impedimento para el acceso a puestos de responsabilidad, al tiempo que

sus hijos o personas dependientes a su cargo sean perfectamente atendidas y/o educadas.

2.2 PARTICIPANTES

FIGURA 3.1: Participantes de la conciliación



FUENTE: Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas

2.2.1 TRABAJADORES

Deben ejercer sus derechos para cuidar de las personas dependientes y poder disfrutar de su vida personal.

2.2.2 FAMILIA

Se deben compartir las cargas familiares y el trabajo doméstico entre todos sus miembros y romper de una vez por todas con la doble carga de trabajo de la mujer.

2.2.3 EMPRESA

Debe introducir medidas que mejoren la conciliación, como la flexibilidad horaria o de lugar.

2.2.4 SINDICATOS

Deben crear una negociación colectiva en la que vengán desarrolladas estrategias de conciliación.

2.2.5 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Deben desarrollar la reorganización de horarios y lugares de trabajo, al igual que crear servicios para el cuidado de las personas dependientes del trabajador. Tratar de crear leyes más amplias en las que se den más derechos al trabajador en este ámbito.

Uno de los participantes necesarios en la conciliación es sin duda la administración, de la que no se busca una legislación invariable e inflexible. La conciliación es diferente para cada caso como así son las condiciones de cada trabajador. Tratar de crear unas medidas únicas no servirá para solucionar este problema que ha de tratarse en función de los criterios personales. La conciliación, por tanto, no puede considerarse un problema personal.

Hasta que el término de conciliación se normalizó, el encargado de buscar estas estrategias para compatibilizar su vida personal y laboral era el propio trabajador. Aunque este problema afecte tanto al individuo como a la empresa como a la sociedad en su conjunto.

Las empresas son sin duda uno de los protagonistas de esta historia, algunas están aumentando sus políticas de conciliación por encima de lo que establece la ley, con el fin de mantener y conseguir a los mejores trabajadores. Los expertos en recursos humanos están demostrando que la conciliación laboral no es perjudicial, sino que añade valor a la empresa.

Las actuaciones empresariales las podemos clasificar en 3 niveles:

- Nivel legal: en el cual la empresa cumple con los requisitos mínimos que obliga la legislación vigente.
- Nivel medio: se introducen unas mejoras sobre los mínimos, ampliando permisos, días por paternidad o mejorando las excedencias. Contemplan la flexibilidad de jornada e incluso el teletrabajo.
- Nivel conciliador: son empresas generalmente modernas, en las que estas políticas están dentro de su cultura.

No se trata de medidas concretas sino de una forma de hacer las cosas. El trabajador como eje de esta empresa es más productivo al trabajar en este entorno.

Vemos cómo el tema de la conciliación no atañe solo a los trabajadores, sino que involucra a todos los agentes del mercado laboral. Cada uno tiene sus funciones, y en las manos de todos ellos está el poder para cambiar esta situación y conseguir compaginar desarrollar su vida laboral y personal sin confrontarlas.

3.NORMATIVA

3.1 MARCO NACIONAL

3.1.1 LA CONSTITUCIÓN

Para entender los antecedentes de la ley de conciliación, nos debemos fijar en nuestra Carta Magna, la Constitución. En ella se recogieron muchos derechos que más tarde se desarrollarían en leyes específicas relativas al ámbito de la conciliación.

El artículo 9 de la CE en su apartado 2 dice:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En este artículo se quiere dejar claro que una de las funciones de los poderes públicos es la de garantizar la igualdad y libertad entre las personas, para que así puedan participar plenamente en todos los ámbitos de la vida.

El artículo 14 de la CE dice:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El género al igual que la raza, la religión o la opinión no son motivos para discriminar a una persona de cara a un puesto de trabajo.

El artículo 39:

“1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”

En este artículo se explica cómo los poderes públicos deben velar por la protección de las familias y en especial de los niños, garantizar a estos una correcta atención.

Estos artículos de la CE son el germen de las futuras leyes de conciliación en las que se especifica con más detalle estos derechos.

3.1.2 LEYES

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

Esta ley se establece como una modificación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social en temas muy importantes para lograr una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

Los principales objetivos de esta ley son adaptarse a los preceptos comunitarios, cumplir con los artículos nombrados anteriormente de la Constitución, reducir los horarios de trabajo para el cuidado de familiares, es decir, lograr que el trabajador pueda hacerlo y satisfacer sus obligaciones.

Las mejoras más importantes son:

- En los permisos retribuidos se añaden dos motivos más: el accidente y hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
- Se flexibiliza la reducción de la jornada por motivos familiares.
- Los supuestos para suspender el contrato de trabajo se amplían, al igual que se amplían los supuestos para las excedencias. Las suspensiones por embarazo pueden llegar a las 16 semanas, siendo 4 de estas obligadas después del parto.
- Respecto a la excedencia introduce este derecho para los trabajadores que cuiden de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad. Las

excedencias pueden prolongarse por el cuidado de un familiar o hijo menor de 3 años.

- Introduce el permiso de paternidad, en el que el padre puede optar a un período de descanso después del nacimiento.
- La extinción del contrato o despido se declarará nulo si tiene algo que ver con la situación de embarazo en la que se encuentra la trabajadora.
- Se crea una nueva prestación de riesgo durante el embarazo para proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

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

Esta ley tiene el objetivo de prever conductas discriminatorias para alcanzar el principio de igualdad, trata de aplicarlo a través de medidas transversales que afecten a todos los ámbitos de la sociedad.

