



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección
de empresas**

**Conciliación Laboral y Familiar:
Una revisión en organizaciones
del ámbito español**

Presentado por:

Sara Giralda García

Tutelado por:

Dra. Pilar Pérez Santana

Valladolid, 18 de Julio de 2018

Antes de empezar quiero mostrar mi agradecimiento

a mi profesora y tutora, Pilar Pérez Santana,

Por darme la oportunidad de realizar mi trabajo de fin de carrera con ella,

orientarme, guiarme y ayudarme durante todo el trabajo

INDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCION	6
2. MEDIDAS DE CONCILIACION	7
2.1. Concepto de la conciliación de la vida familiar y laboral	7
2.2. Ley de conciliación familiar y laboral	9
2.3. Principales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral	9
2.3.1. El teletrabajo.....	10
2.3.2. La flexibilidad horaria.....	12
2.3.3. Los bancos de tiempo.....	13
2.3.4. Otras medidas de conciliación.....	13
2.4. Principales obstáculos a la implantación de medidas de conciliación	14
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Proceso de recogida de información	16
3.1.1. Análisis de documentos escritos.....	16
3.1.2. Análisis de documentos audiovisuales	17
4. MEDIDAS DE CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL EN EMPRESAS E INSTITUCIONES ESPAÑOLAS	18
4.1. Desde el ámbito de las instituciones públicas	19
4.2. Desde el ámbito de las empresas privadas	22
4.2.1. Empresas privadas que apuestan por el teletrabajo.....	22
4.2.2 Empresas privadas que apuestan por la flexibilidad horaria	23
4.2.3. Empresas que utilizan diversas medidas de conciliación.....	26
4.2.4. Algunos inconvenientes de la no implantación de medidas de conciliación.....	30
4.3. Reconocimiento social a empresas e instituciones que concilian vida familiar y laboral	31
4.3.1. Tipos de convocatoria y premios de reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y profesional.....	32
4.3.2. Algunos ejemplos de empresas e instituciones públicas premiadas.....	35
5. PRINCIPALES CONCLUSIONES E IMPLICACIONES	38

7. BIBLIOGRAFÍA	41
7.1. Libros y tesis doctorales	41
7.2. Artículos de revista	43
7.3. Vídeos	46
7.4. Páginas Webs	47
8. ANEXOS	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 2.3.1: Ventajas e inconvenientes del Teletrabajo.....	11
Tabla 2.3.2: Ventajas de la flexibilidad horaria.....	13
Tabla 3.1.1. Entrevistas y Artículos de las Revista RR.HH Digital.....	17
Tabla 3.1.2. Entrevistas y artículos de Revista Capital Humano.....	17
Tabla 3.1.3. Documentos audiovisuales.....	18
Tabla 4.1.: Medidas de conciliación implantadas por las distintas instituciones públicas.	21
Tabla 4.2.3: Empresas que utilizan otras medidas de conciliación.....	29
Tabla 4.3.1: Tipología de convocatorias de reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y profesional.....	35
Tabla 4.3.2: Empresas e instituciones premiadas por su labor de conciliación familiar y profesional.....	37

INDICE DE ANEXOS

ANEXO I: Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE número 266 de 6 de noviembre de 1999).	48
---	----

Resumen

La conciliación familiar y laboral se ha convertido en los últimos años en una de las grandes preocupaciones de la sociedad. Dentro de esta política de Recursos Humanos nos encontramos con muchas medidas a adoptar y muchos beneficios que la hacen rentable como inversión para cualquier organización. En el siglo XXI la conciliación familiar y laboral es un reto. A través de este trabajo, se presenta la conciliación familiar y laboral desde una perspectiva general y conceptual y en una parte más práctica, se dan a conocer sus medidas más generalizadas, así como las últimas medidas más innovadoras aplicadas por empresas e instituciones dentro del ámbito español.

Palabras clave: Conciliación familiar y laboral; Política de Recursos Humanos, ámbito español.

Abstract

Family and work-life balance has become one of society's greatest concerns in recent years. Within this Human Resources policy we find many measures to adopt and many benefits that make it profitable as an investment for any organization. In the nineteenth century, family and work conciliation is a challenge. Through this work, family and work conciliation is presented from a general and conceptual perspective and in a more practical part, its most generalized measures are announced, as well as the latest more innovative measures.

Keywords: Family and work reconciliation; Human Resources Policy, Spanish field

Código JEL: O15

1. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral ha cobrado gran importancia en los últimos años, debido fundamentalmente a la incorporación de la mujer al mundo laboral. Hasta hace poco, las mujeres eran las que tenían que renunciar a su vida laboral para dedicarse a su familia. Pero en la actualidad esto ha cambiado, ya que la sociedad se está concienciando de que las tareas del hogar y el cuidado de los hijos no es solo cosa de mujeres, si no que los hombres tienen que implicarse en esta tarea.

Las razones que me han llevado a elegir este trabajo son las siguientes: en primer lugar, el tema elegido me despierta un interés especial, porque debido a que soy mujer, que pronto me incorporaré al mundo laboral y que en un futuro no muy lejano tomare la decisión de tener hijos, es un problema al que voy a tener que enfrentarme, ya que no quiero renunciar a desarrollarme profesionalmente y vivir la experiencia de ser madre y poder cuidar de mis hijos. Adicionalmente, un segundo motivo es que últimamente amigas o conocidas de mi entorno me han comentado el problema al que se enfrentan diariamente para poder trabajar y cuidar a sus hijos, incluso algunas han tenido que renunciar a sus trabajos para hacerse cargo del cuidado de los hijos. En ese momento me di cuenta de que la teoría está muy bien pero la realidad es otra.

El objetivo del trabajo es describir la situación actual en cuanto a la aplicación de medidas que permitan la conciliación familiar y laboral, así como ejemplos de empresas e instituciones españolas que destacan por promover en sus empresas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. También se quiere mostrar las deficiencias que existen en esta materia así como los retos que se proponen algunas empresas. Para ello se realiza un ADC a través de revisar dos revistas de RR.HH de varios años.

El trabajo que sigue a continuación se estructura de la siguiente manera. En la primera parte o parte conceptual, se desarrolla en términos generales, la conceptualización de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la legislación vigente y las diferentes medidas de conciliación que aplican las distintas empresas e instituciones en esta materia. También en esta parte se desarrolla la metodología empleada para la realización de la segunda parte del

trabajo. A continuación, en la parte práctica, se analizan las políticas de conciliación llevadas a cabo en primer lugar, por las instituciones públicas en España y en segundo lugar, las políticas llevadas a cabo por algunas empresas privadas del país. Esta segunda parte muestra claros ejemplos de empresas que apuestan por la conciliación. Y para terminar, se cierra con las diferentes conclusiones e implicaciones del trabajo.

2. MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La necesidad de conciliación familiar y laboral es un problema derivado de la multifuncionalidad de los miembros de la familia, sobre todo en el caso de la mujer que trabaja fuera de casa y, a la vez, lleva la mayor parte de las tareas domésticas. En este primer apartado del TFG se estudia esta conciliación desde un punto de vista conceptual, incluyendo la evolución de su concepto, así como, la legislación que concierne a este tema y las principales medidas que las empresas aplican para la conciliación entre la vida familiar y laboral.

2.1. Concepto de conciliación de la vida familiar y laboral

El concepto de conciliación está aún por delimitar, con lo que la conceptualización de la expresión puede hacerse desde distintas perspectivas, si bien la más aceptada y empleada es la noción del equilibrio. Camarero (2012) sostiene que la primera década del siglo XXI está marcada por el intenso debate científico en torno a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, definiéndolo como un dilema que no alcanzan a solucionar los individuos, un problema funcional que pone en cuestión la estabilidad del sistema socioproductivo. Además, dice que el problema, lejos de resolverse, afecta a un mayor número de mujeres a medida que crece la tasa de ocupación.

Por su parte, Iglesias de Ussel (1998) sostiene que la relación entre trabajo y familia apenas ha sido contemplada. Dice que a pesar de que los vínculos mutuos no son desconocidos entre sí, éstos se analizan, lo cual no significa que se desconozcan sus vínculos mutuos, se producen situaciones de quiebra o ruptura, nunca de normalidad.

De este modo, existe una falta de unanimidad en la descripción del concepto ya que generalmente se entiende la conciliación en términos de problemática o de crisis o bien relacionándolo con las reestructuraciones que se deben dar en la familia a raíz de la vida laboral, así como, las reestructuraciones de poder, temas que según Iglesias de Ussel, y al igual que el debate en Europa sobre los instrumentos para conciliar la vida profesional y familiar, no han logrado despertar toda la atención que el tema merece en la sociología española.

Por su parte, Tobío Soler (2014) sostiene que la cuestión de la conciliación en la década de los noventa no tenía el protagonismo que más tarde fue adquiriendo. Especialmente se refiere a lo concerniente a la problemática del cuidado de las personas. En sus comienzos, conciliación se refería a la necesidad de materializar las medidas facilitadoras de la conciliación, que comprendían tanto leyes como políticas externas y, generalmente, relacionadas con la mujer debido al porcentaje de personas afectadas por la doble jornada laboral (Chinchilla y León, 2011).

