



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y dirección de empresas

La certificación en la conciliación laboral

Presentado por:

Patricia Verástegui Alonso

Tutelado por:

María del Valle Santos Álvarez

Valladolid, 15 de julio de 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| 1. RESUMEN..... | 5 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 3. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 3.1. Certificación de la calidad en las empresas..... | 7 |
| 3.1.1. Introducción al concepto de calidad..... | 7 |
| 3.1.2. Entorno de la certificación: la calidad de procesos..... | 8 |
| 3.1.3. Significado de la certificación de calidad..... | 9 |
| 3.1.4. Importancia de la certificación en la empresa..... | 11 |
| 3.2. Conciliación de la vida laboral-familiar..... | 12 |
| 3.2.1. Entorno de la conciliación: responsabilidad social de la empresa..... | 13 |
| 3.2.2. Concepto y evolución de la conciliación..... | 14 |
| 3.2.3. Beneficios de la conciliación en la empresa..... | 16 |
| 3.2.4. La legislación en materia de conciliación en España..... | 17 |
| 3.2.5. Medidas de conciliación en las empresas y problemática a la hora de introducirlas..... | 17 |
| 3.3. Certificaciones de conciliación laboral..... | 19 |
| 3.3.1. Empresas familiarmente responsables: certificación EFR..... | 21 |
| 3.3.1.1. Medidas a cumplir para ser una EFR..... | 22 |
| 3.3.1.2. Ventajas para la empresa por la obtención de la certificación EFR..... | 24 |
| 3.3.1.3. Empresas españolas que disponen de la certificación EFR..... | 25 |
| 3.3.2. El distintivo “Igualdad en la Empresa”..... | 25 |
| 3.3.2.1. Requisitos a cumplir para obtener el DIE..... | 27 |
| 3.3.2.2. Entidades que disponen del DIE en España..... | 29 |
| 4. APLICACIÓN PRÁCTICA..... | 29 |
| 4.1. Metodología..... | 29 |
| 4.2. Análisis de la estructura empresarial española en términos de conciliación..... | 30 |
| 4.2.1. Principales problemáticas en materia de conciliación en España..... | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.2. Medidas implantadas en las empresas para evitar o disminuir los efectos de los problemas de conciliación en España..... | 34 |
| 4.2.2.1. Empresas sin certificado EFR..... | 35 |
| 4.2.2.2. Empresas con certificado EFR..... | 37 |
| 4.2.3. Medidas de conciliación más valoradas por los españoles..... | 38 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 39 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA..... | 41 |
| 7. ANEXOS..... | 48 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 3.1. Beneficios de certificar un sistema de gestión de la calidad..... | 12 |
| Tabla 3.2. Medidas de conciliación laboral y familiar..... | 18 |
| Tabla 3.3. Fases del proceso de certificación..... | 23 |
| Tabla 3.4. Requisitos para la obtención del distintivo “Igualdad en la empresa’..... | 28 |

Antes de comenzar, me gustaría expresar mi gratitud a mi tutora y profesora, Valle Santos Álvarez, por su esfuerzo y dedicación para ayudarme y orientarme en la realización de mi trabajo.

1. RESUMEN

Las certificaciones de conciliación laboral y familiar son una herramienta que aún no está muy extendida en las empresas españolas, dado que, aún son pocas las organizaciones que apuestan por certificar sus programas de conciliación. Con este trabajo, se intentará mostrar el significado de este tipo de certificaciones a través de los conceptos de certificación y conciliación, mostrando, tras ello, por qué sería importante su implantación en las empresas, mediante distintos ejemplos de certificados en esta materia. Por último, se observará su importancia por medio de una aplicación práctica del tema, en la que se revisará, a través de una comparación entre diferentes empresas, si su implantación se hace realmente efectiva y útil en las empresas o no.

Palabras clave: Certificaciones; Conciliación laboral y familiar; Empresas familiarmente responsables; ámbito español.

Abstract

The certification of work-family balance is a tool that is not very widespread in Spanish companies, given that there are still few organizations that are committed to certifying their conciliation programs. Through this work, we will try to show the meaning of this type of certification using the concepts of certification and conciliation, showing, after that, why its implementation in companies would be important, throughout different examples of certificates in this matter. Finally, its importance will be seen on a practical application of the subject, in which it will be reviewed, with a comparison between different companies, whether its implementation is effective and useful in companies or not.

Keywords: certifications; work-family balance; family-friendly company; Spanish context.

Clasificación JEL: M54 (Personnel Economics: Labor management); K36 (Family and Personal Law); J81 (Labor Standards: Working Conditions)

2. INTRODUCCIÓN

La sociedad española experimenta constantemente diversos cambios de carácter económico, cultural o sociodemográfico, que están dando lugar a numerosas modificaciones en las costumbres y necesidades de las personas. En uno de los ámbitos en el que este cambio se está produciendo en gran medida es en las necesidades de los trabajadores, quienes, a raíz de la globalización de la economía, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o de la mayor implicación del hombre en el ámbito doméstico, han hecho que la conciliación de la vida laboral y familiar sea una cuestión de principal importancia en las empresas españolas.

En este trabajo, se va a comentar la importancia no sólo de la conciliación, sino también de su certificación, la cual provoca que las empresas estén más concienciadas con la responsabilidad social de la empresa y que con ello obtengan numerosos beneficios.

El objetivo del trabajo busca explicar el concepto de la certificación de la conciliación laboral de las empresas, ya que, a mi parecer, es una cuestión importante que debería estar más extendida en las empresas; y conocer si su implantación es trascendental y realmente efectiva en las organizaciones.

Para ello, se explicará por un lado lo que supone certificar la calidad, y, por otro lado, lo que supone conciliar, para tras ello, entender el significado de certificar la conciliación de las empresas. Además, se mostrarán sus beneficios, qué tipo de certificados existen en España y qué empresas disponen de ellos actualmente. Y, por último, se tratará de conocer el estado actual de los trabajadores en distintos aspectos de conciliación, realizando una pequeña comparación entre las empresas que tienen algún certificado de conciliación con las que no lo tienen.

Finalmente, la razón por la que he escogido este tema ha sido porque me interesa mucho el tema de la gestión de los recursos humanos. Creo que conocer lo que supone conciliar me va a beneficiar mucho cuando comience a trabajar en una empresa, y que saber lo que supone este tipo de certificado me va a ayudar mucho si decido emprender en algún momento de mi vida.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Certificación de la calidad en las empresas

La certificación de la calidad es una herramienta clave a la hora de buscar la eficiencia en una organización. Es lo que legitima que un producto, una empresa o una persona, posee la calidad o competencias adecuadas para llevar a cabo su función (Miranda *et al.*, 2004). En este epígrafe, se va a introducir el significado de calidad, y del entorno de la certificación, es decir, la calidad por procesos, para a continuación, poder definir el concepto de la certificación de la calidad y explicar la importancia que tiene para la empresa. Con ello, se podrá asociar posteriormente al concepto de conciliación laboral y analizar su relevancia en la organización.

3.1.1. Introducción al concepto de calidad

Se puede decir que la calidad actualmente no posee una definición única ni existe un consenso claro sobre su concepto (Camisón *et al.*, 2015). De hecho, algunos autores opinan que no es definible, al considerar que se trata de una propiedad del todo personal y solamente reconocible a través de la experiencia.

Pero, aunque exista esta falta de rigor y conclusiones compartidas, son varios los autores que han querido definir el significado de calidad, y que lo han ido desarrollando a medida que evolucionaba su pensamiento. Entre ellos se pueden encontrar autores como Platón, W.A. Shewhart, P. Crosby, W. E. Deming G. Taguchi, J. Juran, A. Berry o J.R. Evans, entre otros (Camisón, Cruz y González, 2006).

La dificultad en la conceptualización de la calidad radica en que cada empresa, persona, o entidad, puede relacionar unas características o variables diferentes con el concepto de calidad, es decir, tiene un carácter subjetivo. A pesar de ello, la obtención de una definición objetiva y universal de la calidad es precisa y necesaria para lograr el progreso en la investigación en la disciplina, y con ello, poder facilitar la comparación de resultados.

La calidad se define como: “el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos” (AEC, 2020). Esta definición, que además hace referencia a la norma UNE-EN-ISO 9000:2005, se puede tomar como aquella descripción objetiva y universal previamente comentada, ya que no induce a planteamientos subjetivos, y explica de manera general, simple y concisa el concepto de calidad. Dicho término ha ido evolucionando a medida que se desarrollaba la industria, los distintos medios y métodos de producción o las relaciones con el cliente, entre otros.