Las medidas más importantes son:

- Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Hombres y Mujeres y un Consejo de Participación en la misma.
- Se crea un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Se establece una utilización del lenguaje no sexista en los poderes públicos.
- Se regulan Planes de Igualdad en las empresas.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se mejora la prestación por riesgo en el embarazo y también se protege el riesgo contra la lactancia.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral

Son una serie de medidas para reformar el mercado laboral, en estas están incluidos algunos cambios en relación con la conciliación:

- Se facilita la conciliación a los trabajadores que tengan personas a su cargo.
- Se amplían los permisos y se reduce la jornada por lactancia.
- Se establece la reducción de jornada por el cuidado de menores de 8 de años, familiar directo o discapacitados.

3.2 MARCO EUROPEO

La Unión Europea como organismo supranacional, es el encargado de velar por los derechos de los ciudadanos. Por tanto, debe velar por la igualdad entre hombres y mujeres dentro de los Estados miembros, es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea establecido en el Tratado de Ámsterdam (1999).

Continuando la labor de aplicar esta igualdad en todos los Estados miembros, la Unión Europea ha desarrollado normativas comunitarias dirigidas a consolidar los permisos de paternidad, el reparto de las labores familiares, cuidado de hijos o personas dependientes.

Vemos como se han ido creando Directivas sobre esta materia:

- Directiva 92/85 de 19 de Octubre sobre embarazo y maternidad
- Directiva 2006/54 de 5 de Julio de 2006 en la que aplica el principio de igualdad de oportunidades e igualdad en el trato.

Estas dos directivas van destinadas a la mujer, con el fin de equiparar su situación con la de los hombres.

- Directiva 2010/18 de 8 de Marzo de 2010 referida a permisos parentales tanto para mujeres como para hombres.

- Existen más Directivas que tienen efectos sobre la conciliación; Directiva 97/81 de 15 de Diciembre de 1997 sobre el trabajo a tiempo parcial, Directiva 2003/88 de 4 de Noviembre de 2003 en el que se regula el tiempo de trabajo.

A nivel internacional existen varios organismos que han luchado y continúan haciéndolo para conseguir una correcta conciliación e igualdad entre hombre y mujeres. Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Organización de las Naciones Unidas trabajan denunciando las injusticias en estos ámbitos, fomentando medidas y concienciando a la población.

4.POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Estas políticas las he dividido en 4 grupos de medidas de acción, que pueden ser aplicadas por las empresas:

- Medidas de flexibilidad en los tiempos de trabajo.
- Medidas de flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Medidas de flexibilidad en permisos.
- Prestaciones

4.1 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN TIEMPOS DE TRABAJO

4.1.1 FLEXIBILIDAD HORARIA

Puede ser la medida más utilizada hoy en día por las empresas, al ser fácil de ejecutar si se dan las condiciones.

Consiste en que tanto la hora de entrada como de salida sean variables y adaptables a cada trabajador, cumpliendo con las horas de trabajo ya sean diarias, semanales o mensuales.

Esta medida se suele dar en grandes empresas o en aquellas que funcionen por objetivos. Es más complicado que se aplique en otras que trabajen de cara al público.

4.1.2 BOLSA DE HORAS

Es una medida nueva, en los casos que se ha aplicado ha surtido un efecto muy positivo.

Consiste en una especie de intercambio entre las horas de trabajo del empleado y “favores” al empresario.

El empleado realiza menos horas para su mejor conciliación personal y percibe al completo su salario. El empresario usará estas horas pagadas y no trabajadas para momentos de emergencia o picos de trabajo.

4.1.3 JORNADA COMPARTIDA

Esta medida supone que un mismo puesto de trabajo sea realizado por varios trabajadores con una jornada laboral parcial.

Puede ser una buena medida para personas que se reincorporan de una baja o personas que necesitan una reducción de jornada.

4.1.4 SEMANA LABORAL COMPRIMIDA

Es una medida por la cual el empleado no tiene porqué trabajar todos los días de su jornada, pudiendo concentrar las horas de esta jornada en un número menor de días y así disfrutar de jornadas libres.

Al igual que en otros casos, solo se puede aplicar a puestos que tengan objetivos semanales y no requieran una permanencia diaria del trabajador en su puesto.

Principales ventajas e inconvenientes de estas medidas:

- Como ventajas, estas medidas permiten al trabajador organizar de una forma más eficiente su tiempo y así poder atender sus necesidades de la mejor forma. Lo que permite que el trabajador este más a gusto en su lugar de trabajo, repercutiendo en una mayor implicación y fidelidad hacia la empresa, obteniendo mejores resultados.
- El inconveniente de la aplicación de estas medidas es que la mayoría de las empresas no están preparadas para introducir estos cambios, ya que habría que realizar un gran ajuste y tener una elevada coordinación. Al igual que la empresa gana productividad por el trabajador, también le puede suponer un mayor coste que es compensado con la eficiencia y fidelidad de sus trabajadores.

4.2 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

FIGURA 4.1: El antes y después del trabajo



FUENTE: Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas

4.2.1 TELETRABAJO

Esta forma de trabajo consiste en deslocalizar el lugar de trabajo, para que el empleado pueda realizar el mismo trabajo que realizaría en el lugar de trabajo, pero desde otro lugar de su elección.