Con el paso del tiempo el concepto ha ido variando y concretándose en las necesidades y situaciones específicas y variantes. Por ello, a día de hoy son aceptadas y usadas las expresiones como armonización —poniendo de manifiesto la contraposición de los ámbitos fragmentados— y equilibrio.

Como ya señalamos anteriormente, el gran cambio que ha habido en la sociedad española ha sido la mayor presencia de mujeres en el mercado laboral, Díaz y Dema (2013) pero hay que prestar atención, también a la problemática masculina. Con relación a esto último, esta evolución del concepto viene unida, indisolublemente desde los últimos años, al concepto de responsabilidad compartida o corresponsabilidad. Con ello se pasa a reconocer al hombre como sujeto de la conciliación, aludiendo a su voluntad de querer desarrollar su función como padre/cuidador —también como trabajador— y, por tanto, se encuentra con en el mercado laboral. Algunos autores como Calvo (2014) se sitúan en la línea de argumentación de que el hombre quiere, en esta época, hacerse copartícipe del cuidado de sus hijos y que, de no hacerlo, podría tener sentimientos tales como la frustración o la tristeza.

Según el Ministerio de Igualdad, (Fundación de la Mujer, 2010) la conciliación de la vida familiar y profesional es una estrategia que facilita la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, que 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. Por tanto, la conciliación 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 a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo libre, tanto familiar como personal.

2.2. Legislación

La legislación para la conciliación de la vida familiar y laboral viene recogida en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE número 266 de 6 de noviembre de 1999) y en la reforma laboral aprobada por el Real Decreto- Ley 3/2012 de febrero que supuso cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

En esta Ley se regulan los derechos que tienen los trabajadores en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, podemos nombrar a grandes rasgos algunos de estos derechos como pueden ser: permisos de maternidad, permisos de paternidad, permiso por lactancia, reducciones de jornada y excedencias, entre otros.

(Véase anexo 1)

2.3. Principales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Las empresas e instituciones públicas, en los últimos años, se han ido concienciando que la implantación de ciertas medidas de conciliación permite a sus empleados poder compaginar su vida familiar con la profesional. Existen algunas medidas que ayudarían a no ver la conciliación como un problema, y así, poder atender del mismo modo a las demandas familiares y laborales.

Se conoce como políticas de conciliación o medidas de integración trabajo-familia a aquellas iniciativas desarrolladas por las organizaciones cuyo fin es ayudar a los trabajadores a gestionar la interfaz entre su trabajo remunerado y otras actividades privadas, que incluyen a la familia (Lobel, 1999). Estas medidas son las que permiten una adaptación del tiempo laboral a las necesidades de la familia como: la flexibilidad horaria; el teletrabajo; los bancos de tiempo; los servicios asistenciales; y el aumento de los días de vacaciones (Meil, Ayuso y Luque, 2007); entre otras.

La implantación de estas medidas tiene una serie de ventajas para la empresa entre las que se pueden destacar algunas como la mejora del clima laboral, aumento de la satisfacción del personal, aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla, mayor rendimiento, aumento de la productividad, atracción de trabajadores que valoren una empresa comprometida con la conciliación y aumento del prestigio de la empresa entre otras.

2.3.1. El teletrabajo

El teletrabajo se puede denominar como aquel trabajo que se realiza en el domicilio del trabajador u otro lugar que él decide. Esta opción se puede llevar a cabo gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Mella (2017) afirma que el teletrabajo permite al trabajador la posibilidad de conciliar mejor su vida familiar y laboral, ya que el hecho de poder trasladar el puesto de trabajo al hogar familiar posibilita la combinación del trabajo con el cuidado simultáneo de las responsabilidades familiares (cuidado de menores, mayores o dependientes).

Algunas de las características más relevantes del teletrabajo son que: el trabajador no se encuentra físicamente en su puesto de trabajo pero sí vinculado a él; el proceso productivo se realiza mediante el uso de las TICs; y que tanto los medios como la organización del trabajo son diferentes al trabajo presencial (Rodgers 1992).

Como se ha dicho anteriormente el teletrabajo presenta, por un lado, ventajas tanto para el trabajador como para la empresa: mayor productividad, horario

flexible, mejor integración laboral para personas con discapacidad, menor estrés, menos desplazamientos (más respeto al medio ambiente), reducción del absentismo laboral, facilidad de expansión geográfica, menor necesidad de equipamiento, entre otras. Se puede decir que el teletrabajo sería la solución para trabajadores que se encarguen del cuidado de familiares dependientes.

Por otro lado, también supone algunos inconvenientes: exige autodisciplina y muchos trabajadores no están preparados para ello; dificultad de integrarse en grupo; pérdida de oportunidades de ascender; puede provocar sedentarismo; menor identificación del trabajador con la empresa; menor socialización, etc.

En la siguiente tabla se muestra de forma resumida las ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo. (Véase tabla 2.3.1)

Tabla 2.3.1: Ventajas e inconvenientes del Teletrabajo

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Mayor productividad	Exige autodisciplina y muchos trabajadores no están preparados para ello
Horario flexible	Dificultad de integrarse en grupo
Mejor integración laboral para personas con discapacidad	Pérdida de oportunidades de ascender
Menor estrés	Menor identificación del trabajador con la empresa
Menos desplazamientos	Menor socialización
Eliminación del absentismo laboral	
Facilidad de expansión geográfica	
Menor necesidad de equipamiento	
Sería la solución para trabajadores que se encarguen del cuidado de familiares dependientes.	

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2. La flexibilidad horaria

Se puede definir la flexibilidad horaria como toda iniciativa que flexibiliza el tiempo y lugar donde se lleva a cabo el trabajo y, también, las medidas que ejercen algún tipo de influencia sobre el número de horas trabajadas (Batt y Valcour, 2003).

En cuanto a los tipos de flexibilidad horaria, se pueden distinguir entre los siguientes: en el horario de entrada y salida; reducción del tiempo dedicado a la comida; jornada intensiva los viernes; jornada intensiva en periodo julio-septiembre; flexibilidad en la elección de vacaciones; días adicionales de vacaciones; días de asuntos propios; permisos de preparación al parto y trabajo compartido (Rodgers, 1992).

Y, por último, por lo que a flexibilidad se refiere se detallan las ventajas e inconvenientes que presenta su implantación. Entre las ventajas destacan: el ahorro energético; no supone un coste extra para la empresa; reducen los conflictos laborales; reducción del absentismo laboral; aumenta la productividad; mejora del clima laboral. Por otro lado, no hay que olvidar que podría suponer algún inconveniente: provocar mayor estrés al trabajador; el descontrol en la organización; no siempre se puede ofrecer; puede resentirse el trabajo en equipo y la integración del trabajador en la empresa.

Para ver de forma resumida las ventajas e inconvenientes de la flexibilidad horaria se muestra la siguiente tabla. (Véase tabla 2.3.2)

Tabla 2.3.2: Ventajas de la flexibilidad horaria

Ventajas	Inconvenientes
Ahorro energético	Provocar mayor estrés al trabajador
No suponen coste extra para la empresa	Descontrol en la organización
Reducción de conflictos de personal	No siempre se puede ofrecer
Reducción del absentismo laboral	Resentirse el trabajo en equipo y la integración en la empresa.
Previene enfermedades laborales	
Aumenta la productividad	

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3. Los bancos de tiempo

Los bancos de tiempo o bancos de horas pueden constituir una excelente alternativa para aquellas empresas que quieren facilitar la conciliación a su plantilla. Consiste en que cada uno de los trabajadores tenga un número determinado de horas que pueda invertir para ocuparse de su vida familiar o personal, es decir, poder acumular horas de trabajo que puedan usarse para reducir la jornada laboral con posterioridad. Algunas de sus principales ventajas son: la mejora de la productividad; la mejor gestión y optimización del tiempo; los niveles de motivación de los empleados y una mejor cultura corporativa (Ridaura, 2015).

2.3.4. Otras medidas de conciliación.

En cuanto a las otras medidas de conciliación utilizadas tenemos: los servicios asistenciales esenciales o el aumento de los días de vacaciones. Los llamados los servicios asistenciales esenciales, se refieren a que las empresas facilita ciertos servicios al empleado o, en algunos casos incluso, a sus familiares, tales como seguros médicos, asistentes personales, búsqueda de asistentes del hogar o guarderías.

Por lo que se refiere al aumento de los días de vacaciones algunas de las prácticas llevadas a cabo por las empresas son “Mi primer día de cole”, donde se permite a los padres a acompañar a su hijo el primer día de colegio; “Hoy es

mi cumple”, se concede a los el disfrute de este día con sus hijos; así como asistir al nacimiento de nietos, permiten la asistencia a tutorías, entre otros. Estas medidas se verán con más profundidad y con algunos ejemplos de empresas que lo llevan a cabo, en la parte práctica del TFG.

2.4. Principales obstáculos a la implantación de medidas de conciliación.

A día de hoy la conciliación es todavía una quimera en muchas empresas. Aunque hay empresas, principalmente las grandes, que han implantado este tipo de medidas, en las de menor tamaño empresarial (que son la mayoría del tejido empresarial español), la implantación de estas medidas está siendo más lenta e, incluso, inexistente en algunos casos.

