



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en relaciones laborales y Recursos humanos.

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL: COMPARATIVA
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

Presentado por: DANIEL QUINTANA SILVESTRE

Tutelado por: ANA MARÍA SANZ VEGA

Soria, 11 de Julio 2022

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

«El trabajo de mediación y reconciliación se trata de una búsqueda profunda de justicia y transformación social». Hizkias Assefa.

Tabla de contenido

BLOQUE 1	4
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	6
METODOLOGÍA	7
BLOQUE 2	8
QUE ES LA CONCILIACIÓN	8
NORMATIVA REGULADORA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL	8
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.	9
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	9
NEGOCIACION COLECTIVA.	9
LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.	9
ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	10
EUROPEA	10
FORMAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	11
MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	11
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL.	11
MEDIDAS EN LO RELATIVO A MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES.....	12
MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS DE LOS PERMISOS LEGALES.....	12
PROBLEMAS DE LA NO IMPLANTACION DE LA CONCILIACIÓN	13
VENTAJAS A LA HORA DE IMPLANTAR LA CONCILIACIÓN	13
COMPARACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LA EMPRESA PRIVADA	14
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES (BLOQUE 3)	34
BIBLIOGRAFÍA (BLOQUE 4)	37

BLOQUE 1

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Las bases de esta investigación se fundamentan en la comparación de las diferentes medidas de conciliación laboral que hay entre el sector público (administración) y el sector privado.

Por otra parte, distinguir los distintos tipos de concesiones que puede realizar la empresa respecto a conciliación de vida laboral y familiar, como lo pueden ser la flexibilidad horaria, el trabajo a turnos, permisos de maternidad, etc...

Asimismo, hablaremos de la normativa vigente que regula dicho apartado de la materia laboral y distinguiremos entre las mismas.

Palabras clave:

Sector público. Conjunto de organismos e instituciones que están bajo el mando del Estado.

Sector privado. Todo lo contrario, al sector público. En este caso las empresas buscan el beneficio a través de la actividad que realicen. No están bajo el control del Estado.

Medidas de conciliación laboral y familiar. Conjunto de medidas que toma una empresa de manera voluntaria para satisfacer las necesidades de sus trabajadores y que estos cumplan de una manera óptima sus objetivos.

Jornada a turnos. Forma de trabajo que consiste en turnos rotatorios entre los trabajadores de una misma empresa. Existen turnos de mañana, tarde y noche dependiendo de las exigencias del mercado o el ritmo de trabajo.

Jornada continuada. Forma de trabajo consistente en la realización de las 8 horas diarias de trabajo estipuladas sin parar para comer. Cuando la jornada excede de las 6 horas se debe hacer una parada obligatoria no por debajo de los 15 minutos.

Jornada mixta. Forma de trabajo que puede llegar a combinar trabajos diurnos con nocturnos dependiendo de la situación. Es una jornada que se adapta más al entorno y las necesidades del trabajador.

ABSTRACT

The bases of this research are based on a comparison of the different measures of work reconciliation between the public sector (administration) and the private sector.

On the other hand, a distinction should be made between the different types of concessions that the company may make with regard to the reconciliation of work and family life, such as flexible working hours, shift work, maternity leave, etc.

We will also discuss the current regulations governing this section of labour law and distinguish between them.

Keywords:

Public sector. Set of agencies and institutions that are under the command of the State.

Private sector. Quite the opposite, to the public sector. In this case, companies seek profit through the activity they carry out. They are not under the control of the state.

Work-life balance measures. Set of measures that a company takes voluntarily to meet the needs of its workers and that they optimally meet their objectives.

Shift shift. A form of work that consists of rotating shifts between the workers of the same company. There are morning, afternoon and night shifts depending on the demands of the market or the pace of work.

Continuous day. Form of work consisting of the realization of the 8 hours a day of work stipulated without stopping to eat. When the working day exceeds 6 hours, a mandatory stop must be made not less than 15 minutes.

Mixed day. Form of work that can combine day and night work depending on the situation. It is a day that adapts more to the environment and the needs of the worker.

INTRODUCCIÓN

Como ya he mencionado anteriormente, las bases de mi investigación se van a basar en una comparativa entre personal laboral (sector privado) y funcionarios (sector público). Esta comparativa la voy a sustentar con una encuesta que voy a realizar y datos estadísticos en lo referente al tema.

Al hablar de la conciliación de la vida laboral y familiar en España, es irremediable echar una vista al pasado, más concretamente en 1975, cuando se incorpora la mujer al mercado laboral en nuestro país. Esto supone un punto de inflexión, puesto que anteriormente la mujer se encargaba del cuidado de la familia, es decir el hombre no tenía que dejar su trabajo para hacer las tareas de la vida cotidiana, como por ejemplo el cuidado de los hijos.

Al encontrarnos con esta igualdad de género no debemos centrarnos tanto ya en el papel de la mujer en el mercado laboral, sino de ambos (padre y madre). Esto supone un mejor desarrollo de los individuos que están creciendo en esa unidad familiar (hijos), los cuales tienen un mejor desarrollo y rendimiento al tener en casa tanto a la madre como al padre y tener a las dos figuras parentales para mejorar su desarrollo y crecimiento.

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que nos toca a todos de muy cerca y que a veces no somos del todo conscientes del funcionamiento o de las distintas medidas que tenemos a nuestro alcance para poder desarrollar ese fin.

La finalidad de esta investigación es:

Conocer el significado de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los tipos de conciliación existentes.

Los problemas de la no implantación de la conciliación de la vida laboral y personal.

Ventajas de usar adecuadamente medidas conciliadoras de vida laboral y personal.

La normativa que la regula.

Las partes que se encuentran implicadas en el proceso.

Comparativa en medidas de conciliación sector público y privado

METODOLOGÍA

Para sacar los datos en lo referente a la conciliación de vida laboral y familiar del sector público y privado, para su posterior comparación y análisis, he realizado una encuesta por una parte a trabajadores de la administración pública de castilla y león, puesto que realicé las practicas universitarias en la misma y me ha resultado mucho más sencillo obtener un gran resultado de información (personas que realizan la encuesta) porque cuanto más número de personas la realicen más fiel será el resultado a la realidad.

Por otra parte, realicé la encuesta a conocidos de diferentes sectores de la industria privada para conocer también la realidad que existe en las diferentes ramas, puesto que no tienen las mismas concesiones una empresa farmacéutica, que una productora de automóviles.