Esto es posible a las nuevas tecnologías, que permiten trabajar en línea desde cualquier lugar.

Estos trabajadores tienen los mismos derechos y responsabilidades que cualquier otro trabajador, están conectados durante el trabajo a tiempo real con la empresa para recibir las noticias.

4.2.2 VIDEOCONFERENCIA

Es un método de trabajo que permite la conexión entre varias personas sin necesidad de compartir el mismo espacio y sin necesidad de desplazamientos. Esta comunicación se desarrolla de forma telemática y gracias a las nuevas tecnologías.

4.2.3 E-LEARNING

Este método permite a los empleados acceder a plataformas de formación proporcionadas por la empresa a través de Internet, sin necesidad de desplazamientos. Esto supone una reducción en los costes de formación de la empresa.

Principales ventajas e inconvenientes de estas medidas:

-Las ventajas de estas medidas son muchas y variadas:

La empresa que las aplica ofrece una imagen no solo moderna, sino de real preocupación por sus empleados.

Se produce un ahorro en desplazamientos, que no solo es ahorro económico para la empresa, sino que es una mejora en la vida del trabajador, al que le ahorra el estar fuera de casa y el estrés que esto le puede suponer.

El trabajador entiende estas medidas como un apoyo del empresario, por lo cual valorará de forma más positiva la empresa, lo que crea una

mayor fidelidad. Además, provoca un clima de trabajo más relajado y cómodo, por lo que la productividad tiende a aumentar.

-La mayoría de los inconvenientes de estas medidas vienen por una mala aplicación de estas o por no realizar el gasto necesario en ellas.

El principal problema viene a través de la comunicación, para la que se necesitan unos medios de telecomunicación muy desarrollados y costosos.

Otro gran problema viene cuando el trabajo se realiza en casa, que es el lugar para la vida familiar, y no se logra diferenciar entre el trabajo y la vida familiar, lo que conlleva malos rendimientos.

4.3 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN RELACIONADOS CON PERMISOS

4.3.1 PERMISO DE MATERNIDAD

Cualquier mujer trabajadora que este embarazada o en proceso de adopción, la corresponden entre 16 y 46 semanas de descanso.

Durante este período se recibirá el total del salario.

Toda trabajadora elige libremente su período de permiso, siempre con el consejo de su médico.

4.3.2 PERMISO DE PATERNIDAD

Este permiso cubre las mismas circunstancias que el de maternidad, solo que en este caso el permiso va dirigido al padre.

Este permiso dura 4 semanas, aunque es ampliable según las circunstancias.

Al igual que el permiso de maternidad, el trabajador recibe el salario íntegro.

4.3.3 PERMISO DE LACTANCIA

Es un permiso dirigido a cualquier trabajador que haya tenido hijos o los haya adoptado.

Tienen el derecho de ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora hasta que el hijo cumpla los 9 meses.

El salario se cobra íntegro a pesar de la ausencia, aunque el empresario puede eliminar de este salario algunos pluses como el de productividad.

Sólo puede acogerse uno de los padres a este permiso, y se puede aplicar de 3 diferentes formas:

- Dividir en dos la hora diaria.
- Acortar la jornada 1 hora.
- Acumular las horas en días completos.

4.3.4 REDUCCIÓN DE JORNADA

Es una medida a la que se puede acoger cualquier trabajador que este al cuidado de hijos menores de 6 años, alguna persona dependiente o familiares discapacitados.

El trabajador puede reducir su jornada desde un tercio a la mitad.

Esta reducción de jornada acarrea una disminución del salario proporcional a las horas no trabajadas.

4.3.5 EXCEDENCIAS LABORALES

Una excedencia es un permiso al que tiene derecho cualquier trabajador para dejar de realizar su trabajo habitual, dejando de recibir su salario y con el derecho de que su puesto se conserve cuando regrese.

Hay dos situaciones diferentes:

-Excedencia forzosa:

Esta excedencia se aplica por incompatibilidades, cuando un trabajador es nombrado a un cargo público y sus funciones públicas y privadas tienen relación, el trabajador se ve obligado a coger una excedencia hasta que decida reincorporarse a su puesto habitual.

-Excedencia voluntaria:

Este derecho es adquirido por los trabajadores cuando llevan al menos un año en la empresa y no hayan recurrido a otra excedencia en los últimos 4 años.

Se suelen acoger a esta excedencia para el cuidado de hijos.

La duración va de 4 meses a 5 años.

4.4 SERVICIO DE CONCILIACIÓN

4.4.1 CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL

Muchas familias con hijos menores de 3 años, que es el primer período de educación infantil, tienen problemas debido a la escasez de recursos que el estado pone a su disposición.

4.4.2 LUDOTECAS

Son centros de ocio destinado para el tiempo libre de los niños y donde se les permite disponer de una serie de juguetes y juegos, pudiendo jugar allí o llevarlos prestados a casa.

4.4.3 SERVICIOS ESCOLARES COMPLEMENTARIOS

Aquí englobamos todas las actividades que los centros ofrecen fuera del horario lectivo. Desde el transporte escolar, los madrugadores, el comedor, las actividades en verano, actividades extraescolares, etc.

4.4.4 SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

Consiste en una serie de atenciones de diferente índole, psicosocial, educativo y doméstico en el propio domicilio destinado a familias que requieran estos servicios.