Esto es debido a que existen ciertos obstáculos que dificultan la adopción de algunas de las medidas que permitan conciliar la vida familiar con la laboral. Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde (2011) sostienen que, justamente, el problema de la conciliación se agrava por las todavía deficientes medidas encaminadas a la potenciación de la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto las que surgen de las propias empresas como las que provienen de los distintos organismos públicos.

También, se han valorado los motivos que señalan las mujeres como causa del freno en su ascenso profesional. En este sentido, las mujeres señalan las dificultades para conciliar trabajo y familia, la ausencia de flexibilidad laboral, el estrés, la cultura de largas jornadas laborales y dobles jornadas, el escaso acceso a la información, la red de contactos laborales masculina, el techo de cristal, los pocos apoyos en casa y en el trabajo y las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (Chinchilla, 2004). De hecho, en ocasiones, tiene que reducir su jornada por las demandas familiares lo que le lleva a que tenga menos años de experiencia, ralentizando su carrera (Eagly y Carli, 2007). Una de las barreras más importantes es la responsabilidad familiar (Cuadrado y Morales, 2007); Sarrió, Barberá, Ramos, y Candela, 2002), que conlleva que la mujer directiva no siempre percibe comprensión por parte de sus compañeros y jefes si da prioridad a sus tareas familiares, lo que hace que lo tenga en cuenta en sus decisiones de carrera profesional y en la satisfacción que

tiene con su trabajo (Bailyn, 2003); Chinchilla, 2006). De hecho, si un hombre desatiende su responsabilidad en la familia por la dedicación al trabajo es comprensible, sin embargo, si lo hace la mujer se puede considerar casi como un abandono familiar Díez, Terrón, y Anguita (2006).

Por otro lado, uno de los factores que afectan negativamente a la conciliación sería de naturaleza económica, ya que en el caso de que un trabajador opte por una medida de conciliación, como puede ser la reducción de jornada, genera un mayor coste para la empresa, ya que sería necesario contratar a otro trabajador para hacer frente a las horas en las que el primer trabajador tiene su permiso, y esto no es factible para empresas pequeñas o con problemas de tesorería.

Otro de los obstáculos que existe para la conciliación familiar y laboral es la inseguridad en el trabajo, ya que muchos de los trabajadores que podrían optar a esas medidas, cuentan con contratos de trabajos precarios o temporales, lo cual imposibilita pedir cualquier tipo de permiso, bien sea, por maternidad o por paternidad. Además toda esta situación se vio agravada con la anterior crisis económica, donde las empresas redujeron drásticamente las medidas referidas a la conciliación.

3. METODOLOGÍA

Como se ha comentado en apartados anteriores, el objetivo de este trabajo es analizar qué medidas de conciliación de vida familiar y profesional se aplican en las empresas u organizaciones, pero no sólo desde un plano conceptual si no complementado por una aplicación práctica que nos permita comprender de forma más completo dicho fenómeno.

En particular, se va a utilizar una metodología cualitativa para este objetivo, con idea de obtener información sobre el fenómeno de estudio en el ámbito español. Para ello, se ha recurrido al *Análisis Documental de Contenido (ADC)*, definido por autores pioneros como Berelson (1952) como: “la técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones, con el fin de interpretarlas”. En esta línea, López (2002) reconoce que es la técnica de mayor reconocimiento científico para la observación documental, ya que reúne las características de objetividad,

sistematización y capacidad de generalización. Este mismo autor propone diversos tipos de documentos: impresos, icónicos, sonoros y verbo-icónicos, pero apunta que es el documento impreso el más utilizado por los investigadores.

3.1. Proceso de recogida de información

El proceso de recogida de información para nuestro trabajo se comenta a continuación, donde el ADC se apoya tanto en documentos impresos como verbo-icónicos.

3.1.1. Análisis de documentos escritos

En cuanto a los documentos escritos utilizados en el proceso de recogida de información se pueden destacar principalmente dos. Por un lado la Revista RR.HH Digital¹ y, por otro, la revista Capital Humano. La elección de ambas revistas se debe a ser una referencia de prestigio para las empresas en el campo de los RR.HH en el campo práctico y profesional, además de poder acceder a ellas de forma gratuita.

El periodo analizado ha sido en la Revista RR.HH Digital, desde febrero de 2012, a noviembre de 2017. Por su parte El periodo analizado en la Revista Capital Humano va desde enero de 2016 a noviembre de 2017.

En las tablas siguientes (3.1.1) y en la (3.1.2) se detallan los resultados obtenidos de dicho trabajo de campo realizado.

1. Sobre todo destacan en número los artículos de la revista RR.HH Digital debido a que este medio ofrece la posibilidad de acceder a todos ellos de forma gratuita.

Tabla 3.1.1. Entrevistas y Artículos de las Revista RR.HH Digital revisados

Revista RR.HH Digital	Entrevista	Artículo
2012 (febrero -diciembre)		13
2013 (febrero -diciembre)	1	13
2014 (enero-diciembre)	1	14
2015 (enero-diciembre)		21
2016 (enero-diciembre)		17
2017 (febrero-noviembre)		19
Total	2	97

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.1.2. Entrevistas y artículos de Revista Capital Humano revisados

Revista Capital Humano	Entrevista	Artículo
2014 (febrero)		1
2015 (diciembre)		1
2016 (enero-diciembre)	3	1
2017 (junio-noviembre)	2	7
Total	5	11

Fuente: Elaboración propia.

3.1.2. Análisis de documentos audiovisuales

En cuanto a los documentos audiovisuales han sido recogidos de diferentes canales, entre ellos, podemos destacar: Youtube, Canal 24 h, RTVE, Canal Castilla la Mancha, Onda Inversión y Rsaludable.

En la tabla que se muestra a continuación se pueden ver el número de videos recogidos y su procedencia de los distintos canales. (Véase tabla 3.1.2)

Tabla 3.1.3. Documentos audiovisuales revisados

Medio	Año	Video
Canal Castilla la Mancha	Enero 2016	1
Youtube	Febrero 2014 Mayo 2016 Octubre 2016 Abril 2017 Junio 2017 Noviembre 2017	6
Canal 24 h	Mayo 2014	1
Onda inversión	Julio 2014	1
Rrsaludable	Enero 2015	1
Rtve	Diciembre 2015 Febrero 2017	2
Total		12

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se completa el TFG con una parte práctica sobre el fenómeno de estudio que nos ocupa a través de los resultados obtenidos de este proceso de recogida de información y su descripción detallada.

4. MEDIDAS DE CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL EN EMPRESAS E INSTITUCIONES ESPAÑOLAS

Conciliar la vida profesional con la familiar se ha convertido en todo un reto para la sociedad del siglo XXI, como incide un artículo del 19 de noviembre de 2017, el cual señala que el 50% de los trabajadores españoles encuentran dificultades para compaginar ambas facetas. Este porcentaje, asciende al 75% en el caso de los empleados que tienen hijos con discapacidad.

Según el informe (2017) de conciliación laboral y familiar de Bluesteps publicada por la Association of Executive Serch Consultans (AESC), reveló que, mientras que los altos directivos actuales trabajan más horas y en más localidades que en el pasado más de la mitad (52%) están satisfechos o muy satisfechos con su conciliación laboral y familiar. Entre otras conclusiones, el informe revela que la

mayoría de los directivos (81%) tienen en cuenta la conciliación familiar a la hora de aceptar o no una nueva posición, el 31% rechaza una promoción interna si afecta a su ratio de conciliación y el 28% valora más esa conciliación que sus ingresos potenciales.

El director de Fundación MásFamilia, Roberto Martínez y el Presidente y Consejero Delegado de Compensa Capital Humano, Carlos Delgado (2012), han presentado el informe “1000-1 recetas para conciliar”. Las cinco medidas más demandadas son: horario flexible de entrada y salida, seguro de vida, retribución flexible, aumento de días de vacaciones, días festivos adicionales y seguro médico. Otras medidas innovadoras también utilizadas en menor medida son: Incorporación progresiva tras baja de maternidad, Walking meeting, Mi primer día de cole, Hoy es mi cumple y Kit de bienvenida y tarjetas de visita.

En resumen, después de la recogida de información realizada sobre el tema, las medidas de conciliación más generalizadas, tanto en las empresas como en las instituciones, se pueden destacar las siguientes, ya comentadas en la parte conceptual de este TFG:

- El horario flexible de entrada y salida del trabajo.
- El teletrabajo.
- Servicios asistenciales esenciales (seguros médicos, asistentes personales, tratamientos a domicilio,...).
- Aumento de días de vacaciones (“Mi primer día de cole”, “Hoy es mi cumple”, asistencia a tutorías...).
- Bancos de tiempo.

4.1. Desde el ámbito de las instituciones públicas

El interés y la preocupación de las instituciones públicas para que la conciliación sea una realidad en nuestra sociedad tienen su reflejo en ciertas actuaciones. Un ejemplo es que el Pleno del Congreso ha aprobado, por asentimiento, la creación de una subcomisión en el seno de la Comisión parlamentaria de Igualdad, para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad.

Otra institución comprometida, como el ayuntamiento de Pamplona, ha editado una guía con información sobre los derechos de las personas trabajadoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar, profesional y personal. En concreto, tiene apartados específicos sobre maternidad, lactancia, paternidad, excedencia por cuidado de familiares y reducción de jornada por motivos familiares, entre otros.