Es por ello, por lo que la calidad tiene diferentes enfoques mediante los cuales se puede comprender de manera más específica el significado de calidad. Entre estos enfoques se encuentran, el enfoque de la satisfacción de las expectativas del cliente y el de la excelencia, entre otros (Camisón *et al.*, 2015). Cada persona, empresa o entidad, se centrará en el tipo de enfoque que más se ajuste con sus intereses, objetivos y carácter empresarial.

En definitiva, aunque la calidad tenga cierto carácter subjetivo y su definición sea difícil de generalizar, es un concepto que está cada día más generalizado en las empresas y que se persigue de manera afanosa, al ir conociéndose los beneficios que aporta su implantación en la empresa, de los cuales hablaremos posteriormente.

3.1.2. Entorno de la certificación: la calidad de procesos

Tras haber comentado el significado de calidad, es preciso hablar de la calidad enfocada a los procesos, ya que será el punto de partida para poder entender la utilidad de la certificación de la calidad en las empresas. Se puede entender como proceso, la sucesión de actividades que incorporan valor añadido sobre las materias primas o “inputs” en la elaboración de un producto o prestación de un servicio, con el fin de que el resultado obtenido esté en concordancia con las expectativas del cliente y las especificaciones requeridas.

Estos procesos básicos, están relacionados con otros procesos de igual o mayor relevancia, para formar con ellos procesos más amplios, que, junto con el resto de los procesos de la organización, forman el proceso productivo de la

empresa. Una buena gestión del proceso productivo es lo que genera el valor añadido necesario para satisfacer las necesidades de los clientes y, en última estancia, obtener beneficios.

Considerando el significado de proceso, se puede decir que la orientación de la calidad a los procesos de la empresa tiene como objetivo maximizar el valor para el cliente, buscando la mayor calidad alcanzable y con ello, la mejora continua. (Pérez y Ureña, 2001). Al configurar una estructura de procesos centrada en la calidad y la generación de valor, se contribuye directamente a la mejora de la eficiencia y con ello, a que la empresa sea más competitiva y que los clientes estén más satisfechos.

Para lograr todos estos beneficios, son necesarios diversos procesos internos que deben ayudar a componer la estructura de la mejor manera posible, como pueden ser los procesos de planificación de los servicios o los de la dirección de marketing, entre otros. Pero uno de los procesos más importantes que ha de llevar a cabo la empresa en la gestión por procesos es la de la dirección de los recursos humanos, ya que el éxito de la organización y de sus procesos depende de las capacidades de sus recursos humanos y de su motivación (Ministerio de Fomento, 2005).

Una empresa se define por las personas que la componen y por la capacidad de guiarlas con eficacia hacia el logro de los objetivos propuestos. Es por ello por lo que se debe considerar al factor humano como elemento clave de la empresa, para que sea capaz de ayudar a establecer un entorno que permita el desarrollo pleno de la calidad. Y es en esta línea de gestión, sobre la cual se sustenta la conciliación laboral y su certificación, el tema principal sobre el que trata el trabajo y sobre el que, sin una correcta gestión de los recursos humanos, no podría darse.

3.1.3. Concepto de certificación de calidad

La certificación de la calidad ha ido logrando mayor importancia en las empresas a medida que el mercado ha ido ganando competitividad y globalización. Actualmente, nos encontramos en la *era de las certificaciones*,

dado que hoy en día, certificar ya no sirve tan sólo como valor añadido en la empresa, sino que se hace necesario para competir, al ser valoradas de manera muy positiva tanto por consumidores, como por clientes industriales o administraciones públicas (Miranda *et al.*, 2004).

Según la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR, 2020a), la certificación se puede definir como una acción llevada a cabo por una entidad registrada como independiente de las partes interesadas, a través de la cual se declara la conformidad de una determinada empresa, producto, proceso, servicio o persona con los requisitos definidos en normas o especificaciones técnicas.

Además, la certificación no es algo que las empresas deban poseer obligatoriamente para poder efectuar su actividad, sino que cada organización es la que decide inicialmente si le beneficia o no poseerla para ratificar que sus productos o servicios obtienen los requisitos necesarios de una determinada norma. La certificación de la calidad tiene un carácter voluntario (Miranda *et al.*, 2004).

Realizando un análisis general, se puede concluir a primera vista que el principal objetivo de la certificación de la calidad es asegurar al cliente que va a recibir lo que espera. Pero no sólo se persigue ese único objetivo, sino que también se busca la coherencia, la comunicación con el cliente, el incremento de su satisfacción o poder realizar un seguimiento de las medidas llevadas a cabo en sus procesos, entre otros (OIT, 2010).

Por tanto, la certificación de la calidad está enfocada no sólo hacia el cliente y su percepción de una entidad, sino que también está orientada hacia la empresa y su forma de gestionar la calidad. Para llegar a conseguir la certificación, se ha de realizar previamente un plan preliminar de desarrollo e implantar un sistema de gestión de la calidad en la empresa.

Tras ello, y como resultado de la implantación de ese sistema, sería posible solicitar la certificación de este a través de una empresa certificadora externa e independiente, como puede ser AENOR, u otra debidamente acreditada (González y Cuatrecasas, 2017).

3.1.4. Importancia de la certificación de la calidad en la empresa

La búsqueda de la calidad en los procesos y productos de las empresas españolas es algo que cada día está más generalizado. Pero ello no implica que exista objetivamente un entendimiento de lo que significa y conlleva la calidad (Arranz, 2004).

Para conocer la importancia de la certificación de calidad se analizarán los beneficios que aporta elaborar y certificar un sistema gestión de la calidad en la empresa en la siguiente tabla:

Tabla 3.1. Beneficios de certificar un sistema de gestión de la calidad

| Beneficios | Explicación |
|--|---|
| Proporciona mayor satisfacción a los clientes | Se busca la mejora continua para complacer sus necesidades de forma óptima y conseguir su fidelización |
| Promueve una mejora en la toma de decisiones | El uso de la toma de decisiones basada en pruebas trata de evitar la toma de decisiones sin fundamento para conseguir una mayor eficiencia en la utilización de los recursos |
| Ayuda a mejorar la credibilidad e imagen de la empresa | Las certificaciones pertenecen a los estándares ISO, conocidos y válidos a nivel internacional, lo que hace que las empresas tengan una garantía real de la calidad, y sean más atractivas en el mercado |
| Produce una mejora en la integración de los procesos | Hace que todos los integrantes de la organización estén coordinados al conocer todos los procedimientos y normas a llevar a cabo, lo que reducirá las ineficiencias en el proceso |
| Facilita el ahorro de costes | Al optimizarse las operaciones por la mejora en la integración de procesos, los costes se reducen, incluidos los de 'no calidad', los que se crean por no conseguir cumplir con las especificaciones marcadas |
| Aumenta la implicación del trabajador | Al conocer todos los integrantes todo el proceso de certificación, la compenetración aumenta, y con ello la productividad y su implicación |

Fuente: elaboración propia a partir de la información de AENOR (2018), la Nueva ISO 9000:2015 (2018) y al grupo ACMS (2019)

3.2. Conciliación de la vida laboral-familiar

La conciliación de la vida laboral con la familiar está cada vez más extendida a nivel mundial por varias razones. Especialmente, se debe al cambio en las estructuras de las familias y por la incorporación plena de la mujer al mercado de trabajo, entre otras razones.

La conciliación es un derecho que cualquier trabajador debería poseer, es una necesidad creciente en nuestra sociedad, y que además está muy unida a la igualdad (Sánchez, 2019). En este epígrafe, se va a definir el concepto de conciliación laboral, observando el entorno del concepto, explicando qué políticas se llevan a cabo en España en esta materia y cuáles son los beneficios que puede aportar, tanto para las empresas como para los trabajadores.

3.2.1. Entorno de la conciliación: responsabilidad social de la empresa

La realidad actual de la empresa está dejando paso a una situación que va más allá de la mera preocupación de generar beneficios para sí misma, ya que está comenzando a introducir en sus acciones la responsabilidad social de empresa. Actualmente, la tendencia empresarial va en la dirección de centrarse en sus obligaciones corrientes para con sus accionistas, pero sin dejar de lado los impactos ambientales o sociales que puede acarrear el ejercicio de su actividad.