4.4.5 CENTROS DE DÍA

Va destinado generalmente a las personas mayores, son lugares que ofrecen servicios de atención social y orientación con el objetivo de que permanezcan en su entorno familiar y social de la mejor forma posible.

5. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN

5.1 BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD

5.1.1 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El mayor beneficio que tiene la conciliación para la sociedad es, permitir de una vez por todas cambiar los roles que relacionan a la mujer con las tareas del hogar y el cuidado familiar, y comenzar a repartirlas de forma equitativa entre hombre y mujer. Para lograr que esta igualdad sea plena, se necesita un cambio cultural y estructural para que no sea únicamente una apariencia social.

Las políticas de conciliación tanto públicas como privadas son el primer peldaño en el que ir sosteniendo este plan de igualdad entre hombres y mujeres.

5.1.2 FOMENTO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La situación actual en el mercado laboral hace que el ser padres, se vea como un proyecto cuanto menos arriesgado. Los datos de natalidad están a unos niveles ínfimos, y el mercado laboral es uno de los principales motivos de esto. El problema de la natalidad en un estado es importantísimo, hoy en día dependemos de la inmigración y sus descendientes para no ver tan disminuida la población joven.

Las políticas de conciliación hacen que no sea tan difícil este proyecto, dando permisos y ventajas a ambos padres y sin que ninguno de los dos deba renunciar a su carrera profesional para poder formar una familia.

5.1.3 MEJORA DE LAS RELACIONES

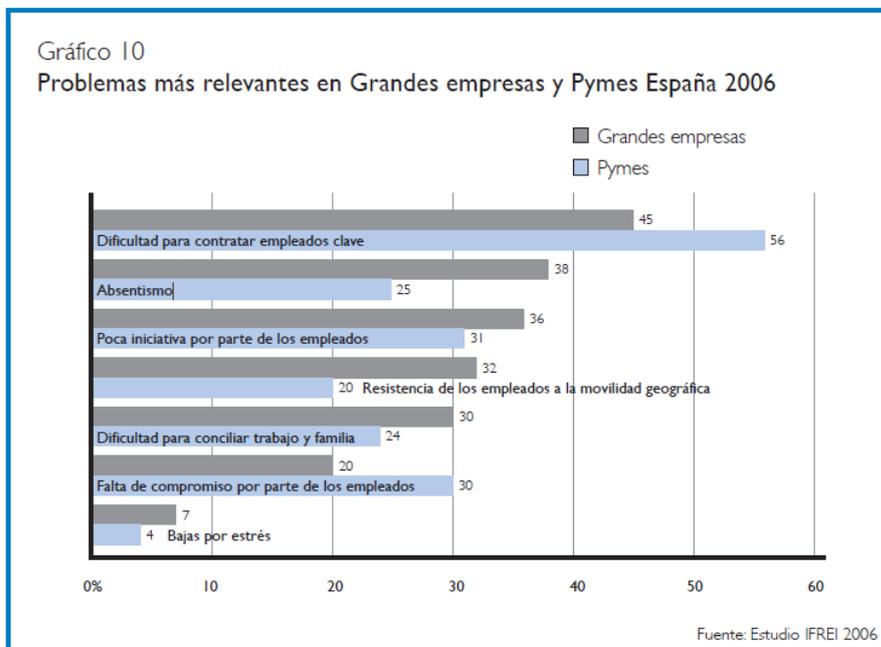
INTERGENERACIONALES

Debido al problema de la falta de tiempo de los trabajadores, muchas personas mayores tienen que pasar sus últimos días en residencias. Este hecho no afecta únicamente a los ancianos, sino que también afecta a los niños de estas familias. Estos niños se crían con la televisión, porque sus padres tampoco tienen el tiempo necesario para pasarlo con ellos y mientras sus mayores son casi desconocidos para ellos.

Con una mejor flexibilización de los tiempos de trabajo, habría un mayor tiempo compartido por la familia para mejorar la convivencia y poder entablar mejores relaciones entre los miembros.

5.2 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

FIGURA 5.1: Problemas de grandes empresas y Pymes



FUENTE: Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas

5.2.1 MEJOR CLIMA Y COMPROMISO

Cuando la empresa te facilita el poder compaginar tu vida laboral y personal, no solo se ve reflejado en tu vida personal, sino también en la laboral. El clima laboral que fomentan estas medidas es un clima de comunicación y comprensión entre todos los integrantes de la empresa.

La aplicación de estas hace al trabajador sentirse no solo respetado, sino valorado y reconocido; por lo que el trabajador va a querer devolver esta confianza a la empresa a través de trabajo y compromiso.

Otra forma de ver el impacto de la flexibilidad y el compromiso que genera es en el absentismo. Este se suele deber a la inflexibilidad de horarios, siendo la última solución para el cuidado de familiares ausentarse.

Las cifras en ausentismo en empresas con flexibilidad son mucho menores que en otras más rígidas.

5.2.2 AHORRO EN COSTES DE REINCORPORACIÓN

Con mejores medidas de conciliación veríamos como las excedencias y bajas se reducirían, al menos en duración.

Esta reducción trae consigo un ahorro bastante importante, tanto el gasto de la persona que cubre esta interinidad como la propia persona al reincorporarse. La actualización y el período de adaptación al trabajo supone un elevado coste para la empresa.