En esta línea, la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha anunciado el destino de 1.5 millones de euros para impulsar planes de conciliación y corresponsabilidad en 12 municipios de España, a través del “Programa de Igualdad y Conciliación 2013-2015”. Por otro lado, la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo subraya que el Gobierno ha introducido nuevas medidas de flexibilidad en el mercado laboral, que permite una mejor conciliación, entre las que ha citado el teletrabajo y el fomento de la contratación a tiempo parcial.

Como muestra de la concienciación que existe en la sociedad con el tema de la conciliación laboral y familiar, Fátima Bañez (2013), Ministra de Empleo y Seguridad Social, ha adelantado durante su comparecencia en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados, las líneas maestras de su propuesta nacional de pacto por la conciliación de la vida profesional y familiar. Una de las medidas fundamentales es que la jornada laboral finalice a las seis de la tarde como norma general en lugar de a las siete u ocho de la tarde como es habitual en la mayoría de las empresas.

Además, a partir del 1 de Enero de 2018, el permiso de paternidad pasará a ser de cuatro semanas, en lugar de las dos semanas con las que contaban hasta este momento. La ministra va a negociar todas estas medidas con agentes sociales y empresarios para lograr un acuerdo con el máximo consenso posible.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar es tal que llega hasta los miembros de las Fuerzas Armadas donde el Consejo de Ministros ha aprobado un paquete de medidas con el objetivo de mejorar la conciliación familiar y laboral. Entre otras medidas destacan: la movilidad simultánea de miembros de un matrimonio; la posibilidad de reagrupamiento familiar y la imposibilidad de que

los matrimonios de militares con menores a su cargo destinados en la misma provincia sean destinados forzosamente a una diferente.

Para mostrar de forma resumida las medidas adoptadas por las instituciones públicas mencionadas en este apartado se ha elaborado una tabla resumen a continuación. (Véase tabla 4.1)

Tabla 4.1.: Medidas de conciliación implantadas por las distintas instituciones públicas.

Instituciones	Medidas de conciliación	Año
Congreso de los diputados	-Racionalización en los horarios -Corresponsabilidad entre el Gobierno y las empresas	2012
Ayuntamiento de Pamplona	-Guía con información sobre los derechos de los trabajadores en cuanto a lactancia, paternidad, excedencias...	2012
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	“Programa de Igualdad y conciliación 2013-2015”	2013
Estado de empleo	-Teletrabajo -Contratación parcial	2013
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	-Finalización de la jornada a las 6 de la tarde -Ampliación del permiso de paternidad	2016
Consejo de Ministros (para las Fuerzas Armadas)	-Movilidad simultanea de los miembros de un matrimonio -Reagrupamiento familiar	2017

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Desde el ámbito de las empresas privadas

En este apartado se van a destacar algunas empresas privadas que son ejemplo de utilizar medidas de conciliación laboral y familiar. El teletrabajo y la flexibilidad horaria son las dos medidas más habituales que las empresas ofrecen a sus trabajadores para esta conciliación.

4.2.1. Empresas privadas que apuestan por el teletrabajo

En primer lugar, voy a analizar las ventajas y los inconvenientes que tiene el teletrabajo en sus distintas modalidades (en domino full o part time, on u off line, en proximidad, etc.) y, además, enumerar algunos ejemplos de empresas que llevan a cabo esta medida.

Según un informe de Adecco, en España solamente el 7.4% de los trabajadores tiene la oportunidad de trabajar desde casa, gracias al 27% de las empresas que facilitan esta posibilidad (según los datos que ofrece el INE). Se trata de un porcentaje bajo en comparación con la media Europa, que se establece alrededor del 13%.

Como ya se ha comentado en los apartados conceptuales, las ventajas para el trabajador además de la conciliación familiar y laboral, el ahorro económico y de tiempo en el transporte diario es fundamental si vive en las grandes ciudades. Si se trabaja bajo una gran presión, muchos trabajadores desarrollan cuadros de ansiedad y depresión, pero esto cambia si se encuentra en su propio hogar.

En concreto, el teletrabajo exige autodisciplina y al no tener un horario específico muchas empresas monitorizan y cuantifican el tiempo en conexión o realizan escuchas de calidad. Otro punto negativo del teletrabajo es la dificultad de integrarse en un equipo y perder oportunidades de promoción.

Según el artículo del 19 de noviembre de 2017 de la Revista RR.HH Digital “El teletrabajo sería la solución para el 91% de los empleados que tienen hijos con discapacidad.” Según el Barómetro de Clima Laboral Ipsos Loyalty. Para las familias con hijos discapacitados la necesidad de conciliación es aún mayor debido a las terapias, tratamientos, revisiones médicas o precisar de ayuda para desempeñar funciones rutinarias.

De todos modos, en España, sólo el 6.7% de los empleados ejerce el teletrabajo, según la OIT (Organización Internacional de Trabajo), luego todavía no es una medida estandarizada.

Un primer ejemplo de empresa que lleva a cabo el teletrabajo podemos destacar Citrix. Esta empresa de servicios en la nube fomenta la movilidad total en el trabajo. Ha presentado una encuesta realizada entre más de 1.000 españoles sobre el tiempo que dedican a desplazarse a sus puestos de trabajo y cómo esta afecta a su estilo de vida. Una de las principales conclusiones de la misma es que el 90% de los encuestados apoyan el teletrabajo y así ayudarían a mejorar los problemas de tráfico y transporte público. Así mismo, están de acuerdo que aumentaría su productividad, al adaptar su trabajo a su estilo de vida.

Otro ejemplo de empresa que cuenta dentro de sus medidas de conciliación con el teletrabajo es Cepsa donde su Director RR.HH Carlos Morán (2017) afirma que “El 48% de la plantilla ya se ha acogido al teletrabajo”.

4.2.2 Empresas privadas que apuestan por la flexibilidad horaria

En segundo lugar, se señalan las ventajas y los inconvenientes que presenta la flexibilidad horaria como medida de conciliación laboral y familiar y se destacan algunos ejemplos de empresas que llevan a cabo esta medida.

En primer lugar, cabe destacar las opiniones de los presidentes de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios Españoles (ARHOE), los cuales nos ofrecen una información relevante sobre los aspectos más fundamentales del tema.

La flexibilidad horaria es un tema tan importante para que la conciliación familiar y laboral sea posible que La Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios Españoles (ARHOE) y la Comunidad de Madrid celebraran un Congreso para “contribuir a concienciar a todos los estamentos de la sociedad española, en especial a las empresas y los empresarios, acerca de la necesidad de un mejor uso del tiempo, y de racionalizar y flexibilizar los horarios laborales”.

El presidente de ARHOE, Ignacio Buqueras (2012) defiende que “El capital humano es el más importante valor de una empresa, y al que se debe dedicar

máxima atención”; además ha lamentado que España siga siendo un “verso suelto” con respecto a Europa en materia de horarios y ha demostrado su apoyo a la Defensora del Pueblo, Soledad Becerril, quien recientemente ha manifestado que la conciliación de la vida familiar y laboral “es casi un imposible”.

En una entrevista en el Canal 24h, en el programa parlamento Ignacio Buqueras (2013), comenta que el tema de la conciliación horaria de la vida personal y laboral se está tratando en el Congreso de los Diputados en la comisión de Igualdad. Esto es de suma importancia para el futuro, debido que una de las consecuencias directas de la falta de conciliación es la baja natalidad de la población española.

También, afirma que el gobierno está incumpliendo el “Plan Concilia del 2005” por el cual los altos cargos de designación libre deberían salir a las seis de la tarde de los despachos, además, asegura que una de las ventajas de cumplirlo conllevaría el consiguiente ahorro energético (luz, calefacción, aire acondicionado).

Entre otras de las cosas que destaca es que el horario de las empresas debería ser: la entrada flexible entre las siete y las ocho de la mañana y la salida entre las cuatro y las seis de la tarde, es decir, debería reducirse el tiempo de comida en 30 o 40 minutos y desayunar bien en casa y evitar el café de media mañana se defiende la libertad y la flexibilidad en la jornada de trabajo, ya que no por estar más tiempo en el puesto de trabajo se es más productivo.

En la misma línea que el anterior presidente de la ARHOE, el nuevo presidente José Luis Casero (2015), asegura que “es indispensable optimizar el tiempo en favor de armonizar productividad y conciliación y mejora de competitividad, algo que no pasa por estar horas y horas, sino aprovechar el tiempo de trabajo y una dirección eficiente que permita esos objetivos”. También, afirma que es necesario cambiar la mentalidad laboral y desterrar la cultura del “presentismo” por el cumplimiento de objetivar, fomentar la motivación y la implicación de los empleados en los objetivos de la organización, así como, impulsar la creatividad.

Un ejemplo concreto de empresas que llevan a cabo la flexibilidad horaria es Bocatas y Más (2013) especializada en la restauración, realiza una clara apuesta

por la conciliación laboral dentro de un sector donde resulta muy complicado compaginar la vida profesional con la personal. Según esta política la compañía ha establecido un modelo para zonas empresariales, donde su principal cliente es el empleado de oficina. Ajustando sus horarios de ocho de la mañana a las seis de la tarde de lunes a viernes, cerrando el fin de semana completo, y todos los festivos, algo impensables en cualquier negocio de restauración.