He realizado la encuesta a través de Google Forms, el cual es un programa online generador de encuestas el cual ya había manejado con anterioridad a lo largo de mi trayectoria en la universidad para la realización de otros trabajos.

La encuesta obtuvo una gran acogida por parte de las personas a las que se la envié, dando como resultado una muestra de 154 personas a partir de las cuales analicé los resultados de forma individual para que los resultados no fueran tan genéricos y fueran más fieles a la realidad.

BLOQUE 2

QUE ES LA CONCILIACIÓN

Antes de meternos en materia, me parece importante definir/conocer lo que nos viene a decir la palabra conciliación.

Según la RAE, la palabra conciliación tiene varios significados:

- 1) Acción y efecto de conciliar.
- 2) Conveniencia o semejanza de una cosa.
- 3) Favor o protección que alguien se granjea.
- 4) Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.

Definida ya la palabra conciliación de forma individualizada pasaremos a analizar el conjunto en si de la expresión.

Según la RAE la conciliación laboral y familiar significa: *“Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización 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.”*

Una vez hemos observado y analizado la definición que nos facilita la RAE acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal podemos decir que son un conjunto de medidas que están enfocadas a facilitar a las personas trabajadoras la compaginación del trabajo y el día a día de esos trabajadores. De esta forma poder llevar una vida ordenada y poder rendir tanto en el trabajo como en tu vida personal con lo que ello conlleva. Además, son medidas para que el reparto sea equitativo entre hombre y mujer.

NORMATIVA REGULADORA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Respecto a la normativa que regula este aspecto del trabajo como lo es la conciliación de la vida laboral y personal, nos encontramos con un par de normas básicas, como lo puede ser la constitución española o el estatuto de los trabajadores.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La constitución española es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, la cual define y rige entre otros derechos y libertades mínimas de los ciudadanos del territorio español.

La constitución en materia de conciliación de una manera específica no menciona, pero si hace referencia a la misma en su artículo 37.1: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”*

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Es la normativa que se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena que, por su propia voluntad, prestan una serie de servicios los cuales están retribuidos dentro de la organización y dirección de un empresario. Su principal objetivo es imponer una regulación en el ámbito del mundo laboral entre trabajador y empresario para evitar posibles abusos por ambas partes.

Aparecen dos Real Decretos legislativos que se encargan de la regulación en materia de conciliación de la vida laboral y personal:

- ✓ **Real Decreto legislativo 39/1999 del 5 de noviembre.** Esta ley se encarga de promover la conciliación de la vida laboral y persona de los trabajadores tratando de buscar que exista un equilibrio real entre hombres y mujeres sin que de alguna manera pueda afectar a la obtención de empleo o cualquier otro tipo de materia relativa al trabajo.
- ✓ **Real decreto legislativo 6/2019 de 1 de marzo.** Esta ley son una serie de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

NEGOCIACION COLECTIVA.

Es una herramienta imprescindible en el dialogo social, mediante la cual las partes implicadas (empresario, trabajador, sindicatos) establecen salarios justos y condiciones laborales dignas. Además, es imprescindible para que exista un buen ambiente laboral en el trabajo. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental a la hora de realizar la compaginación del trabajo con la vida personal de cada trabajador.

LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

La voluntad de las partes representa un contrato individual, en el que como el propio nombre indica, refleja la voluntad de ambas partes implicadas para realizar la concesión de unas

determinadas cuestiones de carácter laboral.

ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Cabe mencionar también por otra parte la normativa básica de los funcionarios públicos ya que estos no se guían por el Estatuto de los trabajadores, sino por el Estatuto de la función pública. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores públicos en los cuales podemos distinguir entre funcionario y personal laboral se regula en el capítulo V.

Aprovecho para distinguir entre funcionarios públicos y personal laboral, que básicamente son los dos tipos de trabajadores que trabajan para el estado. Ambos cobran por parte del estado y trabajan para él, pero la gran diferencia radica en que, en materia laboral, el funcionario público se guía por el estatuto de la función pública y el personal laboral por el estatuto de los trabajadores, por lo que las condiciones, concesiones y demás asuntos laborales difieren unos de otros.

EUROPEA

A nivel europeo existe normativa que regula todo tipo de cuestiones. Al ser un país perteneciente a la Unión Europea estas normativas nos afectan de una forma directa o indirecta. Existen varios tipos:

- ✓ **Reglamentos.** Es un acto legislativo vinculante. Es aplicable a toda la Unión Europea con alcance general y eficacia directa. Quiere decir que se aplica a todos los estados miembros de la Unión Europea sin que se precise de ninguna norma jurídica interna que la transponga para que sea eficaz.

Pertenece al derecho derivado unilateral, lo que quiere decir que solo se puede imputar a la voluntad de la autoridad de la Unión Europea.

- ✓ **Directivas.** La directiva, es un acto legislativo en el que se marcan los objetivos a los que todos los países de la Unión Europea tienen que llegar. Cada país puede tomar la decisión de cómo hacerlo.

En cuestiones de conciliación de la vida laboral y personal nos encontramos con la directiva 2019/1158/UE.

- ✓ **Decisiones.** Es una norma jurídica perteneciente al derecho comunitario europeo que enlaza a todos los destinatarios de una forma directa e instantánea. Los destinatarios pueden ser un país o una empresa determinada.
- ✓ **Recomendaciones.** No son de carácter vinculante. Es decir, la comisión puede realizar recomendaciones, pero no se pueden imponer, simplemente establecen unas líneas a seguir para una o varias cuestiones.
- ✓ **Dictámenes.** Acto jurídico de carácter retroactivo. Es una herramienta que posibilita a las instituciones realizar una declaración de manera no vinculante. Esto significa que no se imponen obligaciones legales a sus destinatarios.

FORMAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. En este caso la empresa ofrece una serie de alternativas en cuanto a la flexibilización de la jornada, permitiendo de esta manera la distribución de estas en función de cómo mejor convenga a los trabajadores.