5.2.3 MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Todos los beneficios anteriormente comentados provocan al final un aumento de la productividad, trabajar en un mejor clima, en el que toda la gente este contenta y centrada en el trabajo hacen que sus rendimientos mejoren. El tener flexibilidad horaria o de lugar, también provocan que las horas dedicadas a trabajar se aprovechen más.

Esta mayor productividad provoca una mayor competitividad de la empresa.

5.2.4 MEJORA DE IMAGEN Y PRESTIGIO

Una empresa que aplica una buena política de conciliación da la imagen de empresa moderna, amable y preocupada por sus trabajadores.

Esta imagen da un prestigio a la empresa por el cual fideliza a sus propios trabajadores y hace que muchos otros buenos trabajadores quieran ir a esta empresa. Actúa a veces como una forma de atraer talento, debido a que hay grandes trabajadores que prefieren poder tener tiempo para su familia, aunque sea renunciando a un mejor puesto en otra empresa.

5.3 BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES

5.3.1 MEJORA DE CALIDAD DE VIDA

Las largas jornadas de trabajo y el hecho de que estos horarios no cuadren con el de sus hijos, provoca que el tiempo real para disfrutar de la familia sea muy escaso, y debido a estas jornadas

de trabajo el poco tiempo disponible sea de mala calidad debido al cansancio.

Esta situación está casi asumida como normal, pero con unas correctas medidas de conciliación puede ser cambiada.

Esta mejora de tiempo repercute positivamente en la salud y la felicidad del trabajador.

5.3.2 AUTORREALIZACIÓN Y SATISFACCIÓN

El propósito de cualquier empresa es que sus trabajadores se sientan a gusto y realizados en sus puestos, muchas son incapaces de hacerlo posible.

Igual que las medidas de conciliación hemos visto que fidelizan, también satisfacen y realizan al trabajador, se ve valorado y se siente más cómodo en un puesto en el que le dan facilidades para compaginar su vida personal con la laboral.

5.3.3 POSIBILIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL

Esta mejor situación del trabajador le hace sentirse más a gusto y más motivado para su trabajo, lo que les permite ser más creativos y mejorar. Lo que tiene una repercusión para que el trabajador aspire a más cada día.

FIGURA 7.1: La conciliación de Randstad

EVP

conciliación.



© Randstad | 13

FUENTE: Randstad

Dentro de las propuestas de valor que hace la empresa para sus trabajadores se encuentra el apartado de la conciliación. Éste apartado está dividido en los 5 puntos que la empresa cree más importantes.

El primer punto de conciliación para la empresa es el horario flexible.

Vemos como las horas anuales de trabajo anuales establecidas son menores que las horas estipuladas por convenio (1780 horas).

En cuanto a la distribución de la jornada, permite una flexibilidad tanto en la hora de entrada como de salida y en la hora de la comida, permitiendo así que la gente se adapte como mejor pueda al horario.

Siendo una empresa en la que sus trabajadores han de trabajar atendiendo directamente al público se les permite adecuar de la mejor forma su jornada laboral.

El segundo punto de su plan de conciliación pasa por las vacaciones.

Respecto a éstas vemos como la empresa aumenta los días laborables de vacaciones en 2 a sus trabajadores.

Además de incluir dentro de estos días de vacaciones Nochebuena, Nochevieja, Reyes y el día del cumpleaños del trabajador, como medida para que el trabajador pueda disfrutar estas fechas en familia.

Como tercer punto de su plan de conciliación trata las bajas.

Vemos como la empresa eleva el porcentaje de salario que cobra el trabajador de baja hasta el 100% según la situación, en vez de reducirlo entre un 25% o 35%, que es lo establecido por ley.

El cuarto punto hace referencia a los permisos a los que puede acogerse el trabajador.

El requisito para acogerse a estos permisos es el de llevar 3 años en la empresa, y te da acceso a poder contar con permisos de máximo un mes para los siguientes casos: adopción en el extranjero, técnicas de reproducción asistida, hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado.

Como quinto y último punto tratan el tiempo de lactancia.

La empresa te permite que durante los 9 primeros meses de vida de tu hijo elijas entre varias opciones sin perder retribución: una hora de ausencia o dos ausencias con una duración de una hora, reducir la jornada media hora o acumular las horas en jornadas de trabajo.

En el caso de que sea múltiple el parto estos períodos se multiplican por el número de hijos.

7.APLICACIÓN A RANDSTAD

Con el objetivo de aplicar un caso práctico he realizado un cuestionario y unas entrevistas personales para saber cuáles son los principales problemas que se encuentra un trabajador a la hora de conciliar, los factores que afectan y las medidas que creen que pueden mejorar esta situación.

El cuestionario consta de 8 preguntas unidas a los comentarios añadidos a estas preguntas para detallar mejor estas respuestas. Las entrevistas

han sido personales, aunque esta información es tratada de forma totalmente anónima. El ámbito donde he desarrollado este cuestionario ha sido en la empresa en la que trabajo actualmente, Randstad.

Esta empresa es una multinacional dedicada a la consultoría y asesoría de recursos humanos fundada en 1960 en los Países Bajos, por Fritz Goldschmeding, actualmente tiene presencia en 53 países, con más de 5.400 oficinas. La principal línea de negocio de Randstad es el trabajo temporal, la oficina dónde realizo las entrevistas se dedica a esto.