También, la empresa British American Tobacco (2017) apuesta por la flexibilidad y crea un comité para promover medidas de conciliación con horarios más flexibles y finalización de reuniones antes de las cinco de la tarde, esta medida se está imponiendo, paulatinamente, dentro de las distintas empresas.

Otro ejemplo de empresa que apuesta por la flexibilidad horaria es Súmate (2017) agencia internacional de marketing online que han incorporado una política de conciliación impresa en su ADN corporativo. Entre las medidas adoptadas destacan la jornada continua, la flexibilidad horaria que se adapta a las horas de entrada y salida según la necesidad de cada trabajador y posibilidad de teletrabajo de forma regular u ocasional entre otras.

Como ya comentamos en el apartado conceptual esta flexibilidad horaria tiene tanto ventajas como inconvenientes. En este sentido, Sara García (2016) secretaria de Acción Sindical e Igualdad de U.S.O, afirma que las medidas de conciliación no suponen un coste extra a la empresa sino, al contrario, muchas ventajas ya que reducen los conflictos de personal, el absentismo, los riesgos psicosociales y previenen las enfermedades laborales.

Es importante destacar el valor que los Millennials otorgan a los horarios de trabajo flexibles. El 45% lo elige por encima de los salarios y el 75% de los empleados mencionan el equilibrio entre la vida y el trabajo como principal prioridad. Por lo tanto, aquellas empresas que lleven a cabo medidas de conciliación tendrán la ventaja de poder contar con estos trabajadores que poseen una gran formación y ganas de trabajar.

4.2.3. Empresas que utilizan diversas medidas de conciliación

Además de las medidas de conciliación laboral y familiar que he analizado en los apartados anteriores, a continuación vamos a exponer algunos ejemplos de

empresas que, además, utilizan otro tipo de medidas de conciliación para beneficio de sus empleados, alguna de ellas muy innovadoras.

Por ejemplo el nuevo convenio colectivo de Reale Seguros refuerza su apoyo a la conciliación con el acuerdo unánime de todos los sindicatos, con medidas relativas a la ayuda a los empleados con familiares dependientes a su cargo. También, recogen otras medidas de conciliación de jornadas especiales (tratamiento oncológico del empleado o su hijo) y a la inclusión de nuevos permisos (nacimiento de nieto, asistencia a tutorías...).

En la empresa Microsoft Office 365, la oficina ya no es el único sitio donde se puede trabajar y es práctica, cada vez, más habitual que los empleados porten sus propios dispositivos móviles y sean más productivos si realizan sus tareas diarias desde cualquier lugar e, incluso, en cualquier momento del día, pudiendo compaginar mejor vida personal y laboral. La tecnología es clave para hacerlo posible y está en la base de la campaña de Microsoft “Where do you #GetitDone” en la que anima a la gente a contar su experiencia demostrando como la tecnología, y en especial Microsoft Office 365, les ayuda en su vida diaria y les hace más eficientes, sacando más partido a la jornada laboral y a su tiempo libre.

Otra de las innovaciones en conciliación destacada es la que puso en marcha Baby Essentials, empresa de creación y distribución de artículos de puricultura. Para ello su equipo de mujeres pueden conciliar maternidad y trabajo con: horarios flexibles, lactancia en el trabajo y los niños podían estar con su madre hasta el primer año de vida en el lugar de trabajo.

Como ya hemos señalado anteriormente, facilitar la conciliación a los empleados no sólo aumenta el optimismo, la productividad y mejora el clima laboral, sino que es un factor determinante para retener el talento. Consciente de esto, Galp Energía apuesta por la mejora de la calidad de vida de las personas y su compromiso con los empleados. Hasta un total de 2.000 empleados, entre trabajadores de Galp Energía y sus familiares, dispondrán de una serie de servicios asistenciales esenciales en su vida diaria: Asistente Personal, Tratamientos Especializados a Domicilio de fisioterapeutas, psicólogos, ATS, Teleformación, profesores, logopedas... Además, un Servicio de Consultas Telefónicas gratuitas las 24 horas, los 365 días del año.

Acostumbrados a recibir noticias sobre innovación en recursos humanos o temas de conciliación en grandes empresas o multinacionales, sorprende encontrar una Pyme de pequeño tamaño Fama Sofás con 140 trabajadores, que ha sido capaz de poner en marcha una escuela infantil/ludoteca para facilitar la conciliación laboral de todos sus trabajadores. Un espacio que por la mañanas es guardería infantil con niños de hasta 3 años y por la tarde ludoteca con niños de hasta 12.

Algunas empresas con el paso del tiempo van aumentando las medidas de conciliación de sus trabajadores, sirva de muestra Enagás que va a beneficiar a más de 5.000 personas, entre trabajadores y sus familiares directos, con la ampliación de medidas de conciliación y asistencia familiar que la compañía ya venía ofreciendo desde 2007. Destacan: un gestor personal (miAsistente) disponible durante las 24 horas y los 365 días del año; servicio gratuito de selección de personal sanitario y de servicio doméstico; Servicio de Testamento Online hereditario o vital.

Cada vez más empresas apuestan por el bienestar de sus trabajadores, y así lo demuestra lo realizado por la empresa Schneider Electric: líder en la transformación digital de la gestión de la energía y la automatización. En concreto, ha puesto en la práctica el “Global Family leave” el plan de tiempo personal remunerado por encima de lo que marca la ley en cuanto a permisos o impulsando el teletrabajo, flexibilidad horario y el wellbeing (bienestar) de los empleados.

Una de las iniciativas más arriesgadas en materia de conciliación a la vez que pionera es la que ha puesto en marcha una empresa en Granada, CoFamily, es un espacio de coworking en el que los profesionales pueden ir con sus hijos. CoFamily es un lugar de trabajo compartido que cuenta con un espacio para niños de 0 a 3 años. Las familias pueden desempeñar su trabajo y al mismo tiempo estar cerca de sus hijos.

Para dar a conocer las buenas prácticas en materia de conciliación podemos utilizar algunas herramientas en internet. La protagonista es Usúe Madinaveitia (2017), creadora, coordinadora y editora de #MamiConcilia, el movimiento social que a través de testimoniales explica las dificultades de conciliar la vida laboral con la personal y de #PapiConcilia, #MiempresaConcilia, ebooks colaborativos y

gratuitos promovidos por #MamiConcilia y fundación MásFamilia en los que participan empresas y padres directivos de distintas compañías.

Para solucionar algunos de los problemas que la conciliación conlleva el día a día he encontrado Familiafacil.es, el socio-directora de Nieves Álvarez, a través de su plataforma ofrece servicios a domicilio para que los usuarios puedan buscar personal de confianza para el hogar, una idea que nace de su experiencia personal. Al convertirse en madre el ritmo de trabajo la impedía conciliar la vida laboral con la familia y, así, decidió poner el uso de las nuevas tecnologías al servicio de las familias. Actualmente, Familiafácil se ha convertido en la plataforma de conciliación de compañías como CaixaBank, Mutua Madrileña o Altadis.

Y, por último, una iniciativa de la compañía Mayordomo que ha creado una taquillas inteligentes que permiten encargar tareas cotidianas y recados (tintorería, comprar online, lavandería, etc.) desde un servicio en la pantalla y nos avisa cuando está listo nuestro encargo. Bayer, Endesa y Sertram en Barcelona han adoptado estas para la comodidad y satisfacción de los empleados.

En la siguiente tabla se puede ver de forma resumida algunos ejemplos de empresas que además utilizan otras medidas de conciliación más innovadoras. (Véase tabla 4.2.3)

Tabla 4.2.3: Empresas que utilizan otras medidas de conciliación

Empresa	Año	Medida
Reale Seguro	2012	Tratamiento oncológico del empleado e hijo, nacimiento de nietos, asistencia a tutoría
Microsoff office 365	2013	Desde su dispositivo móvil realizan sus tareas diarias en cualquier momento del día y lugar
Baby essential	2013	-Lactancia en el trabajo, los niños pueden ir a trabajar con sus madres hasta el primer año de vida
Galp Energia	2015	Servicios asistenciales: asistente personal, tratamiento a domicilio de fisioterapeutas, psicólogos, ATS, logopedas y servicio de consulta gratuito los 365 días del año
Fama Sofas	2015	Guardería infantil de 0-3 en sus mismas instalaciones y por la tarde ludoteca hasta 12 años
Enagas	2015	Gestor personal “miAsistente”; servicio gratuito de selección de personal sanitario y doméstico, servicio de testamento vital online
Schneider Electric	2017	Plan “Global Family leave”, tiempo personal remunerado por encima de lo que marca ley en cuanto a permisos
CoFamily	2016	Trabajar con sus hijos en el mismo espacio de 0 a 3 años

Fuente: Elaboración propia.

4.2.4. Algunos inconvenientes de la no implantación de medidas de conciliación

De entre los inconvenientes que presentan la no implantación de medidas de conciliación ya comentadas en la parte conceptual, se puede destacar algunos datos desde la información recogida en esta parte práctica. Por un lado, la “Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” de Eustat (2017) (Instituto Vasco de Estadística) señala que: “Uno de cada cuatro hombres ocupados considera “muy perjudicial” pedir un permiso por paternidad en su carrera profesional.” Existe un gran temor a solicitar excedencias o jornadas reducidas entre los hombres ya que temen que afecte a su promoción profesional.