La responsabilidad social de la empresa trata de la expresión de la forma en la que las empresas tienen en cuenta las repercusiones que conllevan sus actividades sobre la sociedad, y en la que manifiestan los principios por los que se guían, tanto en sus propios métodos y procesos, como en su relación con el resto de los participantes de la sociedad (OIT, 2010).

En esta definición, se puede encontrar el sentido de la conciliación laboral, ya que se fundamenta en la responsabilidad de los procesos internos de cada empresa para con sus trabajadores, o del gobierno para con sus ciudadanos.

La gestión de la responsabilidad social de la empresa tiene un carácter voluntario, y es por eso por lo que, en aspectos de conciliación, existe tanta desigualdad entre unas empresas y otras, o entre unas personas u otras. Aun así, cada vez son más las empresas que se preocupan por conseguir que sus trabajadores tengan los derechos que se merecen y sean valorados por su trabajo y su esfuerzo, y no por razones de raza, género o aspectos personales.

Cuidar a los trabajadores de una empresa y hacer que se sientan apreciados, va a conseguir que aporten su máximo rendimiento y ganas, algo que tanto a corto como a largo plazo va a suponer un beneficio para la empresa (De la Cuesta, 2004).

Atender la responsabilidad social genera diversos beneficios (RRHH Digital 2018a): la mejora de la imagen de la empresa, al incrementar la aprobación en consumidores y colaboradores; una mayor fidelización, al aumentar la credibilidad y confianza en la empresa o el acceso a nuevos mercados que respondan también a sistemas de gestión responsables socialmente, entre otros.

Por esta razón es preciso recalcar la importancia de la responsabilidad social de la empresa, ya que es en sus principios donde radica la necesidad de atención a los derechos humanos en el ejercicio de cualquier actividad empresarial. Y, con ello, a los derechos de los trabajadores, los que engloban todo lo relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar y que deben empezar a formar parte de toda la estructura corporativa global actual.

3.2.2. Concepto de la conciliación laboral

Se puede definir la conciliación laboral como la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (RAE, 2020)

En esta definición, se hace referencia a aspectos clave sin los cuáles, la conciliación no podría llevarse a cabo. Uno de ellos es la igualdad de oportunidades en el empleo, algo básico a la hora de hablar de conciliación y de lo que también tratan otros autores, expresando que no es factible la presencia de un “espacio de igualdad” si no existe una conciliación total.

Es cierto que, en muchos casos, la conciliación está más ligada a la mujer, puesto que sigue siendo ella la que más tiempo dedica a las tareas de cuidado del hogar (RRHH Digital, 2019a). Aun así, esta tendencia está tratando de evitarse poco a poco, y se está comenzando a hablar de un término muy importante al que se debe hacer referencia si se quiere conocer la conciliación laboral de hoy en día: la corresponsabilidad.

La corresponsabilidad hace referencia a las pautas de comportamiento e interacción que tienen lugar en la adjudicación, distribución y la aprobación en torno a los papeles y tareas familiares entre los miembros de la familia. Todo ello, además, comprendiendo la distribución justa de tareas, un desempeño coordinado, y la aceptación de la responsabilidad compartida, con el fin de lograr la igualdad y el equilibrio en el seno de la familia (Maganto *et al.*, 2010).

Este concepto es importante a la hora de definir la conciliación debido a que, sin la corresponsabilidad, nunca se podría llegar a un equilibrio laboral-familiar, puesto que habría equilibrio en el trabajo, pero no en la familia, y todos los beneficios que aporta la conciliación no podrían disfrutarse.

El concepto de conciliación es complicado de delimitar, ya que existen muchas variables que intervienen en el proceso, y hacen referencia a comportamientos de la sociedad que están en constante evolución y cambio.

Pero, aun así, se puede tratar de resumir en el conjunto de acciones llevadas a cabo por una organización, institución o gobierno, que tratan de equilibrar las tareas domésticas, el cuidado de familiares y la vida privada, con las responsabilidades profesionales y tratando de asegurar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la unidad familiar.

3.2.3. Beneficios de la conciliación laboral y familiar

Una vez expuesto el concepto de conciliación, es sencillo prever que, si se llevan a cabo sus medidas, se van a producir tarde o temprano una serie de beneficios de índole económica, psicológica u organizacional tanto para la empresa y para el empresario, como para el trabajador. Para comenzar a

comentar los beneficios de la conciliación, se analizarán las ventajas desde la perspectiva del empresario.

La flexibilización laboral repercute positivamente en el empresario, ya que, en primer lugar, consigue que en la empresa existan menos tensiones entre empleados y mejor ambiente laboral, lo que repercute en una bajada de los niveles de absentismo y en evitar que los trabajadores sientan la necesidad de dejar sus puestos de trabajo, algo que a largo plazo también reduce los costes de la empresa.

Además, estas prácticas hacen que los trabajadores muestren más compromiso en la organización y que aumente su productividad, lo que aportará mayores beneficios para el empresario (Martínez *et al.*, 2002).

Analizando las ventajas que trae consigo la conciliación desde el punto de vista del trabajador, se puede observar que los trabajadores que disponen de medidas de conciliación en su empresa tienen mayores posibilidades de estar satisfechos profesionalmente, lo que ayuda al equilibrio emocional y con ello a la reducción del estrés. Por otra parte, que el trabajador esté satisfecho profesionalmente hace que aumente su motivación, algo esencial para las organizaciones si se buscan altas tasas de productividad (Biedma y Medina, 2014).

Por último, es necesario comentar que, además de todos estos beneficios, la conciliación permite al trabajador disponer de más tiempo para dedicar a su familia, a sí mismo y a participar de forma más activa en la educación de sus hijos, lo que hará que se sienta más feliz y con ello que desempeñe mejor su trabajo, algo que beneficia tanto al empresario como al trabajador. Por lo tanto, se puede observar que son muchos los beneficios de implantar estas medidas, ya que aportan bienestar tanto a la empresa, como al trabajador (Méndez, 2019).

3.2.4. La legislación en materia de conciliación en España

La regulación en el ordenamiento jurídico de la conciliación laboral y familiar en nuestro país no es concreta ni eficaz, al igual que no lo es la definición de su concepto (Barruetaña, 2012). En España, existen varias normativas que protegen el Derecho a la conciliación, y entre ellas podemos encontrar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual fue impulsada con la posterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tras la aprobación de estas leyes, se llevó a cabo la siguiente y última ley hasta el momento en términos de conciliación, que es la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Y, por último, se aprobó un Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual ha modificado algunos artículos del Estatuto de los trabajadores (véase anexo I).

3.2.5. Medidas de conciliación en las empresas y problemática a la hora de introducirlas

Como ya se ha comentado anteriormente, son muchos los cambios que se han ido produciendo en el entorno laboral los que han provocado que se exija más tiempo y trabajo a los empleados. Estas transformaciones en la sociedad han originado el cambio en las prioridades tanto de los empresarios como de los trabajadores en el entorno laboral. Es por ello, por lo que existen medidas que tratan de estar actualizadas y hacer frente a los problemas más recurrentes del mercado de trabajo (Darcy y McCarthy, 2007). Entre estas medidas¹, se pueden encontrar:

¹ Tal como se puede ver en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, son múltiples las medidas que están al alcance de las empresas para promover y llevar a cabo medidas conciliadoras que permitan al trabajador disponer de un correcto balance entre el trabajo y la familia

Tabla 3.2. Medidas de conciliación laboral y familiar

| |
|--|
| Medidas de conciliación laboral y familiar |
| Permisos retribuidos |
| Reducción de jornada por motivos familiares |
| Excedencia por cuidado de familiares |
| Suspensión con reserva del puesto de trabajo |
| Permisos de lactancia |
| Protección de la maternidad |
| Permisos de maternidad y paternidad |
| Riesgo de embarazo y lactancia |

Fuente: elaboración propia a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

A través de estas alternativas, la Ley trata de conseguir que los trabajadores tengan la oportunidad de participar activamente en la vida familiar, permitiendo a las personas que tengan las mismas posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y a los puestos de especial responsabilidad.

Posteriormente, se han realizado dos actualizaciones a esta ley a través de dos RD. En primer lugar, Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, el cual se centraba más en mejorar los aspectos del mercado de trabajo que estaban impidiendo mejorar los efectos devastadores de la crisis económica que atravesaba el país a nivel laboral.

Y, en segundo lugar, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el cual se centra en acercar un poco más al mercado de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, algo que hasta el momento ha estado obteniendo resultados bastante discretos.

Además de estas medidas incluidas en la Ley, existen algunas otras que también se utilizan en las empresas y que son cada vez más populares. Entre ellas podemos encontrar el teletrabajo, las jornadas intensivas de trabajo o los días de libre disposición, entre otros.