La muestra de análisis han sido los 23 trabajadores de la empresa, son hombres y mujeres desde los 24 a los 48 años, con las siguientes características:

18 son mujeres y 6 hombres

Trabajo a jornada completa 20 y 3 con reducción de jornada

Todos los trabajadores son del sector servicios.

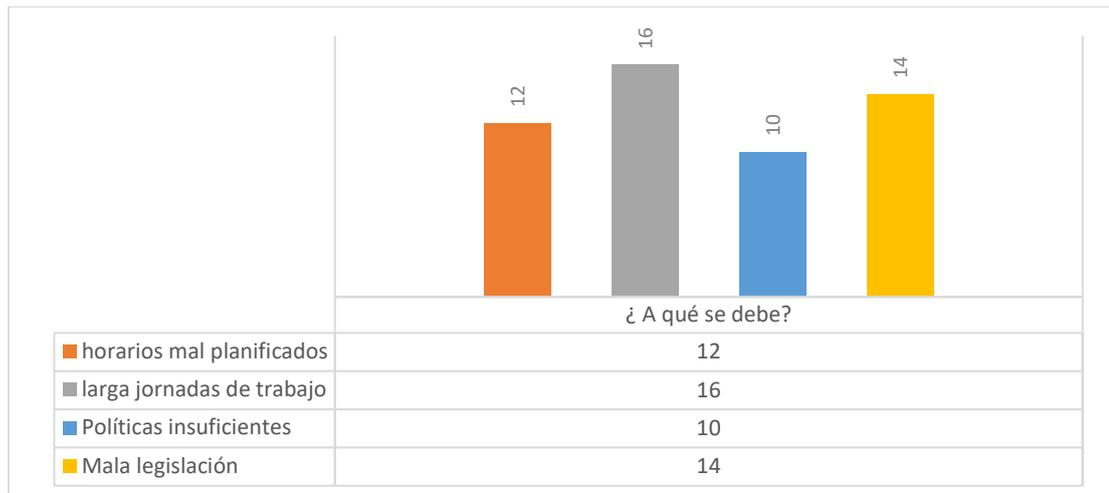
7.1 RESULTADOS

A la pregunta de si hay problemas de conciliación en España, la totalidad de trabajadores han respondido que sí.

Como causa de esta situación han contestado que la principal son las largas jornadas de trabajo (16), seguida de la mala legislación (14), los horarios mal planificados (12) y a políticas insuficientes en esta materia (10).

Como observamos en la gráfica uno de los principales problemas que ha comentado la gente ha sido la jornada partida, debido a que les impide en muchos casos compartir momentos con su familia o para su ocio personal.

GRÁFICO 8.1: Causas de los problemas de conciliación

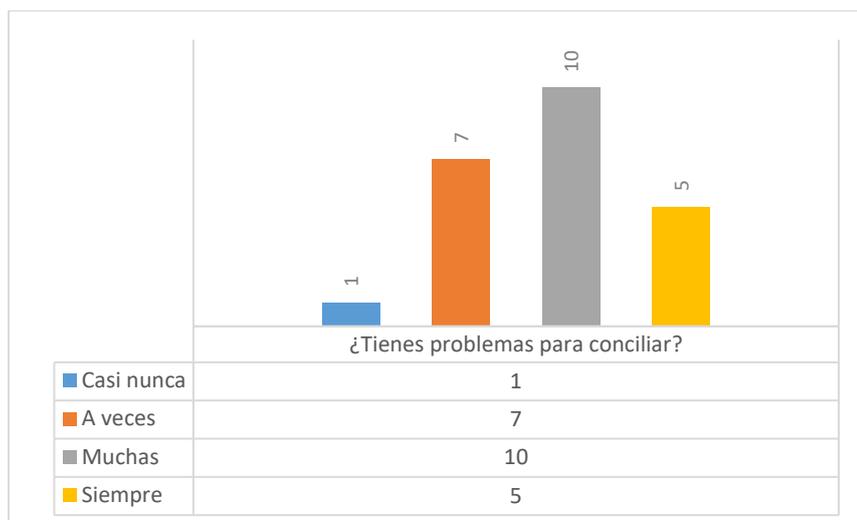


FUENTE: Elaboración propia

La pregunta de si tienen problemas de conciliación observamos en la respuesta que sí que los tienen, 10 trabajadores afirman que tiene muchos, 7 a veces, 5 siempre y únicamente 1 no tiene nunca problemas.

Se puede ver claramente en el gráfico que la gran mayoría tiene estos problemas y que les afectan a diario.

GRÁFICO 8.2: ¿Tienen problemas de conciliación?