- Horario flexible de entrada o salida.
- Jornada intensiva viernes o fechas determinadas como por ejemplo la navidad.
- Jornada intensiva en meses de verano.
- Bolsa de horas, lo que consiste en que si un día quieres acumular más horas para que otro día te sobren.
- Distribución personalizada de la jornada
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y así adelantas la salida.
- Formación y reuniones en horario laboral, en vez de realizarlas fuera del mismo horario.
- Vacaciones flexibles.
- Posibilidad de coger días libres en fechas señaladas.
- Permisos no retribuidos.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL. Consiste en poner a disposición de los trabajadores una serie de medidas que tienen que ver con el lugar de trabajo, distinto del que habitualmente vienen desarrollando.

- Teletrabajo. A partir de la pandemia COVID-19 que hemos vivido es un modo de trabajo que se introdujo de una forma masiva y desmesurada en los centros de trabajo básicamente por necesidad de la situación que vivimos. Es una medida de necesidad que se introdujo y se ha quedado implantada y que cada vez se está convirtiendo en una realidad muy latente en el trabajo.
- Videoconferencias. Posibilidad de realizar reuniones de forma telemática sin necesidad de desplazamiento, lo que es una manera muy eficiente y cómoda de facilitar el proceso consiguiendo los mismos resultados,
- Formación online. En vez de tener que ir al centro y desplazarse.
- Movilidad geográfica. Por situaciones ajenas a la empresa y que al trabajador le puedan surgir, es posible la posibilidad de cambiarse de centro de trabajo que este mejor posicionado para la situación personal del mismo trabajador.

MEDIDAS EN LO RELATIVO A MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijo/a y escolaridad o ticket guardería.
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado.
- Servicio autocar o ayudas de transporte por ejemplo kilometraje.
- Seguro médico.
- Seguro de vida/accidentes.
- Plan de pensiones.
- Condiciones bancarias ventajosas, prestamos o anticipos.
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, etc.

MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS DE LOS PERMISOS LEGALES. Suelen ser por lo general mejoras y ampliaciones que hace la empresa para mejorar las condiciones de sus trabajadores.

Ampliación del permiso de paternidad y maternidad.

Ampliación del permiso de lactancia.

Permisos retribuidos por cuidados.

Permisos no retribuidos.

Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

PROBLEMAS DE LA NO IMPLANTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

- Disminución del rendimiento de los trabajadores. Al fin y al cabo, si los trabajadores no tienen lo que por derecho les corresponde, es decir se vulneran sus derechos origina en una disminución del rendimiento de los trabajadores.
- Desmotivación. Repercusión directa en el trabajo que el empleado realiza, tanto en la calidad como en la cantidad de trabajo que aborda ese trabajador.
- Ansiedad, estrés o depresión. Lo que repercute en un mal ambiente en el trabajo, puesto que supone situaciones de tensión entre compañeros o entre jefe y subordinados.
- Aumento del absentismo laboral. Suponiendo de esta manera un gran gasto para la empresa.
- Mala imagen y reputación para la empresa de cara a la sociedad. Al no ser una empresa que está comprometida socialmente con sus trabajadores.

VENTAJAS A LA HORA DE IMPLANTAR LA CONCILIACIÓN.

- Mejorar el bienestar personal de los trabajadores. Por lo que mejora el rendimiento de estos (trabajadores contentos = mayor productividad).
- Gran satisfacción laboral. Un buen ambiente en el trabajo mejora el rendimiento en general de la organización, favoreciendo a unas buenas relaciones entre compañeros.
- Mejora de la salud de los trabajadores. Un menor índice de absentismo laboral.
- Favorece el desarrollo tanto a nivel profesional como personal. Puesto que se permite una perfecta conciliación de ambas facetas, tanto la profesional como la personal.
- Atraer y retener el talento cualificado. Mejores condiciones laborales, da lugar a la atracción y retención de personal más cualificado y eficiente.
- Mejor imagen de la compañía de cara a la sociedad, a las personas. Se convierte en una sociedad muy bien vista tanto a nivel interno de organización como de puertas afuera. Empresa comprometida socialmente con sus trabajadores.
- Mejor índice de absentismo laboral. Por lo que atraerán a nueva clientela.

COMPARACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LA EMPRESA PRIVADA

Para poder realizar el análisis de la casuística presentada en esta investigación, he realizado una encuesta, a trabajadores del sector tanto público como privado, para de esta misma manera poder ver de cerca las diferencias en las concesiones tanto de unos como otros y los condicionantes que lo hacen posible.

Los porcentajes que y tablas que observamos respecto a las respuestas de la encuesta realizada aparecen de una forma genérica. Posteriormente he analizado cada usuario que ha realizado la encuesta individualmente para poder sacar conclusiones de una manera más real y exacta.

Pregunta 1: ¿A qué sector del trabajo pertenece?

Esta encuesta se ha realizado sobre una muestra de 154 personas. Como ya he dicho anteriormente en dicha encuesta aparecen trabajadores del sector privado 96 (63,6%) y 55 del sector público (36,4%).

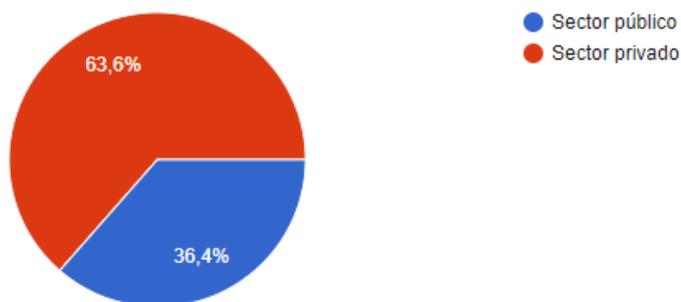


Gráfico número 1. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 2: Sexo

En cuanto al sexo de los trabajadores que han respondido mi encuesta el 56,6% corresponde a los hombres y el 43,4% a las mujeres, por lo que son datos bastante equitativos y que nos darán la llave para poder entender muchos datos futuros como el contento o descontento que tienen dichos trabajadores respecto a las concesiones o quien dedica mas tiempo a las tareas domesticas o el cuidado de los hijos, si las mujeres, los hombres o comparten dichas cargas.

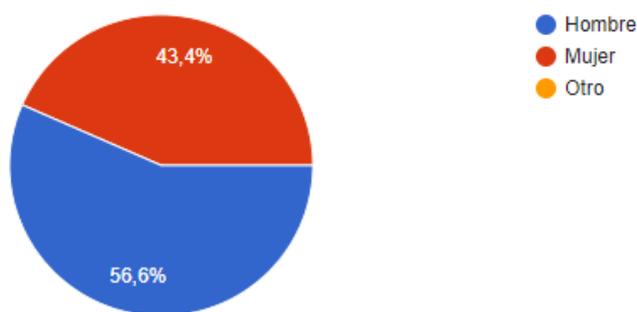


Gráfico número 2. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 3: ¿Cómo es su jornada de trabajo habitual?