Por lo tanto, como se puede observar, existen numerosas alternativas que tratan de hacer más cómoda la vida de los trabajadores, aunque aún son muchas las personas que todavía no sienten que estas medidas estén bien implantadas en nuestro país y en las empresas en las que trabajan.

En España dos de cada tres trabajadores afirman que suelen tener más problemas de los que consideran oportunos para conciliar su vida personal y familiar con la jornada laboral (RRHH Digital, 2019b). Además, tan sólo un 27,4% del total de personas encuestadas está acogido a algún tipo de medida de conciliación laboral, algo que muestra que los sistemas de conciliación de las empresas no están generalizados ni bien aprovechados.

Asimismo, sólo el 20% de las empresas españolas facilita la conciliación laboral más allá de lo establecido por la ley (RRHH Digital, 2018b). El origen de este problema puede radicar en las características del tejido productivo de España, compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, las cuales tienen numerosas dificultades para impulsar este tipo de medidas al disponer de menos recursos y capacidad de organización.

Aun así, cada vez son más las compañías que tratan de concienciarse del problema y buscar soluciones efectivas que hagan aumentar la satisfacción de sus trabajadores, mejorar su salud, y con ello lograr su bienestar general.

3.3. Certificaciones de conciliación laboral

Tras haber indicado las características y lo relacionado con las certificaciones de calidad, por un lado, y con la conciliación de la vida laboral y familiar por otro, podemos comenzar a introducir el término de las certificaciones de conciliación laboral.

Como ya se ha observado, son muchos los beneficios que trae consigo tanto certificar la calidad de cualquier aspecto en el cual destaque una organización, como conciliar la vida personal y familiar en las empresas. Por lo tanto, es coherente afirmar que llevar a cabo una certificación de la calidad en cuanto al buen hacer de la empresa en materia de equilibrio entre familia y trabajo, también puede traer a la empresa muchos efectos positivos.

Si se unifican ambos conceptos, se podría entender la certificación de conciliación laboral como el proceso llevado a cabo por una entidad que está registrada como una parte interesada separada, que declara que una compañía cumple con las obligaciones de una norma o especificaciones técnicas, en relación con la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades en el empleo, así como de cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

En España no existen numerosos sellos que certifiquen la conciliación laboral. Algunas empresas deciden llevar a cabo planes de conciliación propios que comunican tanto interna como externamente, aplicando también medidas de conciliación en sus procesos, pero sin llegar a auditar mediante un proceso de certificación sus buenas prácticas.

Otras empresas, utilizan sellos de aplicación al conjunto de la gestión de los recursos humanos, como puede ser el sello 'Investors in people' o el sello 'Excelencia en recursos humanos'. Además, existen otras entidades que utilizan certificados más enfocados hacia la conciliación, como puede ser el certificado EFR, uno de los más conocidos; o también, más enfocados hacia la igualdad, como puede ser el DIE o la distinción 'Óptima de Castilla y León'. Y, por otra parte, existen empresas que utilizan sellos de aplicación más concreta, como puede ser el sello Reconcilia del Gobierno de Navarra.

Para realizar el análisis de las certificaciones de conciliación laboral, comenzaremos comentando el certificado de la Fundación Másfamilia, es decir, la certificación EFR, ya que es uno de los más generalizados y utilizados en España. A continuación, conoceremos lo relativo al distintivo "Igualdad en la empresa", utilizando ambos ejemplos para entender los procesos que se llevan a cabo en las empresas españolas para conseguir la responsabilidad social corporativa en esta materia.

3.3.1. Empresas familiarmente responsables: certificación EFR

Este tipo de certificado ha sido creado a través de la Fundación Másfamilia. Se trata de una organización independiente, privada, de carácter benéfico y sin

ánimo de lucro, que trata de apoyar y de hacer más sencilla la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, desarrollando acciones que procuran aportar una mejora de la calidad de vida de los trabajadores (Fundación Másfamilia, 2019).

La fundación cuenta con el apoyo de diferentes empresas llevando a cabo una política de networking con entidades colaboradoras, en el que se incluyen diversas entidades cuya finalidad radica en ayudar con su trabajo y experiencia a los objetivos de la Fundación y de la creación del certificado EFR.

Entre estas organizaciones se encuentran entidades colaboradoras, el patronato, los prescriptores EFR y las entidades EFR. En conjunto, comenzaron el proceso de definición del Modelo EFR a principios del año 2005, desarrollándose a finales de ese mismo año, y consiguiendo llegar hasta la actualidad, logrando certificar más de 600 empresas en más de 20 países.

El certificado EFR de la Fundación Másfamilia otorga a las empresas el distintivo de empresa familiarmente responsable, aquella organización que trata de generar una renovada cultura de trabajo, en la que se implementa un modelo de gestión fundamentado en la flexibilidad, el respeto y compromiso mutuos, con el fin de conseguir para sus trabajadores un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (AENOR, 2020b).

A través de los diferentes certificados EFR, lo que se busca es encaminar a las empresas hacia la mejora de la competitividad, basando su estrategia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, tratando con ello de conseguir todos los beneficios que aporta la conciliación y la certificación.

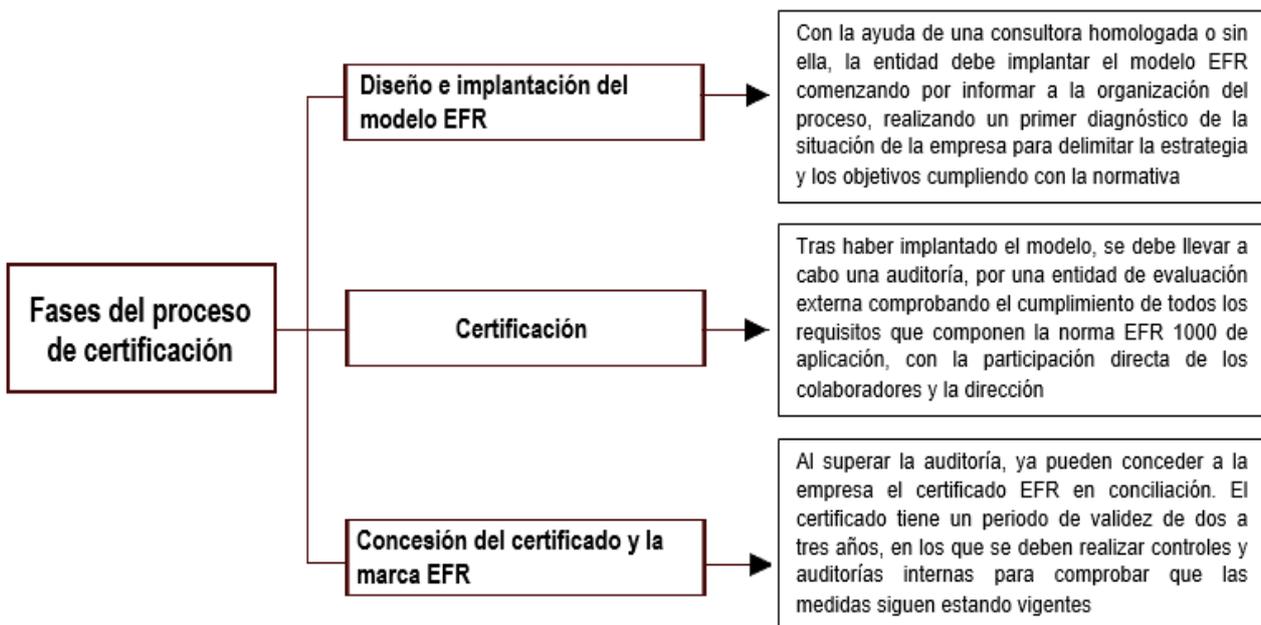
Este certificado, aparte de ser impulsado por la Fundación Másfamilia, también ha sido avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Además, es Aenor (empresa dedicada al desarrollo de las certificaciones en nuestro país), quien evalúa que los requisitos del Modelo EFR son los correctos y que están conformes a lo establecido. Entre los requisitos que evalúa se encuentran los referidos al diseño, implantación, evaluación y mejora continua de las prácticas y medidas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral y personal.