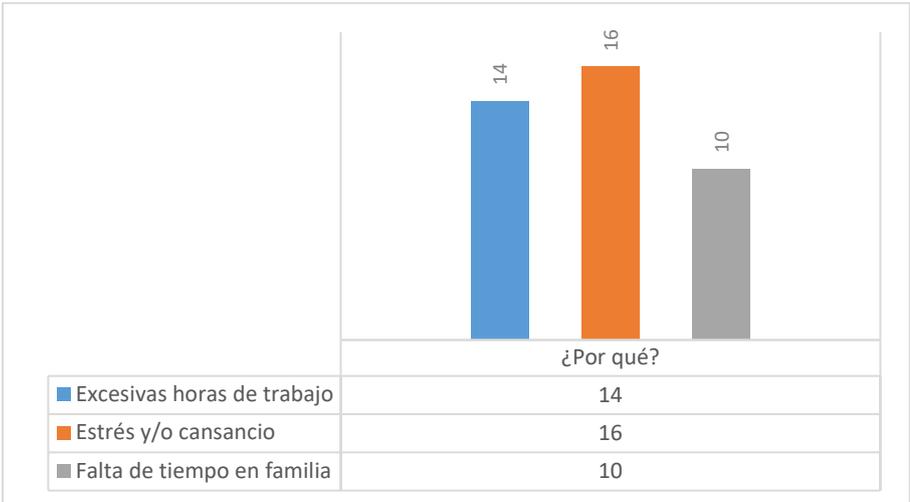
FUENTE: Elaboración propia

Al preguntarles sobre que les impide conciliar de una forma adecuada la respuesta más recurrente es debido al estrés o cansancio, seguida de las excesivas horas de trabajo.

Los trabajadores argumentan que después de una jornada de trabajo larga no tienen las suficientes energías para realizar las actividades familiares que les gustaría, como jugar con sus hijos en el parque, en casa o simplemente estar con ellos. Los que son padres de familia creen que hay una cierta incompatibilidad de horarios entre su horario laboral y el de sus hijos.

En la gráfica se ve reflejada esta situación, observando además que no hay una única causa que les impida conciliar, si no que en muchos casos son la suma de varias.

GRÁFICO 8.3: ¿Qué les impide conciliar?



FUENTE: Elaboración propia

En la siguiente pregunta he tomado las repuestas más señaladas por los entrevistados y les he preguntado si les parecía que podrían ser la solución a estos problemas y cómo.

Vemos en la gráfica que la solución que más veces se repitió fue la semana comprimida, casi todo el mundo la señala como solución. Los trabajadores creen que poder acortar la semana laboral, de forma que se trabaje más unos días y haya otros libres sería una solución para poder tener más tiempo en familia y poder ocuparse de sus responsabilidades no laborales. Entre las siguientes están las jornadas reducidas y el teletrabajo, Los trabajadores valoran en especial el teletrabajo, al ser una forma de trabajo más relajada, que les permite realizar su trabajo cuando van de visita a otra empresa o desde su domicilio. Los trabajadores además creen que se aplica bien dentro de la empresa.

TABLA 8.1: Posibles soluciones

MEDIDA	¿ES SOLUCIÓN?	NO	¿SE APLICA EN LA EMPRESA?	¿SE APLICA BIEN?
HORARIOS FLEXIBLES	15	8	SI	5
JORNADAS REDUCIDAS	18	5	NO	
GUARDERIA	9	14	NO	
SEMANA COMPRIMIDA	23	0	NO	
TELETRABAJO	16	7	SI	7
EXCEDENCIA	11	12	SI	9

FUENTE: Elaboración propia

Al preguntar cómo de frecuente era que se prolongase su jornada laboral del 1 al 10 vi que el 3 y 4 tenía la mayoría, y que 2 era lo más frecuente. Esto nos indica que además de los malos horario y jornadas largas estas se ven aún más incrementadas por trabajo fuera de horario, con lo que se dificulta aún más la conciliación.

TABLA 8.2: Frecuencia en la que alargan su jornada

FRECUENCIA	N.º PERSONAS
0	
1	3
2	7
3	5
4	5
5	3
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

Al ser preguntados por su grado de satisfacción con los siguientes términos relacionados con su empleo,

Se muestra en la tabla que con lo que más satisfechos estaban era con las vacaciones y la estabilidad, debido como comentan al mayor número de días de vacaciones y sobre todo a la buena disponibilidad de coger estos días.

Lo que peor valoran es sin duda la jornada laboral, todos coinciden en que el horario no es nada bueno y podría ser modificado en favor de los trabajadores, la solución aplicable que comentan sería eliminar la jornada partida.

TABLA 8.3: Satisfacción con los siguientes términos

	SATISFACCIÓN
JORNADA LABORAL	5
FLEXIBILIDAD HORARIA	6
VACACIONES Y PERMISOS	7
ESTABILIDAD	7
REMUNERACIÓN	6
PROMOCIÓN	6

FUENTE: Elaboración propia

A continuación, cada empleado indica el tiempo que dedica a cada actividad en un día laborable.

En la tabla observamos la distribución horaria, nos damos cuenta de que la mayor parte del tiempo se va en el trabajo y en descansar, y el restante se divide entre el tiempo personal y familiar. Para todos los encuestados es una distribución injusta en la que la mayor parte del tiempo están separados de sus familias o sin tiempo para sus cosas. Resaltan que después de estas jornadas de trabajo sumadas al estrés y al cansancio el tiempo que pasan en familia o con sus hijos no es de la calidad que debiese

TABLA 8.4: Repartición de horas diarias

	NÚMERO DE HORAS
TAREAS DEL HOGAR	2,8
CUIDADO DE HIJOS	3,1
TIEMPO PARA TI	2,1
TRABAJANDO	9
DESCANSANDO	7

FUENTE: Elaboración propia

8.CONCLUSIÓN

Después de haber indagado en lo que significa conciliar, quién participa en esta conciliación y cómo, las normativas que la regulan, las políticas que se pueden aplicar y los beneficios que esas suponen para la sociedad, las empresas y los trabajadores; podemos tener una visión más amplia sobre la situación actual.