En este caso nos encontramos con que la mayoría han respondido que realizan su jornada de forma continuada (97). De todos estos votos 24 referencian a los trabajadores del sector público y los otros 73 al sector privado. Es mucho más común observar estos turnos continuados de 8 horas en el sector privado.

En la situación de jornada partida he obtenido 43 votos (28,5%) de los cuales 22 pertenecen al sector público y 21 al sector privado.

En la última situación, planteé jornadas mixtas, es decir, jornadas a elección del trabajador primando lo que a él le pueda interesar en cada momento. 11 personas respondieron que si realizaban esta modalidad perteneciendo 9 al sector público y las otras 2 al sector privado.

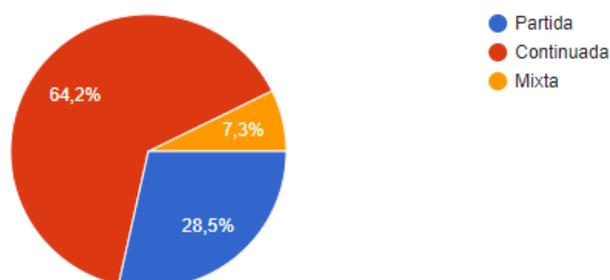


Gráfico número 3. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 4: ¿Realiza trabajo en horario nocturno?

Respecto al horario nocturno, del 75% (114) que han respondido NO, podemos observar que 42 pertenecen al sector público. El otro 25% (38) que respondieron que si realizaban trabajos nocturnos 13 pertenecen al sector público y el resto 25 al sector privado. De todo esto cabe sacar la conclusión que los trabajadores del sector público trabajan por lo general en trabajos diurnos y no nocturnos, lo que conlleva un mejor estado de salud y la posibilidad de una mejor conciliación de la vida laboral y personal puesto que les es más fácil compatibilizar la jornada de trabajo con el día a día.

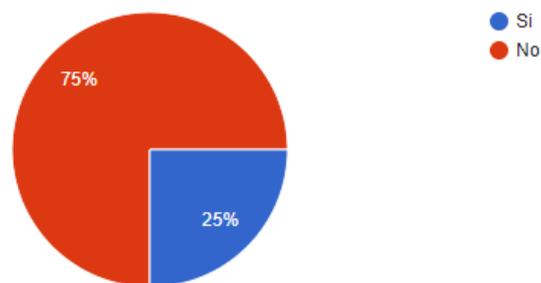


Gráfico número 4. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 5: ¿Trabaja el fin de semana?

En el trabajo de fin de semana, podemos observar que pasa muy parecido como en el caso del trabajo nocturno. El 58,6% (63) respondió que no realizaba trabajos en el fin de semana de los cuales 41 pertenecen al sector público, el resto (22) pertenecen al sector privado. Solamente 14 de los 55 trabajadores pertenecientes al sector público realizan trabajos el fin de semana. Todo esto es indicador de que los trabajadores del sector privado son más proclives a realizar trabajos que están fuera de su jornada laboral normal a lo largo de la semana. Esto desemboca en un menor tiempo para su vida tanto familiar como personal, al disponer de menor tiempo para ello a lo largo de la semana.

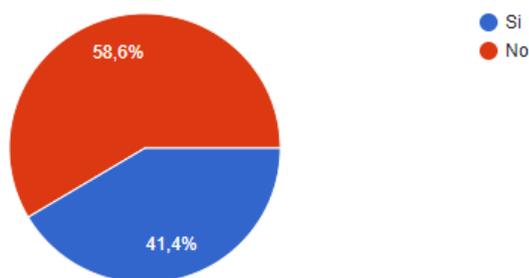


Gráfico número 5. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 6: ¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?

El resultado que aparece en esta pregunta no es nada sorprendente. La norma general dice que trabaja cinco días en semana, el 70,2% (106) de los cuales destaca un gran número de trabajadores del sector público (49), los otros 6 han marcado seis días por semana de trabajo. En el sector privado hay que decir que 51 trabajan cinco días por semana. El porcentaje es más elevado en el sector público respecto a los cinco días en semana que trabajan. Esto puede deducirse de puestos de trabajo más estables, menos cambiantes y mayor seguridad, al fin y al cabo.

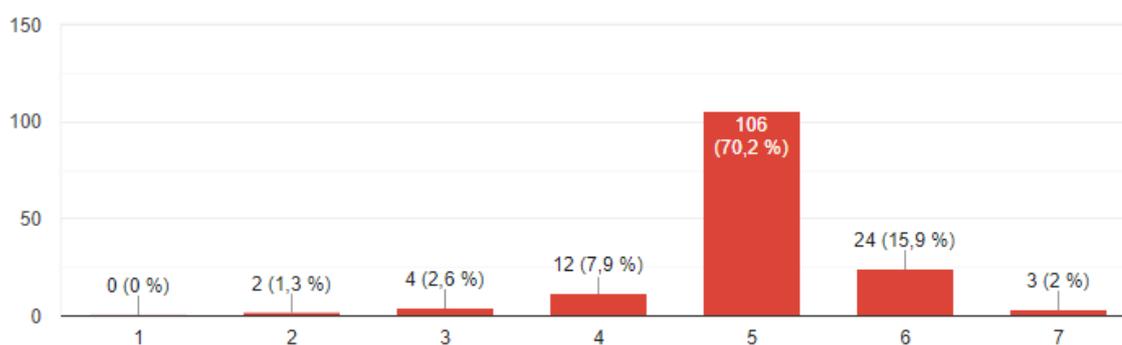


Gráfico número 6. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 7: ¿Suele trabajar por turnos?