A través de la responsabilidad social de la empresa comentada anteriormente, y, sobre la base de la Ley actualmente vigente y vinculante, y de la negociación colectiva, lo que busca esta certificación es realizar un control voluntario que permita, a aquellas empresas que lo consideren necesario u oportuno, poder declarar ante la sociedad, ante sus trabajadores o incluso ante sus competidores, que realizan esfuerzos por crear un buen balance entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores, y en definitiva, por lograr su bienestar en la organización y a todos los niveles.

3.3.1.1. Medidas a cumplir para ser una EFR

Para conseguir el certificado EFR y llegar a convertirse en una empresa familiarmente responsable, las empresas deben llevar a cabo un proceso a través del cual, la organización deberá reconocer sus fortalezas y debilidades en materia de conciliación para tratar de mejorar y de adaptarse a lo estipulado por la fundación Másfamilia en su normativa EFR. Este proceso de certificación está compuesto por las siguientes fases:

Tabla 3.3. Fases del proceso de certificación



Fuente: elaboración propia a partir de la información expuesta en la Memoria (2019) de la Fundación Másfamilia

Tras plantear el proceso a llevar a cabo, es necesario conocer los requisitos y políticas específicas que marca y propone la Fundación para otorgar el certificado. Las políticas EFR se componen de dos ámbitos, que aglutinan a su vez a otras cinco políticas (Fundación Másfamilia, 2019). Estos dos ámbitos son el de liderazgo y el de estilo de Dirección y perspectiva de género, los cuales se reflejan de modo indirecto en el resto:

- La calidad en el empleo: por ejemplo, medidas contra el acoso laboral, atenuación de la temporalidad o apoyo a la movilidad geográfica.
- El apoyo a la familia: adaptaciones de jornada por cuidado de familiares o retribuciones incluso en bajas de maternidad, entre otros.
- La flexibilidad temporal y espacial: como la gestión de reuniones eficientes, la semana laboral comprimida o el teletrabajo.
- El desarrollo personal y profesional: algunos ejemplos son la existencia de un tutor en la empresa para facilitar el desarrollo o la formación en idiomas.
- La igualdad de oportunidades: como la contratación igualitaria entre géneros, de personas jóvenes o a discapacitados.

Para que todas estas medidas se consideren medidas EFR, deben ir más allá de las regulaciones actuales, además de responder a las necesidades de los colectivos de empleados, y respaldar el compromiso de la dirección. Al mismo tiempo, deben ser revisables, medibles y cuantificables, y los trabajadores deben saber cómo acceder y cómo solicitar cada medida.

3.3.1.2. Ventajas para la empresa por la obtención de la certificación EFR

Como ya se ha expuesto, son muchos los beneficios que aporta, tanto a los empleados como a la empresa, la implantación de un sistema de medidas de conciliación en una organización. A todas esas ventajas que ya se han analizado, se le suman otras que también son muy relevantes y que no sólo tienen que ver con la conciliación, sino que tienen que ver con su certificación.

Por una parte, la certificación de los actos responsables en materia de conciliación laboral contribuye a la mejora de la calidad en el empleo y de la disminución de la temporalidad en los contratos (Fundación Másfamilia, 2020a).

Esto es algo que en España cada día es más necesario, ya que como podemos saber gracias a los datos de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la tasa de temporalidad es del 25%, dato muy superior a la media de la Unión Europea y que demuestra la debilidad del mercado laboral español.

Por otra parte, mejora la reputación corporativa de las empresas de cara a futuros trabajadores y al mercado en general, ya que facilita el reconocimiento directo de su responsabilidad con el bienestar de sus empleados.

Además, la certificación EFR no sólo aporta beneficios a las empresas, sino que también realiza aportaciones muy importantes a la sociedad. Algunas de ellas son la contribución en el avance de la sociedad hacia el desarrollo de un mercado laboral justo, de calidad y de igualdad de oportunidades, así como de apoyar a las familias al hacer posible una mejor atención en el cuidado de los hijos. Por tanto, como se puede observar, son pocos los aspectos que no aportan ventajas a la hora de implantar un certificado EFR en la empresa.

3.3.1.3. Empresas españolas que disponen de la certificación EFR

El número de empresas que han decidido implantar el modelo de gestión EFR y que ya están disfrutando de sus beneficios es cada vez más amplio. Son más de 600 las entidades que disponen del certificado EFR, proporcionando cobertura a alrededor de 500.000 personas en diferentes países del mundo. Entre ellas se encuentran empresas del Ibex 35, como pueden ser CaixaBank, Mapfre o el Grupo Santander; empresas de alimentación, como por ejemplo Pascual, Campofrío o Nutricia; o empresas de automoción, como Renault, BMW o KIA, entre muchas otras (Fundación Másfamilia, 2020b).

3.3.2. El distintivo “Igualdad en la Empresa”

El término de igualdad en la empresa está directamente relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar, como ya se ha comentado en algunas ocasiones en el trabajo. Es por ello, por lo que es necesario comentar lo relativo al distintivo “Igualdad en la Empresa”, ya que, aunque sea una certificación que no trata exclusivamente de la conciliación, es un instrumento que apoya mucho al balance empresa-familia, que aporta valores muy positivos para las empresas y que siguen la línea del trabajo.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” o también denominado DIE, es una marca de excelencia diseñada para reconocer a aquellas organizaciones que destacan en el impulso y el desarrollo de políticas de igualdad para hombres y mujeres en el lugar de trabajo mediante la implementación de planes de igualdad. Estos planes deben integrar medidas relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores y con los modelos organizacionales de otros ámbitos como pueden ser los servicios, los productos y la publicidad de la empresa (Ministerio de Igualdad, 2020).

El distintivo “Igualdad en la Empresa” viene de la mano de dos antecedentes que marcaron el futuro del distintivo, entre ellos están el “Modelo de Equidad de Género” y el “Programa Óptima”, dos representaciones que buscan orientar a las organizaciones en su mejora en materia de igualdad, al igual que hace el distintivo (Melero-Bolaños y Núñez-Cortés, 2011).

Son numerosas las iniciativas que se llevan a cabo en España en materia de igualdad de oportunidades para apoyar y conseguir lograr lo señalado en la Constitución española (Melero-Bolaños y Ramírez-Sobrino, 2011). En ella se expone que: “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” (artículo 9.2. CE).

Entre estas iniciativas se puede encontrar Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres o la Ley Orgánica 1/2004,

de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre otras. Pero, aunque existan varias medidas, leyes o políticas, parecen no ser suficientes y que no logran los objetivos perseguidos. Aún hay muchas menos mujeres trabajadoras que hombres; sufren una mayor parcialidad al tener que cuidar de la familia y aún existe una brecha salarial muy pronunciada entre géneros, entre otros aspectos (RRHH Digital, 2020a).

Es por ello por lo que apareció en 2010 este distintivo con el objetivo de estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, facilitando a su vez la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y estableciendo procedimientos para su evaluación, como mínimo.

3.3.2.1. Requisitos que cumplir para obtener el DIE

Para que el Ministerio de Igualdad otorgue el certificado acreditativo del distintivo «Igualdad en la Empresa» a cualquier entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, se deberán cumplir los siguientes requisitos (Orden PCI/120/2019, de 31 de enero):

Tabla 3.4. Requisitos para la obtención del distintivo “Igualdad en la empresa”

| Requisitos para la obtención del DIE | |
|--------------------------------------|--|
| a) | Estar registrada en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, y formalmente constituida e inscrita en el registro público, cuando sea apropiado |
| b) | Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social |
| c) | No haber sido sancionada de forma grave o muy grave en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, en materia de igualdad de oportunidades, de no discriminación, y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios |
| d) | Disponer por escrito y por acreditación de un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, y la Responsabilidad Social Empresarial |
| e) | Haber instaurado un Plan de Igualdad o, en su defecto, políticas de igualdad |
| f) | Haber llevado a cabo un balance o informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad o, en su defecto, de las medidas desarrolladas en sus políticas de igualdad, al transcurrir al menos un año desde la aprobación del Plan de Igualdad |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Ley Orden PCI/120/2019, de 31 de enero

Para otorgar finalmente el distintivo a una empresa, se llevará a cabo una comprobación del cumplimiento de estos requisitos por la Comisión Evaluadora, además de los establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Asimismo, se evaluarán las candidaturas presentadas atendiendo a los criterios de valoración del artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, los cuales incluyen los aspectos relativos al Plan de Igualdad, al acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial de las entidades.

3.3.2.2. Entidades que disponen del DIE en España

Para conocer las entidades que disponen de este distintivo en España es necesario hablar de la Red DIE. Esta red es una iniciativa del Instituto de la mujer, organismo de apoyo fundamental en la creación del distintivo, y a la que se vinculan todas aquellas entidades que disponen y tratan de mantener el distintivo "Igualdad en la Empresa".