Por otro, el estudio del Instituto Internacional de Ciencias Políticas (2015), destaca que: “la falta de conciliación familiar perjudica la ocupación de las mujeres” ya que más del 50% de las mujeres realizan trabajos de media jornada y el 37% de las mujeres no continúan trabajando más de quince años en un mismo trabajo.

Partiendo de la base de que todos los trabajadores quieren conciliar, una de las mayores preocupaciones para los padres y madres trabajadores con hijos es el de poder conciliar su vida laboral y familiar. El 71.1% de los padres ha manifestado que no pasa el suficiente tiempo en casa para poder estar con sus hijos y no se plantea dejar de llevarlos a la guardería.

Así mismo, según los datos que arroja el Índice de Felicidad Organizacional, realizado en seis países por la Comunidad Laboral Trabajando.com-Universia, en colaboración con People First, y Reputación e Innovación, los empleados sienten que faltan políticas de conciliación familiar, y la mayoría cambiarían de trabajo por este tema en particular.

En línea con lo anterior, Ignacio Buqueras (2013) Presidente de la ARHOE, considera que las empresas no tienen políticas de conciliación, a pesar de las ventajas que esto conlleva, porque mayoritariamente los hombres directivos no están preparados para llegar a su casa a las cinco de la tarde, ya que no están acostumbrados a compartir tareas del hogar ni de educación de sus hijos. Esto

está cambiando con las nuevas generaciones y, por tanto, debería ser una prioridad la coordinación entre los horarios, comerciales, laborales y escolares.

Para finalizar con este apartado, cabe destacar el informe elaborado por el Instituto de Política Familiar (IPF). La “nula” flexibilidad horaria, el “mobbing maternal” o presión laboral a las trabajadoras embarazadas y la falta de incentivos en forma de ayudas públicas y la baja implantación de la jornada son algunas de las razones por las que la conciliación de la vida laboral y familiar en España “es aun hoy una utopía.”

4.3. Reconocimiento social a empresas e instituciones que concilian vida familiar y laboral

En este tercer y último apartado de la parte práctica, se destacan las instituciones y/o fundaciones que por su labor y esfuerzo por facilitar la vida familiar de sus trabajadores se han ganado un reconocimiento expreso de la sociedad.

Todas ellas, reconocen que el utilizar políticas de conciliación laboral, familiar y personal han sumado más valor para sus empresas, ya que la satisfacción de los trabajadores redundará en una mayor productividad que a la larga se traduce en un aumento de beneficios para la empresa.

El informe de Evolución de la Familia Europea del Instituto de Política Familiar (2014) muestra que la conciliación entre la vida laboral y la personal es un tema que ha pasado en pocos años hasta la actualidad a ser prioritario en las agendas políticas europeas. Hay una clara evidencia de la falta de flexibilidad laboral que existe en todo el continente, donde “menos del 30% de los trabajadores europeos dispone de ciertas medidas de flexibilidad”.

Dentro de los países de la Unión Europea (UE) llama la atención la significativa diferencia que existe entre los países del norte con el resto. Países como Finlandia se sitúan a la cabeza de los que facilitan la flexibilidad en el trabajo con un 44.8% de sus empresas, seguida de Suecia, Alemania y Dinamarca. Por el contrario, países como España, Letonia y Portugal se encuentran a la cola en materia de conciliación.

En nuestro país el 88.2% de los trabajadores tienen un empleo y un horario demasiado rígidos. Y, según el informe Index of Economic Freedom (2016) de la Fundación Heritage, en lo que se refiere a la libertad laboral afirma que España se sitúa en el puesto número 22 de la Unión Europea y en el 126 de la clasificación mundial.

Dentro de nuestro país según Adecco, junto con Barceló y Asociados en su estudio respecto a las Comunidades Autónomas donde las empresas concilian más, señalan que la Comunidad Valenciana aparece como líder en este campo, seguida por Extremadura y Murcia. Por contra, las que menos han avanzado en esta materia son: Baleares, Cantabria y Canarias.

A pesar de lo anterior, en España en los últimos cinco años, cabe destacar los numerosos premios que reconocen las buenas políticas e iniciativas de conciliación laboral y familiar de algunas empresas con sus empleados.

4.3.1. Tipos de convocatoria y premios de reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y profesional

Varias instituciones públicas y fundaciones han sido las encargadas de la creación de los distintos premios, para reconocer a aquellas empresas que han ido mejorando a lo largo tiempo sus políticas de conciliación laboral y familiar. Dentro de esas instituciones y fundaciones destacan algunas como: Fundación MásFamilia, Fundación Alares, Ayuntamiento de Barcelona, Alliance for Work-life Progress, Grup d'Entitats Catalanes, la Comunicación Valor Añadido y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad.

A continuación, se pasa a enumerar los distintos premios y reconocimientos a grandes, medianas y pequeñas empresas de distintos sectores y actividad.

En primer lugar, se destacan premios a la conciliación premiadas por Fundaciones. Uno de ellos es el Certificado efr, *Empresa Familiarmente Responsable*, en conciliación e igualdad que otorga la Fundación MásFamilia. Esta fundación fue creada en el 2003 como una organización sin ánimo de lucro que con este certificado apoya a la familia y a la empresa para que la conciliación familiar sea un hecho. El certificado efr “fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la

legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas efr realizan una autoregulación voluntaria en la materia". "Efr responde a una nueva cultura sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo." (www.masfamilia.org). El hecho de que exista este certificado conlleva a que las empresas lo consideren una meta a alcanzar, con ello se aseguran la consideración de empresa flexible y responsable.

Roberto Martínez director de la iniciativa efr de Fundación MásFamilia, afirma que: "efr como proyecto, es una es una iniciativa versada en medidas de conciliación laboral y familiar, a diferencia de otras elige a la empresa como elemento de transformación y desarrolla toda una serie de modelos de gestión, normas y pautas para ponerlas en marcha y lograr resultados en la conciliación." Más de 450 entidades certificadas con el efr (colegios, empresas públicas, instituciones en 20 países, en especial en España y Latinoamérica). "El resultado es la felicidad de las personas."

Otro de los premios concedidos por una Fundación, son los *Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, y a la Responsabilidad Social, que concede la Fundación Alares.

En segundo lugar, se analizan los premios otorgados desde instituciones públicas como Ayuntamientos o Ministerios. Entre ellos destaca por un lado, el *Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo*, otorgado por el Ayuntamiento de Barcelona, con el que se quiere reconocer, promover y divulgar la labor de aquellas empresas y organizaciones comprometidas a mejorar la gestión del tiempo, favoreciendo la conciliación entre la vida laboral, familiar, personal y social. (ajuntament.barcelona.cat). De los cuales ya se han celebrado cinco ediciones con cuatro categorías distintas del premio. El jurado, compuesto por representantes de la administración local, de los sectores empresarial y sindical, y de los ámbitos universitarios, cooperativo y social.

Por otro lado, el denominado *Premio Empresa Flexible* que concede Comunicación de Valor Añadido (CVA) y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Javier Benavente Barrón, Presidente de Fundación Alares junto con Sus Majestades los Reyes de España como presidentes de honor, en el acto de la entrega de dichos premios en la undécima edición (4 de julio de

2017) ha destacado que: “ninguna empresa puede considerarse Responsable Socialmente sin tener en cuenta a sus empleados y las circunstancias que le rodean”. El objetivo de estos premios es reconocer el esfuerzo y compromiso que hacen las diferentes instituciones, empresas, agentes sociales, directivos, profesores, investigadores y medios de comunicación por fomentar la conciliación Laboral/familiar/personal, la corresponsabilidad y la Responsabilidad Social, unos elementos indispensables para la mejora de la Calidad de Vida y la Competitividad empresarial. (<https://alares.es>) CVA puso en marcha la iniciativa en 2002 la Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal, Premio Empresa Flexible “con la intención de detectar y difundir las mejores prácticas de flexibilidad en la empresa”. Desde su nacimiento, los Premios se han convertido en un referente en materia de gestión empresarial, que cuenta con el apoyo de empresas privadas, medios de comunicación, escuelas de negocios y gobiernos autonómicos y regionales. (www.cvalora.com)

En tercer lugar, vemos los premios otorgados a las empresas e instituciones desde organizaciones no gubernamentales (ONG). Por un lado, destaca el *Premio Familia* que otorga el Grup d'Entitats Catalanes de la Família (GEC de la Família), organización no gubernamental (ONG), sin finalidad de lucro, no confesional, ni vinculada a ningún partido político ni ideológico. La relación del GEC Familia con la empresa le llevó a crear en 1995 los Premios Familia, premiando a aquellas empresas que han considerado de interés y a favor de sus empleados, acciones encaminadas a Conciliar la vida Familiar, Laboral y Personal.” Una de sus modalidades es “Conciliación familia-trabajo. (<https://gecdelafamilia.com>)

Y por otro lado, está el *Premio a la excelencia en conciliación The Work-Life Innovative Excellence Award* que concede todos los años Alliance for Work-Life Progress (AWLP), una organización sin ánimo de lucro dedicada al fomento de la divulgación e investigación en el campo de los recursos humanos. Esta organización norteamericana premia a empresas que promueven entre sus empleados una cultura que les permita compaginar su crecimiento profesional con su vida personal. (www.observatorio.com).