En el caso del trabajo a turnos 107 personas respondieron que no realizaban este tipo de modalidad laboral (la mayor parte de los encuestados). De esos 107 encuestados que no realizan trabajo a turnos (70,4%) 39 pertenecen al sector público, una parte muy importante, si tenemos en cuenta que los encuestados pertenecientes al sector público son 55, casi el 90%. viendo estos datos y analizándolos nos damos cuenta de que el trabajo a turnos es más específico del sector privado, de la industria y de las fábricas que utilizan mecanismos de producción en cadena. Al fin y al cabo, es bastante más engorroso trabajar a turnos respecto a la hora de conciliar la vida laboral con la personal, puesto que, si tienes un horario fijo siempre, te amoldas a él y creas tus rutinas. De esta otra manera es un horario más cambiante por lo que deriva en problemas de salud a largo plazo y en una mala organización de trabajo con vida personal.

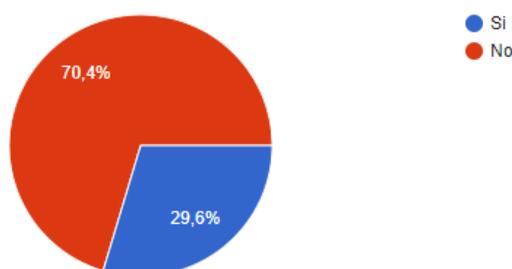


Gráfico número 7. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 8: ¿Suele tener horario de salida flexible del trabajo?

En esta pregunta, podemos ver que no hay tanta diferencia entre los que responden si o no. Por lo general, en el sector privado nos podemos encontrar con horarios más rígidos que en el sector público, a no ser que existan pactos colectivos dentro de la empresa que cambien esto, o tengas un jefe que te deje libertad a la hora de actuar en el trabajo. De ese 38,3% (59) observamos que 52 pertenecen al sector público.

Teniendo en cuenta los datos y habiendo realizado las practicas universitarias en el sector público, esto no es nada de extrañar y es un punto a favor muy fuerte de la conciliación de la vida laboral y familiar. Es tan importante, puesto que en cualquier momento puedes salir del puesto de trabajo atendiendo de forma inmediata a esa necesidad que surge inesperadamente.

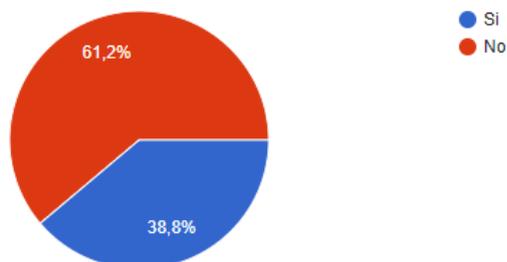


Gráfico número 8. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 9: Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral normal.

En este caso debemos tomar como referencia el numero 1 (nada) y el 10 como (mucho/habitualmente).

En los que no prolongan su jornada habitual de trabajo, nos encontramos con que, de 27 votos 15 pertenecen al sector público y 12 al privado.

En la segunda casilla seria alargar la jornada de una manera muy esporádica u ocasional en la que, de 26 votos 22 pertenecen al sector público y 4 al privado.

En tercer lugar, nos encontramos con 14 votos de los cuales 9 del sector público y 5 del privado.

El resto de las casillas, lo rellena el sector privado, donde como ya sabemos existe una mayor competitividad para afianzar la posición dentro de la empresa. Esta situación no se da en el sector público, o en menor medida, debido a las oposiciones que realizan los funcionarios las cuales aseguran el puesto de trabajo y no da lugar a ampliaciones de la jornada laboral, ni quebraderos de cabeza. En este sentido es mucho más cómodo aprobar las oposiciones acceder a tu plaza y tener trabajo para el resto de tu vida.

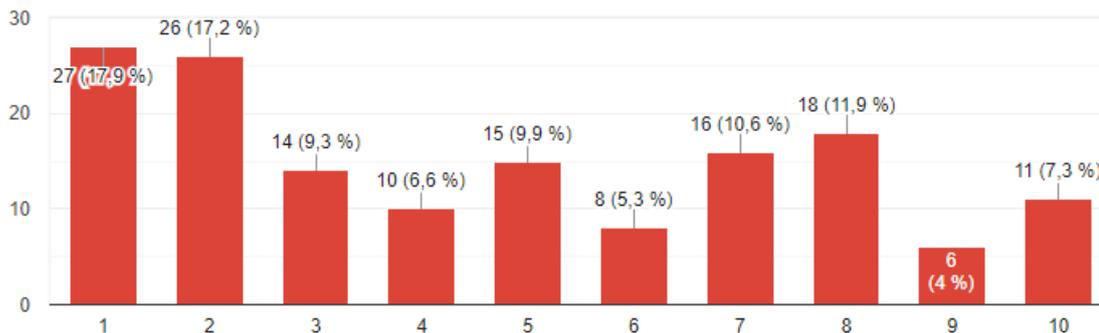


Gráfico número 9. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 10: ¿En las últimas 3 semanas, ha realizado su trabajo algún día en el domicilio habitual?

En esta cuestión poseemos un mayor abanico de opciones, siendo ningún día la que predomina en mayor medida sobre las demás con un 72,8% (110). Esto puede explicarse por ser la muestra en mayor medida cogida de trabajos que no requieren de un ordenador para poder desarrollar sus funciones diarias.

En segundo lugar, más votado (22) tenemos alguna vez, lo que puede ser equivalente a trabajar un par de días desde casa. De los 22 votos observamos que 12 pertenecen al sector público y 10 al privado.

En tercer lugar, encontramos que siempre (12), tendencia que es mucho más habitual y se encuentra en auge desde la pandemia del COVID-19, la cual obligo a todos los trabajadores que podían prescindir de ir al centro de trabajo a realizarlo desde la mesa de su casa. En este caso nos encontramos con que de los 12 votos recibidos 7 son del sector privado y 5 del público. Es una opción muy acogedora para poder organizarte los tiempos de tu día a día más a tu gusto o necesidades, cosa que desemboca en un mayor rendimiento y satisfacción del empleado.

Por ultimo y menos seleccionado por los encuestados tenemos mitad de semana (7). En este punto destacamos que los 7 pertenecen al sector público. Esto no es nada extraño ya que a medida que avanza el cuestionario observamos que poseen muchas más facilidades a la hora de conciliar el trabajo y la vida personal.

En este apartado de la conciliación como lo es el teletrabajo el cual es una de las formas más usadas de conciliación laboral y personal que existe en la actualidad, podemos observar que tanto sector público como privado apuestan por el teletrabajo de forma cada vez más regular.