Esta red la conforman actualmente 149 empresas, de las cuales el 35,6% son pymes, compuestas por 263.000 personas aproximadamente y de las que el 44% son mujeres. Algunas de las empresas que componen esta red son Allianz Seguros, Solán de cabras, IKEA, Mapfre, Mahou, Renault o Mercedes Benz, entre muchas otras.

Para concluir, se puede observar que el DIE y la certificación EFR son muy necesarios en las empresas, dado que, si fueran tomados por la mayoría de las organizaciones en nuestro país, todos los problemas actuales relacionados con la igualdad y la conciliación podrían disminuir en gran medida, haciendo del mercado laboral español un mercado fuerte, sano y mucho más competitivo.

4. APLICACIÓN PRÁCTICA

En este apartado se tratará de conocer la situación real de la conciliación en España, y de qué manera certifican las empresas en nuestro país sus buenas prácticas. Para ello, realizaremos una comparación de diversos estudios, en los

que se distinguirán las empresas con certificados EFR y sin ellos, con el fin de conocer qué medidas se llevan a cabo en unas y en otras.

4.1. Metodología

Para llevar a cabo el desarrollo práctico del trabajo, se van a analizar diversas fuentes de datos secundarios, como pueden ser estudios realizados por entidades especializadas en la conciliación laboral o trabajos realizados en diversas universidades con el fin de comprender de qué manera se lleva a cabo la conciliación en España realizando una comparación entre las empresas que certifican sus buenas prácticas en conciliación y las que no lo hacen. Más en concreto, las principales fuentes para el análisis de datos secundarios son las siguientes:

- Estudio llevado a cabo por la Fundación Másfamilia (2013)
- Estudio llevado a cabo por Carmen Barrachina Rico, de la Universidad Pontificia de Comillas (2013)
- Encuesta llevada a cabo por Adecco (2019)
- Informe llevado a cabo por AHROE (2019)

4.2. Análisis de la estructura empresarial española en términos de conciliación

Habiendo sido ya expuestas las medidas sobre conciliación laboral existentes en nuestro país, es momento de conocer su efectividad real de la mano de estudios realizados a distintas empresas de todo tipo en España. Para llevar a cabo el análisis, se comenzarán comentado los problemas actuales que tienen los trabajadores en esta materia para, posteriormente, analizar cómo tratan las empresas de disminuir sus efectos o de erradicarlos.

Además, se realizará una pequeña comparación entre las medidas llevadas a cabo en las empresas que tienen certificado EFR y en las que no, para conocer la utilidad del certificado y sus beneficios, tanto para las empresas como para el país en general. Finalmente, se llevará a cabo una observación de las opiniones y deseos que tienen actualmente los españoles, para conocer si las medidas aplicadas van en consonancia con sus necesidades, o si, por el

contrario, las empresas no están enfocando correctamente sus acciones y medidas de conciliación laboral.

4.2.1. Principales problemáticas en materia de conciliación en España

Son muchas las dificultades que se encuentran a la hora de conciliar la vida familiar y laboral. Muchos de los trabajadores encuestados están poco satisfechos con la conciliación en sus empresas, y describen diferentes aspectos de su conciliación con connotaciones negativas. Algunas de ellas son la irracionalidad de los horarios laborales, la falta de servicios de apoyo, la falta de sensibilidad por parte de las empresas, el escaso apoyo a la parentalidad o la renuncia al desarrollo profesional por priorizar la crianza, entre muchos otros (Ahroe, 2019).

Si se enumeran algunos de los principales problemas que existen en el mercado laboral español en cuanto a la conciliación y que dificultan la vida de los empleados, se puede aludir a la imposibilidad de compaginar las obligaciones del trabajo con cualquier otra actividad que no tenga carácter laboral. Entre estas actividades se pueden encontrar el cuidado de hijos o personas dependientes, la realización de tareas domésticas o las actividades personales y el ocio, entre otros.

El estudio afirma que más del 47% de las personas encuestadas tiene una dificultad alta para compaginar el trabajo con este tipo de actividades, lo cual es preocupante al tratarse de casi la mitad de los trabajadores encuestados. De estas actividades, la que mayor dificultad expone es la dedicación de tiempo al ocio y a las actividades personales, siguiéndole los trámites burocráticos, las tareas del hogar o el cuidado de menos de 15 años.

Si se centra la atención en los géneros, se puede observar que el nivel de satisfacción para los hombres respecto al tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo es bajo para un 66,67 % de los encuestados. Aspecto que se distingue peor valorado por las mujeres, las cuales, por su parte, lo consideran en un 83,52 %.

En segundo lugar, uno de los aspectos a mejorar más comentados por los empleados es la calidad en el empleo, donde, según el estudio, la mayor parte de las condiciones laborales ofrecidas por las empresas están suspensas en cuanto a satisfacción por parte de los trabajadores.

La condición laboral con la que menos están satisfechos los trabajadores es la promoción, contando con un 68,67 % de baja satisfacción; seguido por la flexibilidad, con un 59,06 %, el tiempo de descanso, con un 57,05 %, o el salario, con 54,36 %, entre otras condiciones.

Por último, otro de los problemas que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar es el desconocimiento por parte de los empleados de las medidas de conciliación, o la poca información que reciben por parte de las empresas en este sentido.

Muchas veces el problema no viene directamente de las medidas que existen, sino de la poca aplicación que se da de ellas al no ser conscientes de lo que está disponible en la empresa. En este sentido, el estudio revela que un 33,78 % de los empleados reconoce no saber si su empresa ofrece medidas en esta materia más allá de lo que establece la normativa.

4.2.2. Medidas implantadas en las empresas para evitar o disminuir los efectos de los problemas de conciliación en España

Aunque ya se hayan comentado algunas de las medidas que normalmente implantan las empresas en materia de conciliación o incluso lo que incluye la ley, la realidad de las organizaciones y sus medidas son, en ocasiones, muy distintas. En este apartado, vamos a observar qué medidas llevan a cabo las empresas que tienen un certificado EFR y las que no lo tienen, con el fin de saber si obtener el certificado provoca efectos positivos realmente o no.

4.2.2.1. Empresas sin certificado EFR

Algunas de las medidas más allá de la ley que se ponen a disposición de los trabajadores en las empresas españolas sin certificado EFR son la reducción de jornada, en primer lugar, el horario flexible de entrada y salida, en segundo

lugar y siguiéndole los permisos por asuntos propios, la jornada continua, la formación o el teletrabajo, entre muchas otras (Ahroe, 2019).

Si fijamos la atención en las medidas que son más utilizadas en función del género, veremos que existen claras diferencias. El 35,61 % de las mujeres se ha acogido alguna vez a la reducción de jornada por cuidado de hijos, frente a un 1,22 % de los hombres, diferencia bastante importante.

Con el permiso de maternidad y paternidad se observa una diferencia algo menor, utilizándose por un 26,83 % los padres, frente a los 49,26 % de las madres. Y, por último, atendiendo a las excedencias por cuidado de hijos, se puede ver que también es una medida adoptada en su mayoría por mujeres, siendo su porcentaje de un 18,69 %, y el de los hombres tan solo de un 1,22 %.

Observando el porcentaje de personas que no han adoptado ninguna medida, se contempla también una clara diferencia entre hombres y mujeres, donde el 56,10 % de los hombres afirma no haberse acogido a ninguna medida, mientras que las mujeres lo han hecho en el 30,27 %.

4.2.2.2. Empresas con certificado EFR

Las medidas de conciliación más implantadas en las empresas con certificado EFR son el horario flexible de entrada y salida, el seguro de vida, la retribución flexible, el aumento de los días de vacaciones, el seguro médico, o la ayuda económica para la formación del empleado, entre muchos otros (Fundación Más familia, 2013).

Estas medidas tienen como objetivo asegurar a los empleados flexibilidad temporal y espacial y calidad en el empleo, unas de sus políticas de conciliación a realizar como empresa EFR.

Además, este tipo de empresas tratan de incluir innovaciones en sus medidas, procurando añadir algunas de coste cero o de implantación muy sencilla pero no tan común, como pueden ser la incorporación progresiva tras la baja de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos sin disminución del salario durante cinco años, la concentración de la jornada laboral de 40 horas semanales en 4 días o la jornada laboral continua, entre otras.