Todo lo anterior, se resume en la siguiente tabla. (Véase tabla 4.3.1)

Tabla 4.3.1: Tipología de convocatorias de reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y profesional

Tipos de premios	Instituciones que los conceden
Certificado efr (<i>Empresa Familiarmente Responsable</i>)	Fundación MásFamilia
Premio Empresa Flexible	Comunicación Valor Añadido y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Premio a la Excelencia en Conciliación	Aliance for Work-Life Progress
Premio Barcelona	Ayuntamiento de Barcelona
Premios Familia	Grup d'Entitats Catalanes de la Familia
Premios Alares	Fundación Alares

Fuente: Elaboración propia.

4.3.2. Algunos ejemplos de empresas e instituciones públicas premiadas por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este apartado vamos a ver las distintas empresas e instituciones públicas a las que se les ha otorgado alguno de los premios anteriormente mencionados. Para el desarrollo del mismo he seleccionado algunos de los artículos más representativos de la Revista RR.HH digital que sirven como muestra de los premios otorgados a estas empresas.

En primer lugar destacan algunas empresas o instituciones a las que se les ha otorgado el *Certificado efr* explicado en el apartado anterior. Algunas de esas empresas son: a) La Mutua Solimat (ayudas económicas, flexibilidad de horarios); b) ALSA (flexibilidad temporal y espacial); c) Grupo CLH (mejoras en las políticas de conciliación); d) Ecoembes (flexibilidad horaria, adaptación al calendario escolar); e) Campofrío (igualdad de oportunidades y la no discriminación en el desarrollo profesional); f) Reale Seguros (flexibilidad temporal, jornada intensiva en verano, reducción de jornada sin reducir la retribución); g) Fundación Adecco (ayudas económicas, tickets guardería, seguro médico); h) Janssen (igualdad de oportunidades, desarrollo profesional).

En segundo lugar, podemos ver algunas empresas que han sido premiadas con el *Premio Barcelona*, otorgado por el Ayuntamiento de Barcelona. Entre ellas destacan algunas como: a) Criteria (teletrabajo y flexibilidad horaria); b) Metrópolis Centro Especial de Trabajo (mejor gestión del tiempo); c) Henkel (vela por la diversidad, bienestar y la igualdad de la plantilla); e) Seat (flexibilidad de los horario y los permisos).

En tercer lugar, destacan empresas a las que se las ha otorgado el *Premio Empresa Flexible*, estas son: a) Accenture; b) Solimat; c) Casamitjana, (todas ellas apuestan por la flexibilidad horaria y espacial, ayudas para dependientes).

Como ejemplo de empresa a la que se la otorga el *Premio Nacional Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social*, concedido por la Fundación Alares destacamos la Mutua Madrileña (amplía el permiso de paternidad y de maternidad en dos semanas por encima de la Ley, flexibilidad horario o trabajo a distancia).

Y, por último, se hace hincapié en el prestigioso premio internacional *The Work-Life Innovative Excellence Award* que ha sido otorgado a La Ciudad Grupo Santander que concede la Aliance for Work- Life Progress (conciliación a más de 6700 empleados, escuela infantil, centro médico).

En la siguiente tabla se resume todo lo anterior. (Véase tabla 4.3.2)

Tabla 4.3.2: Empresas e instituciones premiadas por su labor de conciliación familiar y profesional

Mutua Solimat	Certificado efr	Año 2012
Accenture	Premio Empresa Flexible	Año 2012
Solimat	Premio Empresa Flexible	Año 2012
Casamitjana	Premio Empresa Flexible	Año 2012
The Work-Life Innovative Excellence Award	Banco Santander	Año 2013
Alsa	Certificado efr	Año 2013
Criteria	Premio Barcelona	Año 2014
Grupo CLH	Certificado efr	Año 2014
Ecoembes	Certificado efr	Año 2015
Metrópolis	Premio Barcelona	Año 2015
Campofrío	Certificado efr	Año 2015
Reales Seguros	Certificado efr	Año 2016
Henkel	Premio Barcelona	Año 2016
Fundación Adecco	Certificado efr	Año 2016
Janssen	Certificado efr	Año 2017
Seat	Premio Barcelona	Año 2017

Fuente: Elaboración propia.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

El objetivo inicial de este trabajo, era mostrar una panorámica general sobre las medidas de conciliación familiar y laboral implantadas, tanto en empresas como en instituciones públicas, así como, la efectividad de estas medidas, las cuales permitan a los trabajadores poder tener una vida familiar y laboral plena.

Para conseguirlo, en primer lugar nos hemos adentrado en el mundo de la conciliación familiar y laboral, desarrollando los principales conceptos que hacen referencia a este tema, así como, la legislación vigente y las medidas de conciliación familiar y laboral, más generalizadas, adoptadas por las distintas empresas e instituciones.

En segundo lugar, una vez desarrollada la parte conceptual, hemos elaborado la parte práctica utilizando una metodología cualitativa. Para ello se ha recurrido al Análisis Documental de Contenido en él ha sido necesario llevar a cabo un proceso de recogida de información de dos revistas de RR.HH tomando documentos escritos, así como, documentos audiovisuales y entrevistas. Esta parte incluye aquellas empresas o instituciones públicas que han sido reconocidas con algunos importantes premios, por su labor en cuanto a conciliación se refiere.

En mi opinión, con el contenido desarrollado a lo largo del trabajo, se puede decir que para conseguir una plena conciliación familiar y laboral en la sociedad, es necesario concienciar tanto a empresas como a instituciones públicas, de que la implantación de estas medidas de conciliación es fundamental para conseguir el desarrollo de una sociedad próspera y moderna.

Así pues, es necesario que desde las empresas más pequeñas hasta las grandes empresas e instituciones públicas, sean conscientes que la implantación de las medidas de conciliación familiar y laboral, no se entiendan como un gasto para la empresa o institución sino como una inversión, ya que mejorando la calidad de vida de los trabajadores se consigue un mayor crecimiento y desarrollo de las empresas e instituciones. Y, por ende, mejorar los resultados organizativos.

En consecuencia, proponemos a continuación algunas de las implicaciones que se derivan de la realización de este trabajo, así como, una reflexión personal a la que he llegado, después de la elaboración del mismo.

Desde la perspectiva de las empresas, se puede decir que la conciliación laboral conlleva un desarrollo empresarial, ya que si los trabajadores pueden compaginar su vida laboral y familiar, esta satisfacción laboral se verá reflejada con un aumento productividad empresarial, lo que conlleva la mejora de la competitividad de las empresas.

Por otro lado, se considera que los empleados deberían ser valorados por su productividad y no por el tiempo de presencia en la empresa, ya que estar más horas en el puesto de trabajo no significa que el trabajador sea más productivo; esta cuestión no se entiende todavía por mayoría de los directivos, ya que consideran que la presencialidad en el trabajo es muestra de una mayor implicación con la empresa.

Desde la perspectiva de los empleados, las empresas que llevan a cabo medidas de conciliación son valoradas como las mejores empresas para trabajar, ya que la mayoría de los trabajadores en la actualidad, no valoran un trabajo solamente por el salario, sino que prefieren disponer de una mayor flexibilidad horaria, así como, apostar por las nuevas tecnologías que fomentan la conciliación como el teletrabajo.

Es importante, destacar el papel de los trabajadores Millennials, los cuales cada vez tienen mayor formación y preparación para desarrollar su trabajo. Estos trabajadores aspiran a poder desarrollarse profesionalmente en empresas que les permitan, a la vez, tanto sus necesidades de ocio como de tiempo libre.

Desde la perspectiva de la sociedad, la conciliación familiar y laboral es fundamental para el crecimiento de la sociedad, ya que desde la incorporación de la mujer a la vida laboral el descenso de la natalidad ha sido preocupante. Aunque en la actualidad las tareas del hogar y el cuidado de los hijos se están empezando a repartir, entre hombres y mujeres, realmente quien sacrifica su vida profesional son las mujeres para cuidar de su familia o renuncian a formar

una familia por ascender profesionalmente, la consecuencia es el acusado descenso de la natalidad.

Todo esto no sucedería, si la implantación de medidas de conciliación familiar y laboral fuera efectiva en todas las empresas e instituciones, ya que permitiría tanto a hombres como a mujeres poder desarrollarse tanto familiar como profesionalmente.

Por lo tanto, se puede afirmar que la conciliación laboral, familiar y personal es uno de los retos de la sociedad española a principios del siglo XIX. Los cambios que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado, junto a la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia, han situado esta cuestión en un primer plano a abordar por gobiernos, empresa y agentes sociales.

Con todo lo anterior, quiero destacar que todavía queda un duro camino por andar para conseguir el ideal de conciliación familiar y laboral. Con este trabajo trato de mostrar que la conciliación familiar y laboral es necesaria para que tanto hombres y mujeres puedan desarrollarse familiar y profesionalmente.

La conciliación es un reto que tenemos que alcanzar entre todos.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1 Libros y tesis doctorales

BAILYN, L. (2003). Academic careers and gender equity. Lessons learned from MIT. *Gender, Work and Organizations*, 10(2), 137-152.

BATT, R y VALCOUR, P.M (2003): "Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employers turnover", *Industrial Relations*, Vol 42: 189-220.