Hemos querido mostrar una pequeña muestra de la realidad realizando unas entrevistas personales de las que sacamos unas claras conclusiones, hemos avanzado mucho en esta materia, pero nos queda muchísimo más.

La conciliación no es algo ajeno a nosotros, todos la necesitamos y todos somos partícipes de una u otra forma en ella. Hemos visto que cada uno de los partícipes debe luchar por su aplicación en todos los ámbitos que pueda. La conciliación no tiene lado negativo para nadie si se aplica correctamente. Solo tiene ventajas, tanto para la sociedad, la empresa como para el trabajador.

Al igual que la conciliación es beneficiosa para todos los implicados, también es necesario que todos los partícipes actúen.

Desde el gobierno se deben aplicar las medidas correspondientes para que exista una conciliación real, en la que los trabajadores dispongan de tiempo para disfrutar de su vida familiar, y en la que se acabe de una vez por todas la doble carga de trabajo que sufren, en muchos casos, las mujeres. Debemos poner especial atención a las medidas que permiten compatibilizar el trabajo con la maternidad o paternidad.

Son medidas que a pesar de haber aumentado enormemente siguen sin ser suficientes, continúan dejando a las mujeres no solo en una situación de inestabilidad laboral, sino también en una situación de inferioridad, por la que se ve perjudicada por el hecho de ser madre.

La mayoría de los trabajadores creen que se debe proteger más al empleado, permitiéndole ejercer sus derechos laborales sin miedo a consecuencias.

Opinan que la actual legislación está obsoleta y es poco moderna. Se debe impulsar el apoyo de la conciliación desde nuestras propias leyes para iniciar un profundo cambio en esta sociedad.

Desde las empresas se tienen que promover unos valores nuevos, innovadores. Los empleados creen que deben modernizarse e incorporar la tecnología a su trabajo diario, para poder permitir una apertura tanto horaria como de localización.

Son también conscientes de que tienen que seguir luchando por sus derechos.

Como expresan, las medidas de conciliación son muchas, variadas y factibles. Vivimos en un mundo en el que todo está deslocalizado e interconectado, igual que el resto de las cosas funcionan así (la prensa, el transporte, la cultura), debemos hacer que el trabajo también funcione de esta forma. Da lo mismo que alguien trabaje desde su oficina, su casa o desde el otro lado del mundo. Da igual que horario tenga mientras que realice su trabajo.

Vemos como Randstad que se dedica a los recursos humanos y que predica unos valores superiores en cuanto al trato de sus empleados y en tema de conciliación, no consigue aplicar unas políticas conciliadoras que valgan realmente al empleado para satisfacer sus necesidades. La satisfacción general de los empleados de esta oficina no supera el bien de nota y por los comentarios de los trabajadores aún les queda un largo camino por recorrer en cuánto a la aplicación de medidas que les permitan compatibilizar sus tiempos.

9. BIBLIOGRAFÍA

9.1 LIBROS Y ARTICULOS

Aguilera Izquierdo, R (2007). “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales

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

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

Círculo de Empresarios (2005): “Conciliación y competitividad”

Comisiones Obreras, Industria. “Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar” 2017.

Macinne, J, (2005). “10 Mitos sobre la conciliación de la vida laboral y

familiar” Cuadernos de Relaciones Laborales

Madrid, empresas y conciliación. “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas”

9.2 DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 20 de diciembre de 1978.

Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia.

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

Directiva 97/81/ce del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES.

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266

9.3 RECURSOS ELECTRÓNICOS

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

Castro, C. y Pazos, M. (2001): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual". Instituto de estudios fiscales
http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2007_26.pdf

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

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

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades; Disponible en:
<http://www.inmujer.gob.es/>

10.3 CUESTIONARIO

1. ¿Hay problemas de conciliación en España?
- Si No
2. ¿A qué cree que se debe? Se pueden elegir todas las opciones que quiera
- a) Horarios mal planificados
b) Largas jornadas de trabajo
c) Políticas insuficientes
d) Mala legislación
3. ¿Tiene problemas para conciliar?
- a) Casi nunca
b) A veces
c) Muchas
d) Siempre
4. ¿Por qué? Se pueden elegir todas las opciones que quiera
- a) Excesivas horas de trabajo
b) Estrés y/o cansancio
c) Falta de tiempo en familia
5. ¿Cuál de estas medidas cree que podría solucionar este problema?

MEDIDA	¿ES SOLUCIÓN?	SE APLICA EN LA EMPRESA	SE APLICA BIEN (0-10)
HORARIOS FLEXIBLES			
JORNADAS REDUCIDAS			
GUARDERIA			
SEMANA COMPRIMIDA			
TELETRABAJO			
EXCEDENCIA			

6. Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente (0-10).

FRECUENCIA	N.º PERSONAS
0	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

7. Indique su grado de satisfacción en relación con estos términos. (0-10)

	SATISFACCIÓN
JORNADA LABORAL	
FLEXIBILIDAD HORARIA	
VACACIONES Y PERMISOS	
ESTABILIDAD	
REMUNERACIÓN	
PROMOCIÓN	

8. En un día laborable normal, ¿Cuántas horas dedicas a cada actividad?

	NÚMERO DE HORAS
TAREAS DEL HOGAR	
CUIDADO DE HIJOS	
TIEMPO PARA TI	
TRABAJANDO	