Por último, y a modo de destacar los efectos de las empresas que tienen certificado EFR sobre sus empleados en comparación con las que no lo tienen, es preciso destacar lo expuesto en un estudio de la Universidad Pontificia de Comillas, en el que, a través de diferentes gráficos, muestra como un 73% de los trabajadores en empresas EFR afirma poder compaginar su trabajo con su vida personal y familiar, frente a un 58% de las empresas que no tienen certificado EFR.

Además, los trabajadores de empresas EFR afirman que su empresa está concienciada y que aplica medidas de conciliación en un 75%, frente a un 36% de las empresas sin certificado, algo que demuestra que la implantación de las medidas EFR y su certificación es un método práctico a la hora de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas.

4.2.3. Medidas de conciliación más valoradas por los españoles

Una de las principales causas de la deficiente conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas muchas veces es el desconocimiento por parte de los empresarios de los problemas o las necesidades que tienen sus trabajadores en esta materia. Es por ello, por lo que muchas empresas están comenzando a escuchar sus peticiones y sus necesidades, para lograr que sus trabajadores se encuentren satisfechos y valorados en sus puestos de trabajo.

Algunas de las medidas que más valoran los trabajadores son el ajuste de los horarios a los ritmos habituales de los trabajadores, el incremento de los permisos de maternidad y paternidad, la formación interna de los empleados en horario de trabajo, la concesión de permisos de excedencia, la flexibilidad de horarios o el teletrabajo, entre muchas otras (Universidad Pontificia de Comillas, 2014).

Asimismo, algunos de los salarios en especie que más interesan a los trabajadores son los cursos de formación, el seguro médico privado, los planes de pensiones, los cheques-comida, los coches de empresa o las ayudas económicas para la educación de los hijos, por ejemplo (Adecco, 2019).

Además, en consonancia con las medidas propuestas en los anteriores estudios, los trabajadores han manifestado que, como principal medida, implantarían el horario flexible de entrada y salida en el trabajo, con un 66,52 % de la muestra de los encuestados. La siguiente medida más popular, y con el 61,27 % de los votos, es la jornada continua permanente o en períodos del año, siguiéndole el teletrabajo con el 54,70 % o los horarios laborales adaptados a los escolares, con un 54,27% (Ahroe, 2019). Además, el 51,64 % de los encuestados aboga por la igualdad salarial entre hombres y mujeres y por la educación para la igualdad, algo en la línea de lo comentado anteriormente con el DIE.

En conclusión, son muchas las medidas que los trabajadores implantarían en las empresas para mejorar su balance trabajo familia. Es por ello, por lo que la implantación del certificado EFR tendría que estar mucho más generalizado, ya que, como se ha podido comprobar, aporta muchos avances a la hora de conciliar y hace que los empresarios estén mucho más concienciados con este tipo de problemas, los cuales aún siguen muy presentes en las empresas españolas.

5. CONCLUSIONES

Como se comentaba al inicio del trabajo, los objetivos que se perseguían al analizar el concepto de la certificación de la conciliación y su utilidad radicaban en observar si realmente esta certificación valía la pena y otorgaba efectos positivos prácticos en las empresas de nuestro país en materia de conciliación. A través del análisis de los diferentes estudios que se han comentado, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se ha podido observar que la certificación de la conciliación es realmente efectiva en las empresas, tal y como se ha comprobado en la comparación de las empresas con certificado EFR y las que no lo tenían, donde se ha podido ver como aquellas que disponen del certificado están concienciadas en la materia y consiguen que la mayoría de sus trabajadores equilibren su vida laboral y personal.

Es cierto que, en un primer plano, el acto de certificar parece no ser necesario para que una empresa pueda conseguir una conciliación real en las empresas. Pero tal y como se ha observado, conseguir estos objetivos es más efectivo cuando se lleva a cabo la certificación de sus métodos y un seguimiento constante de las medidas que se ponen en práctica, como se debe realizar con el certificado EFR.

En segundo lugar, cabe considerar que las empresas que tienen algún tipo de certificado en conciliación llevan a cabo medidas que no sólo van en consonancia con lo que establece la ley, sino que se enfocan mucho más hacia los intereses particulares de los trabajadores de las empresas. Es decir, son mucho más flexibles en la implantación de medidas, lo que beneficia tanto al trabajador, como al empresario, al ahorrar en recursos o esfuerzos que los trabajadores no requieran realmente.

Además, es necesario comentar que, aunque se pueda observar cierta similitud entre las medidas que se implantan en las empresas con certificado y sin él, está visto que, en una sociedad en la que la mayoría de las empresas no sigue un plan o certificado riguroso de conciliación e igualdad, no se logra implantar eficazmente una estructura empresarial en la que los trabajadores consigan conciliar de verdad su vida personal y su trabajo.

Si se generalizara la certificación, creo que sí sería posible, al conseguir un seguimiento constante de las medidas a tomar, al tratar de escuchar las necesidades de los trabajadores e intentar que todos los trabajadores sintiesen que las empresas los apoyan, los valoran y tratan de que sus empleados puedan realizar el desarrollo profesional y personal que deseen.

Para finalizar, me gustaría comentar que, en mi opinión, queda muchísimo camino por recorrer en España en materia de conciliación. Es positivo saber que actualmente, hay empresas que sí se preocupan de que sus trabajadores sean capaces de compaginar como se merecen su vida personal y laboral utilizando este tipo de certificados, pero desgraciadamente, éstas son la minoría.

Además, aún se encuentra muy presente la desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de conciliar, tal y como hemos podido ver en algunos ejemplos de la aplicación práctica, algo que creo que sólo atrasa a una sociedad que tiene tanto talento por explotar, como es la sociedad española.

Por tanto, y a modo de conclusión, me gustaría recalcar la utilidad de la certificación de la conciliación en las empresas. Creo que es una herramienta muy beneficiosa tanto para los empleados como para los empresarios, y que su generalización provocaría una disminución notoria de la desigualdad, un aumento en la productividad de las empresas, en la motivación de los empleados, unos ambientes de trabajo mucho más amenos y en última estancia, haría que los trabajadores españoles fueran más felices y estuvieran mucho más a gusto en sus puestos de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Autores

Arbós, L. C., & Babón, J. G. (2017). *Gestión integral de la calidad: implantación, control y certificación*. Editorial Profit.

Bolaños, R. M., & Contreras, P. N. C. (2011). El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (110), 127-148.

Cuatrecasas, L., & González Babón, J. (2017). *Gestión de Calidad: Implantación, Control y Certificación (5ta Edición ed.)*. Barcelona, España: Profit Editorial I., SL.

Camisón, C.; Cruz, S.; González, T. (2006). *Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson Education S.A., Madrid.

Darcy, C. y McCarthy, A. (2007): "Work-family conflict: an exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents". *Journal of European Industrial Training*, 31(07), 530-49.

De la Cuesta, M. (2004). El porqué de la responsabilidad social corporativa. *Boletín Económico de ICE* (2813).

- García, L. C. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Disponible en <https://ebookcentral-proquest-com.ponton.uva.es>
- González, F. J. M. (2004). *Clarificando el concepto de certificación: El caso español* (Doctoral dissertation, Universidad de Extremadura).
- Maganto, J.M., Etxeberría, J. y Porcel, A. (2010): “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28 nº1, pp. 69-84.
- Martínez, A., Vela, M.J., Pérez, M. y de-Luis, P. (2002): “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Boletín Económico de ICE*, (2741).
- Mera, A. C., González, F. J. M., & Lacoba, S. R. (2004). Clarificando el concepto de certificación. El caso español. *Boletín Económico de ICE*, (2825).
- Pérez, S. y Ureña, A. E. (2001). El enfoque basado en procesos: gestión de la calidad y reingeniería. *Congreso de Ingeniería de Organización (4. 2001. Sevilla)*.
- Sánchez, F. (2019). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España*. Formato e-book.

6.2. Legislación

- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 331.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2004, núm. 313.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm.36, pp. 12483 a 12546.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57.

Orden PCI/120/2019, de 31 de enero, por la que se convoca la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2018, y se establecen sus bases reguladoras. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2019, núm. 36, pp. 12892 a 12924.

6.3. Webgrafía

Adecco (2019): "XII Encuesta Adecco ¿Qué pedirías a tu empresa en el nuevo año?". Disponible en <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/2018/12/NdP-6-de-cada-10-esp%C3%B1oles-desea-un-aumento-de-sueldo-en-2019-por-delante-de-mejoras-en-conciliaci%C3%B3n-o-promoci%C3%B3n-profesional.pdf> [consulta: 08/07/2020].