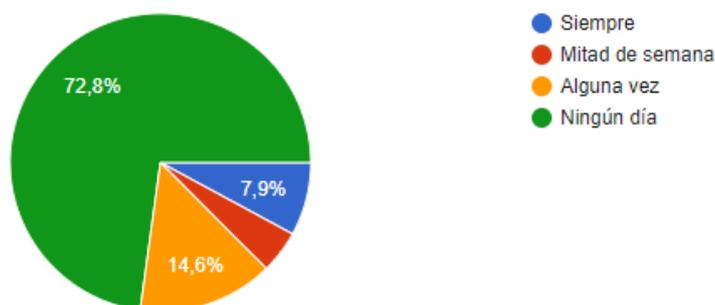


Gráfico número 10. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 11: Sexo del jefe inmediato.

Me ha parecido interesante analizar tanto el sexo del jefe inmediato como el poder de decisión que tiene el mismo en la flexibilidad del horario de la jornada laboral y las excedencias que puede pedir cada trabajador. Puede que el sexo del propio jefe inmediato encargado de dar esas concesiones pudiera tener algún eco en el resultado.

El 64,2% (97) respondió que su jefe inmediato era un hombre. Dentro de esta muestra nos encontramos con que en el sector público existe una gran equidad entre los superiores de los trabajadores, es decir, hay una proporción bastante equitativa de hombres y mujeres que desempeñan puestos con responsabilidad. Así pues 30 eran hombres dentro del sector público, dejando el resto los cuales son 67 para el sector privado.

El otro 35,8% (54) pertenecen a mujeres. Dentro de este resultado, encontramos con 25 mujeres pertenecientes al sector público (5 menos que los hombres) un resultado bastante igualitario. En cambio, en el sector privado tenemos a 29 mujeres, siendo mucho mayor la diferencia con el sector público.

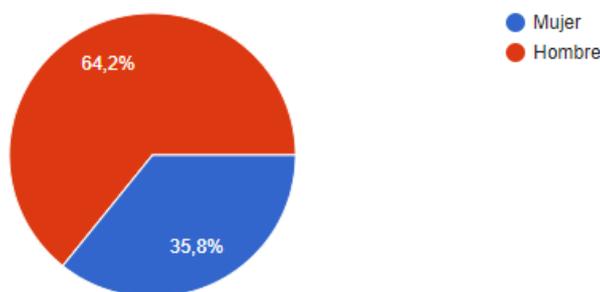


Gráfico número 11. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 12: Indique en que medida tiene poder de decisión su jefe inmediato sobre:

Analizados los datos de manera individualizada (caso por caso), sacamos estos datos en claro.

Respecto al control que poseen jefes directos sobre los horarios de los trabajadores:

Un gran número de participantes de la encuesta (62), marcó que su jefe poseía mucho poder de decisión sobre sus horarios, entre los que 60 pertenecían al sector privado y 2 al sector público.

Con un poder de decisión normal o moderado obtuve un total de 69 votos, entre los que aparecen 33 del sector privado y 36 del sector público.

Por último, respecto a horarios, con poco poder de decisión observamos que, de 23 respuestas, 17 pertenecen al sector público y 6 al privado.

En materia de excedencias puedo decir que:

69 de los votos van encaminados a mucho control por parte del jefe, cosa que es normal respecto a excedencias y permisos que te van a hacer perder al trabajador por un periodo de tiempo más prolongado. De los cuales 67 pertenecen al sector privado y 5 al sector público.

Con un control normal por parte de jefes, nos encontramos con que 67 personas creen que tienen un control moderado por parte de su superior, es decir nada fuera de lo normal. Dentro de esa muestra, 26 corresponden al sector privado y 41 al público.

Para finalizar con poco control sobre excedencias por parte del jefe inmediato, podemos ver que hay 15 respuestas, de las que 6 corresponden al sector privado y 9 al sector público.

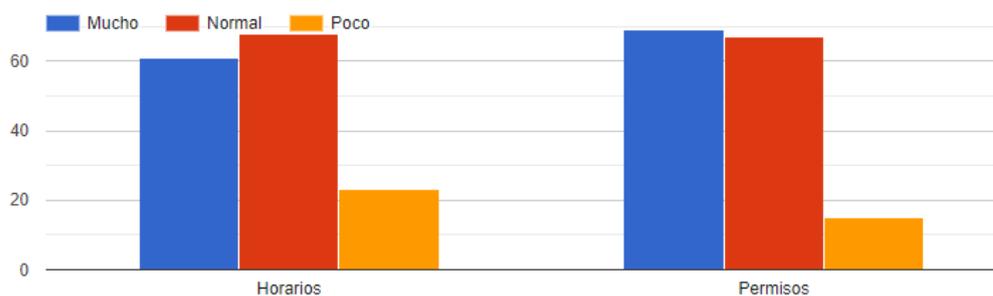


Gráfico número 12. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Analizadas conjuntamente pregunta 11 y 12 llego a la conclusión que más que el hecho de que los jefes que tienen poder de decisión sobre horarios, excedencias y demás tipos de permisos respecto al tema que nos ocupa sean hombre y mujer. Lo que afecta realmente es el sector de la actividad en el que estas trabajando en ese momento.

Podemos observar también que los trabajadores del sector público poseen una mayor libertad a la hora de flexibilizar horarios o pedir excedencias. Sobre todo, la mayor diferencia es en la flexibilidad de horarios, en el que nos hemos podido dar cuenta de que hay muy pocos trabajadores públicos que tengan un gran control de su jefe a la hora de flexibilizar el horario. Esto es una gran ventaja sobre trabajadores del sector privado los cuales tienen un gran control sobre horarios y excedencias, puesto que es más difícil suplir una baja en el privado que en el público. Solamente por el hecho de que en el sector público una baja es fácil de cubrir porque tiran de bolsa y en el privado hay que hacer entrevistas, buscar candidatos que cumplan los requisitos, etc. Es decir, un proceso mucho más costoso.

Pregunta 13: Indique el nivel de satisfacción respecto:

En la jornada laboral, por lo general los encuestados se encuentran satisfechos con la jornada laboral que realizan. Teniendo en cuenta que una jornada laboral normal son 8 horas. El pico más alto que recibimos en este apartado es en el nivel satisfecho, con un total de 104 votaciones parte del sector público y parte del privado. Hay que destacar que las 4 personas que han marcado la opción “nada satisfecho” pertenecen al sector privado.