BERELSON, B. (1952): *Content analysis in communication research*. Illinois. Free Press.

CAMARERO, M. (2012). La desigualdad de género. En IGLESIAS DE USSEL, J. y TRINIDAD, A. (Coord.) *Leer la sociedad. Una introducción a la sociología general*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-5139-0.

CHINCHILLA, M. N. Y LEÓN, C., (2011). *Diez años de conciliación en España (1999-2009)*. Madrid: Grupo 5. ISBN 978-8493852795.

CALVO, M. (2014). *Padres destronados: la importancia de la paternidad*. Madrid: Toromítico. ISBN 978-84-15943-16-7.

DÍAZ, C. Y DEMA, S. (2013). *Sociología y Género*. Madrid: Tecnos. ASIN B00GZ1J3PG.

HERTFELDER, E., MARTÍNEZ-AEDO, M., y VELARDE, L. (2011). *La familia, desafío para una nueva política: propuestas para una política pública con perspectiva de familia*. Madrid: Instituto de Política Familiar. ISBN 978-8496836938.

HURTADO DE MENDOZA Y SANCHEZ, C. (2013). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. Universidad Complutense de Madrid.

IGLESIAS DE USSEL, J. (1998). *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos. ISBN 84-309-3163-5.

LOBEL, S.A. (1999). "Impacts of diversity and work-life initiatives in organizations", en POWELL, Gn (Ed): *Handbook of gender and work* Thousand Oaks, CA: sage.

LOPEZ. F. (2002): El análisis de contenido como método de investigación. *XXI Revista de Educación*. 4, pp. 167-179.

MARTINEZ CONDE, C.M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades*. Universidad Da Coruña.

MEIL, G., GARCÍA, C., AYUSO, L., LUQUE, MA. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM. ISBN 978-84-608-0564-9.

RODGERS, C.S. (1992): "The flexible workplace: What how we learned?", *Human Resource Management*, Vol3: 183-199.

RIDAURA LOPEZ, M.M. (2015). *La eficiencia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo*. Universidad de Córdoba.

SIVATTE FONT DE, I. (2010). *Análisis de las causas y consecuencias de la implantación de medidas de flexibilidad laboral en las empresas*. Universidad de Castilla- La Mancha.

TOBÍO SOLER, C. (2014). Crítica de Libros: Sociología y Género. *Rev. Esp. Investig. Sociol. Reis*. 148, 171-190.

7.2 Artículos específicos de las dos revistas seleccionadas

Los artículos procedentes de la Revista RR.HH Digital, están escritos por su equipo de editores. Este equipo está formado por María Ana Toro; Ana López y Álvaro López, esta información ha sido facilitada por la propia revista.

- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): La Mutua Solimat recibe el certificado efr en conciliación e igualdad.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): Reale refuerza su apoyo por la conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): La conciliación y la flexibilidad laboral centrarán el Congreso Nacional para Racionalizar Horarios.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): Las empresas efr implantan más de 1000 y 1.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): El Congreso aprueba la creación de un grupo de trabajo para favorecer la conciliación laboral y familiar.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): El ayuntamiento de Pamplona con la conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2012): Accenture, Solimat, Casamitjana, premiadas por sus políticas de conciliación laboral.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013): Empleo asegura que el nuevo marco de relaciones laborales favorece la conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital de (2013): Sanidad destinara 1.5 millones de euros para impulsar planes de conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013): Microsoft Office 365 con la conciliación laboral de sus trabajadores.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013): Nace la Fundación Baby Essentials MI MAMA ME CUIDA, para promover la conciliación
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013): ALSA obtiene la certificación efr en conciliación e igualdad concedida por Fundación MásFamilia.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013): La ciudad Grupo Santander recibe el premio a la excelencia en conciliación.

- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2013). Bocatas y Más apuesta por la conciliación laboral.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2014): Criteria recibió el Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2014): El Grupo CLH renueva la certificación efr de conciliación y mejora su nivel de calificación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Teletrabajo una solución para la Conciliación, los atascos y el medio ambiente.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): ARHOE apuesta por la conciliación y la racionalización de horarios.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Flexibilidad horaria y servicios asistenciales reducen el absentismo laboral un 40%.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): La falta de conciliación familiar perjudica la ocupación de las mujeres.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): La conciliación “es una utopía” en España, según un informe.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Galp Energía concienciado con la Unión de vida personal y profesional de sus empleados
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Guardería en una PYME, un caso ejemplar de conciliación familiar.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Enagás, siempre fiel a las necesidades sociales
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Familiafacil.es
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Metrópolis Centro Especial de trabajo, Premio Barcelona por su innovación en tiempo y conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Ecoembes, reconocida por su compromiso con la conciliación y la igualdad.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2015): Campofrío obtiene el certificado efr en conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): Reale seguros obtiene la certificación efr en conciliación e igualdad.

- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): La falta de medidas de conciliación laboral supone un gasto medio anual de 22.500 euros por familia.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): Las empresas más productivas son las que apuestan por la conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): Como atraer a los millennials: flexibilidad y conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): La Fundación Adecco, reconocida por su labor de promoción de prácticas de conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): Henkel recibe el premio “Empresa Innovadora en Conciliación de tiempos”.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): El pacto por la conciliación laboral y familiar afectará a la reducción de la jornada de trabajo.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): La falta de conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2016): El 78% de los trabajadores españoles, descontentos con su trabajo.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Seat recibe el Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y tiempo.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Mutua Madrileña premiada por su política en materia de conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Defensa aprueba un paquete de medidas para mejorar la conciliación de los militares.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Transformación Smart en Barcelona para la conciliación laboral.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Schneider Electric con la conciliación.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Escuela de Negocios y Dirección a #MamiConcilia creada por Usúe Madinaveitia.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Uno de cada cuatro hombres ocupados considera “muy perjudicial” pedir un permiso por paternidad en su carrera profesional.
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Escuela de Negocios y Dirección a #MamiConcilia creada por Usúe Madinaveitia.

- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): BAT España crea un Comité de Conciliación, Diversidad y RSC
- Artículo de la Revista RR.HH Digital (2017): Súmate, a la vanguardia en medidas de conciliación.
- Artículo de la Revista Capital Humano (2017). El teletrabajo sería la solución para el 91% de los empleados que tienen hijos con discapacidad.
- Artículo de la Revista Capital Humano (2017). Uno de cada cuatro hombres ocupados considera “muy perjudicial” pedir un permiso por paternidad en su carrera profesional.
- Artículo de la Revista Capital Humano (2017). CEOE propone adelantar en lo posible el fin de la jornada laboral y desagraviar el empleo doméstico para conciliar.
- Artículo de la Revista Capital Humano (2017): Barómetro de clima laboral Ipsos Loyalty y El 6º Informe Discapacidad.

7.3 Videos

- Entrevista en el Canal 24 h en el programa Parlamento (2013): a D. Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).
- Video (2014): Consejos para conciliar vida familiar y laboral. www.youtube.com subsidio por: hacer familia.
- Entrevista Youtube (2015) por Rrsaludable. D. Roberto Martínez director de la iniciativa efr de Fundación MásFamilia.
- Video YouTube 2016. HDL (Historias de luz): El Coworking se reinventa para conciliar vida laboral y familiar.
- Video en RTVE (2017): Más de 550 empresas tienen el sello de calidad en conciliación familiar de la Fundación MásFamilia. www.rtve.es/alacarta/videos/telediario

7.4 Páginas Webs

- [www.ib.ccoo.es/.../doc22183 Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal.](http://www.ib.ccoo.es/.../doc22183)
- <http://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Editorial.pdf/6de828d5-cd31-4d50-ab6c-1988d2f12559>
- <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/flexibilidad-horaria-laboral/>
- www.ticbeat.com
- www.rrhhdigital.com
- <http://www.lavanguardia.com/vida/20171004/431780140411/la-conciliacion-imposible.html>
- <http://blog.funcas.es/empleo-y-maternidad-obstaculos-y-desafios-a-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar/>

8. ANEXOS

Anexo I: Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE número 266 de 6 de noviembre de 1999)

<p>CAPÍTULO I</p> <p>Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo</p>
Artículo primero. Permisos retribuidos.
Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.
Artículo tercero. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
Artículo cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.
Artículo quinto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
Artículo sexto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.
Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.
<p>CAPÍTULO II</p> <p>Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril</p>
Artículo octavo. Extinción del contrato de trabajo.
Artículo noveno. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.
<p>CAPÍTULO III</p> <p>Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales</p>
Artículo décimo. Protección de la maternidad.
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio</p>
Artículo undécimo. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
Artículo duodécimo. Duración de la obligación de cotizar.
Artículo decimotercero. Situaciones protegidas.

Artículo decimocuarto. Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.
CAPÍTULO IV TER
Riesgo durante el embarazo
Artículo 134. Situación protegida.
Artículo 135. Prestación económica.
Artículo decimoquinto. Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social
Artículo decimosexto. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.
CAPÍTULO V
Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento
Artículo decimoséptimo. Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
Artículo decimoctavo. Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento
CAPÍTULO VI
Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
Artículo decimonoveno. Excedencia por cuidado de familiares.
Artículo vigésimo. Permiso por maternidad y paternidad.
CAPÍTULO VII
Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero
Artículo vigésimo primero. Licencia por riesgo durante el embarazo.
CAPÍTULO VIII
Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.