AENOR (2018): "El certificado AENOR de gestión de la calidad ISO 9001". Disponible en <https://www.aenor.com/asociaciindocumentos/info-apoyo/calidad/1-Ventajas-ISO-9001-jun-18.pdf> [consulta: 10/05/2020].

AENOR (2020): "¿En qué consiste la certificación?". Disponible en <https://www.aenor.com/certificacion/en-que-consiste-la-certificacion> [consulta: 7/05/2020].

AENOR (2020): "Certificado EFR. Modelo de gestión de la conciliación". Disponible en <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/efr-modelo-gestion-conciliacion> [consulta: 28/06/2020].

Ahroe (2019): "Conciliación de la vida laboral y personal: igualdad y corresponsabilidad". Disponible en <https://horariosenespana.com/wp-content/uploads/2019/10/INFORME-DE-CONCLUSIONES-ESTUDIO-CONCILIACI%C3%93N-2019.pdf> [consulta: 08/07/2020].

Arranz, U. (2004): “La importancia de la certificación: de ISO a SW-CMM”, Asociación española para la calidad. Disponible en https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=6642258a-b4fa-4351-934c-f25ada895b82&groupId=10128 [consulta: 9/05/2020].

Artículo de la Fundación Másfamilia (2020): “¿Qué es ser EFR?”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/> [consulta:28/06/2020].

Artículo de la Fundación Másfamilia (2020): “Entidades EFR”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/entidades-efr/> [consulta: 29/06/2020].

Artículo de la Fundación Másfamilia (2020): “¿Qué ventajas ofrece la certificación EFR a las empresas?”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/blog/que-ventajas-ofrece-la-certificacion-efr-a-las-empresas/> [consulta: 29/06/2020].

Artículo de la Fundación Másfamilia (2019): “Memoria corporativa”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/wp-content/uploads/2019/10/Memoria-2018.pdf> [consulta: 28/06/2020].

Artículo de la Fundación Másfamilia (2013): “1000-1. Recetas para conciliar”. Disponible en https://www.uoc.edu/portal/resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/estudimasmfamilia.pdf [consulta: 08/07/2020].

Artículo de la revista de RRHH Digital (2018): “Sólo el 20% de las empresas españolas facilitan la conciliación familiar”. Disponible en <http://www.rrhhdigital.com/noticia/129639/Solo-el-20-de-las-empresas-espanolas-facilitan-la-conciliacion-familiar> [consulta: 24/06/2020].

Artículo de la revista RRHH digital (2018): “7 Beneficios de la RSC o RSE”. Disponible en <http://www.rrhhdigital.com/secciones/rsc/129978/7-Beneficios-de-la-RSC-o-RSE> [consulta: 12/05/2020].

Artículo de la revista de RRHH Digital (2019): “Problemas para conciliar la jornada laboral con la vida personal y familiar”. Disponible en <http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e->

[igualdad/135861/Problemas-para-conciliar-jornada-laboral-con-la-vida-personal-y-familiar?target=_self](http://www.igualdad/135861/Problemas-para-conciliar-jornada-laboral-con-la-vida-personal-y-familiar?target=_self) [consulta: 23/06/2020].

Artículo de la revista de RRHH Digital (2019): “¿Cuáles son los principales obstáculos a la conciliación para hombres y mujeres?”. Disponible en http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/139653/Cuales-son-los-principales-obstaculos-a-la-conciliacion-para-hombres-y-mujeres?target=_self [consulta: 11/05/2020].

Artículo de la revista de RRHH Digital (2020): “Seis aspectos que deben mejorar en el ámbito laboral a favor de la igualdad de género”. Disponible en http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/140240/Seis-aspectos-que-deben-mejorar-en-el-ambito-laboral-en-favor-de-la-igualdad-de-genero?target=_self [consulta: 29/06/2020].

Artículo del Ministerio de Igualdad (2020): “Convocatorias del distintivo «Igualdad en la Empresa»”. Disponible en <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm> [consulta: 30/06/2020].

Artículo del Ministerio de Trabajo y Economía social (2020): “Resumen últimos datos”. Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/RU_D.pdf [consulta: 29/06/2020].

Asociación Española para la Calidad (2020): “CALIDAD”. Disponible en <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/calidad> [consulta: 09/06/2020].

Barruetabeña, M. (2012): “El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional tras la última reforma laboral”, Comunicación a la ponencia de José Antonio Fernández Avilés. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=276ee898-4580-4413-b82a-2e30837d5788&groupId=10128 [consulta: 21/05/2020].

- Biedma, J. M. y Medina, J. A. (2014): “Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo”, *Intangible Capital*, 10(3),448-466. ISSN: 2014-3214. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=549/54932488007> [consulta: 19/05/2020].
- Carmen Barrachina (2014). “¿Suponen las medidas de conciliación laboral un sobrecoste para la empresa española?”. Disponible en <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/425/retrieve> [consulta: 08/07/2020].
- García, L. C. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Disponible en <https://ebookcentral-proquest-com.ponton.uva.es>
- Gómez, A. (2014): “Proceso de certificación”, Asesor de calidad. Disponible en <http://asesordecualidad.blogspot.com/2014/08/proceso-de-certificacion.html#.Xrlt02qzblX> [consulta: 08/05/2020].
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015): “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”, *Polis* [En línea], 40. Disponible en <http://journals.openedition.org/polis/10784> [consulta: 16/05/2020].
- Grupo ACMS (2019): “Beneficios de la certificación en la empresa”. Disponible en <https://www.grupoacms.com/consultora/beneficios-de-certificar-su-empresa-con-la-norma-iso-9001> [consulta: 10/05/2020].
- Guzmán, N. (2019): “Pasos para obtener la certificación ISO 9001:2015”, Consultores Integra. Disponible en <https://blog.consultoresdesistemasdegestion.es/pasos-para-obtener-la-certificacion-iso-90012015/> [consulta: 08/05/2020].
- Melero-Bolaños, R. y Ramírez-Sobrino, J. N. (2011): “El distintivo “Igualdad en la Empresa”: Una nueva certificación en igualdad de oportunidades”, *Intangible Capital*, 7(2),410-427. ISSN: 2014-3214. Disponible en: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/258> [consulta: 29/06/2020].

- Méndez, R. (2019): “Ventajas de la conciliación familiar y laboral para el bienestar del trabajador”. Disponible en <https://www.upadpsicologiacoaching.com/ventajas-conciliacion-familiar-laboral-bienestar-trabajador/> [consulta: 19/05/2020].
- Ministerio de Fomento (2005): “La gestión por procesos”. Disponible en <http://www.fomento.es/NR/rdonlyres/9541ACDE-55BF-4F01-B8FA-03269D1ED94D/19421/CaptuloIVPrincipiosdelagestindelaCalidad.pdf> [consulta 06/07/2020].
- Ministerio de Igualdad (2020): “Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)”. Disponible en <https://www.masfamilia.org/blog/efr-distintivo-de-igualdad-en-la-empresa-die/> [consulta: 07/07/2020].
- Navarro, F. (2019): “Comparativa entre costes de calidad y la no calidad”, Revista Digital. Disponible en <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/costes-de-la-calidad-y-no-calidad/> [consulta: 10/05/2020].
- Nuevas Normas ISO (2016): “Desarrollo del concepto de calidad”. Disponible en <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/> [consulta: 07/05/2020].
- Nuevas normas ISO (2018): “¿Qué beneficios se pueden obtener al implementar la norma ISO 9001?”. Disponible en <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2018/05/beneficios-implementar-la-norma-iso-9001/> [consulta: 09/05/2020].
- OIT (2010): “La OIT y la Responsabilidad social de la empresa (RSE)”. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf [consulta: 18/05/2020].
- Online Browsing Platform (2020): “ISO 9001:2015 (es) Sistemas de gestión de calidad – Requisitos”. Disponible en <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es> [consulta: 07/05/2020].
- RAE (2020): “Definición de la conciliación de la vida laboral y familiar”, Diccionario del español jurídico. Disponible en

<https://dej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

[consulta: 11/05/2020].

7. 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)

| |
|---|
| CAPÍTULO I. 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 |
| 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 |
| CAPÍTULO II. 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 |
| Artículo octavo. Extinción del contrato de trabajo |
| Artículo noveno. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares |
| CAPÍTULO III. Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de |

| |
|---|
| noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales |
| Artículo décimo. Protección de la maternidad |
| CAPÍTULO IV. 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 |
| 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 |
| 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