Respecto a la flexibilidad de horarios, tenemos que decir que las personas que han marcado muy satisfecho (37) pertenecen en su mayor parte al sector público (29). Los demás votos del sector público han ido encaminados al apartado de satisfechos. Después de ver estos resultados, se puede decir que los trabajadores del sector público están muy contentos con la flexibilidad que les dan en los horarios.

Hablando de los descansos en la jornada laboral, el pico más alto que aparece en la tabla estadística se encuentra en el apartado de satisfechos (84). Los funcionarios públicos se mueven otra vez en su gran mayoría entre los satisfechos y muy satisfechos. Siendo de esta manera los únicos siete que han marcado nada satisfechos pertenecientes al sector privado. Esto es normal, dado que los ritmos de trabajo en el sector privado pueden llegar a ser bastante más elevados, dependiendo del nivel de producción.

En las vacaciones, no se encuentran resultados muy diferenciadores entre ambos como para sacar comparaciones, por lo general se encuentran satisfechos trabajadores de ambos sectores con las vacaciones que poseen.

Hablando del tema de la estabilidad en el trabajo, sí que hay resultados interesantes respecto a los trabajadores públicos, que casi el 100% de los encuestados estaba muy satisfecho en este ámbito del trabajo. De 55 que marcaron esta opción 50 pertenecen al sector público. Esto es posible como he dicho anteriormente por el sistema de oposiciones que existe para acceder a formar parte del sector público.

Por último, hablar en cuanto a la remuneración y promoción, los cuales son dos aspectos en los que los trabajadores del sector privado se encuentran más satisfechos que los del público. En el sector privado la remuneración puede llegar a ser más alta, debido a pluses que se pueden negociar con la empresa o cualquier otro tipo de incentivo. En cuanto a la promoción, en el

sector privado siempre vas a tener más opciones. Esto se debe a que en el sector público está mucho más reglado y para promocionar tienes que volver a opositar.

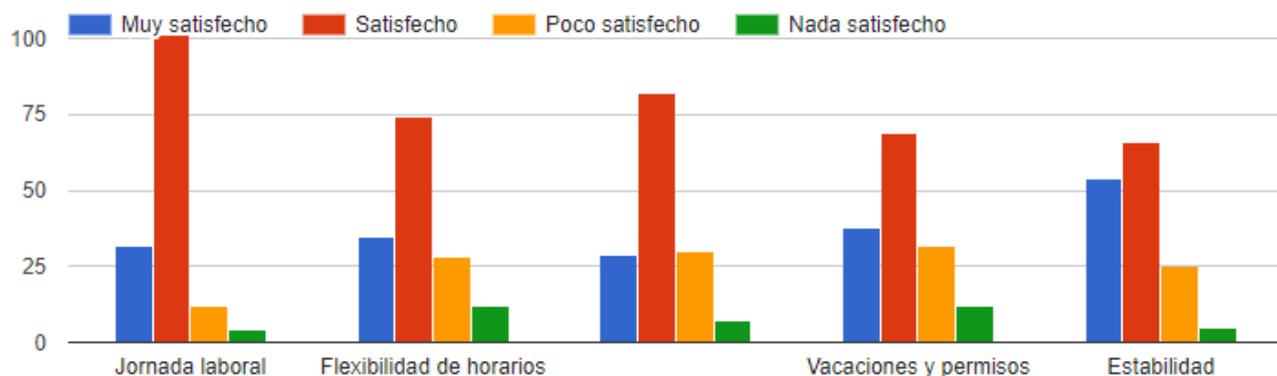


Gráfico número 13. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 14: ¿Vive con su cónyuge o pareja?

El vivir con tu pareja o conyuge, es un dato muy interesante e importante para entender este análisis, puesto que no tienes las mismas cargas familiares viviendo tu solo que viviendo dos personas.

El 38,4% (59) respondió que si vivía con su pareja o conyuge, de los cuales 35 eran trabajadores del sector público y 24 pertenecen al sector privado. Este indicador nos está diciendo que los trabajadores del sector público poseen una mayor seguridad financiera y compaginación del tiempo de trabajo y personal bastante mejor que en el sector privado.

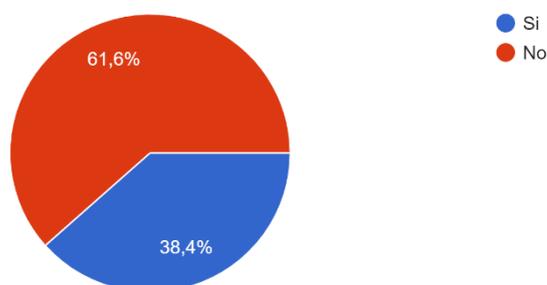


Gráfico número 14. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 15: ¿Tiene hijos menores de 15 años con su cónyuge o pareja?

En esta cuestión voy a centrarme en analizar las personas que respondieron que, si tenían hijos menores de 15 años con su cónyuge o pareja, puesto que van a ser las personas que mayor dificultad o que necesiten con mayor necesidad las medidas de conciliación de vida laboral y personal.

Los que respondieron que si tenían hijos de 15 años a su cargo son el 38,9% (60) de los cuales 24 pertenecen al sector privado y 36 al sector público. Otro indicador más a favor del sector público en cuanto a comodidad, fiabilidad del puesto lo que resulta en un buen nivel de vida para el núcleo familiar.

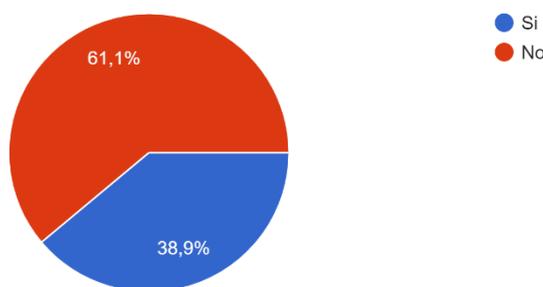


Gráfico número 15. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 16: ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos? (Diariamente, durante la jornada). Por lo general, la mayoría de la gente como es normal se apoya en el centro escolar a la hora de dejar a cargo del cuidado de sus hijos. Aquí no cabe mencionar diferencias entre trabajadores públicos o privados.

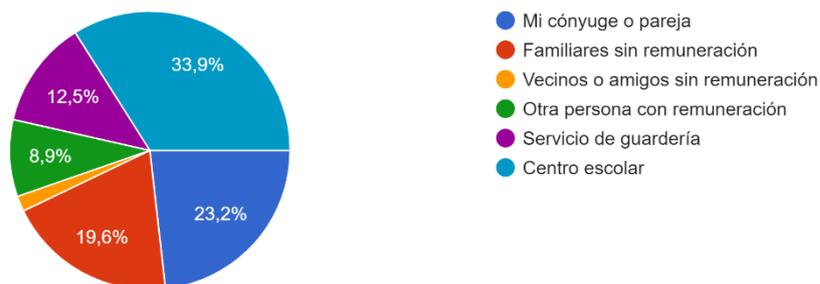


Gráfico número 16. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 17: ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos? (Diariamente, durante la jornada, FUERA DEL TIEMPO ESCOLAR)

En esta otra cuestión nos encontramos con que la mayoría, se fía de dejar a su hijo solo en casa para cuidarse por sí mismo (hijos menores de 15 años). Otros en el caso de que puedan adoptar esta opción lo dejan a cargo del cónyuge o pareja.

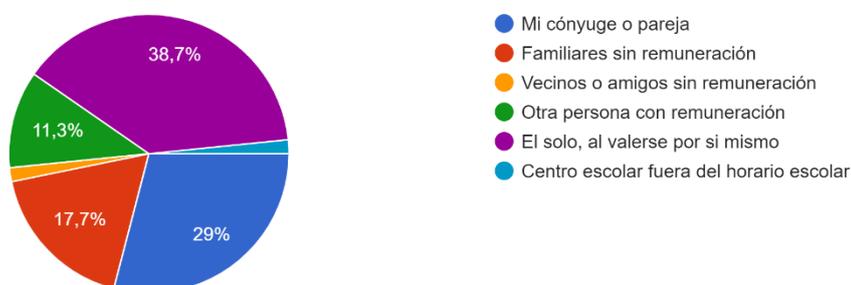


Gráfico número 17. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 18: ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos? (Diariamente, durante la jornada, CUANDO HAY QUE HACER SALIDAS ESPORÁDICAS AL MÉDICO)

Este dato sí que nos interesa realmente, para poder observar cómo se aplica en la práctica la flexibilidad horaria, o la posibilidad de salidas del trabajo que poseen los trabajadores públicos frente al sector privado, que como ya he mencionado anteriormente y según los datos obtenidos es mayor en el sector público que en el privado.

Los datos obtenidos nos muestran que realmente sí que existe una mayor flexibilidad en las salidas de trabajadores públicos. El 25% (39) de los encuestados respondieron que se encargaban ellos mismos de las salidas esporádicas que necesitan sus hijos para poder acudir a la consulta médica de los cuales, 31 pertenecen al sector público. Teniendo en cuenta que 55 trabajadores públicos hicieron la encuesta, entorno al 80%. En el sector privado, sí que los resultados nos marcan que hay un mayor reparto entre el cónyuge o pareja. Marcador que nos dice que existe un mayor reparto de tareas entre hombre y mujer, cosa que anteriormente estaba más enfocado a la madre.

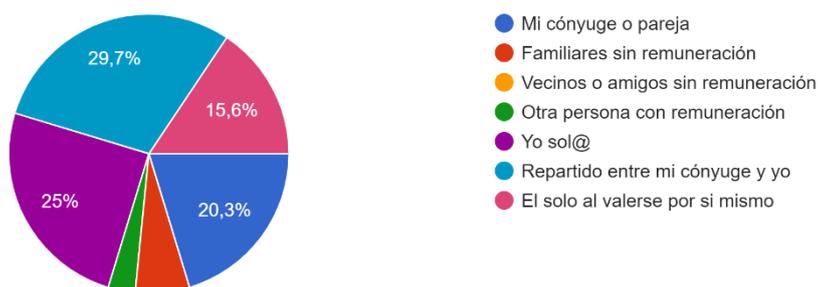


Gráfico número 18. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 19: ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos fuera de la jornada laboral?

Esta pregunta, nos da como resultado que existe un mayor reparto e igualdad en el cuidado de los hijos, lo que desemboca en la igualdad de permisos de maternidad y paternidad que existen hoy en día, ya seas hombre o mujer. Anteriormente dichos permisos estaban más enfocados a la madre que al padre.

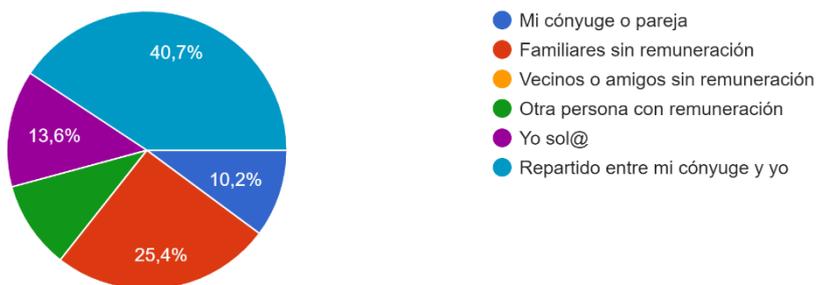


Gráfico número 19. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 20: ¿En su núcleo familiar hay personas dependientes?

El 16,3% (25) de los encuestados respondió que sí. Analizaré este dato ya que realmente es la muestra que nos interesa. De esta muestra 10 pertenecen al sector público y 15 al sector privado.

Resulta obvio que personas dependientes es algo menos común que un núcleo familiar tenga en casa, pero no como para descartarlo de la conciliación de la vida laboral y familiar.

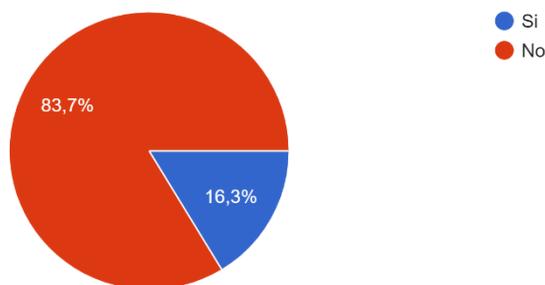


Gráfico número 20. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 21: ¿Quién se encarga del cuidado de estas personas dependientes durante la jornada laboral?

Tomada la muestra de las 25 personas que respondieron que, si tenían personas dependientes en su núcleo familiar, de las cuales deben encargarse del cuidado de estas. Observamos que la

mayor parte de los trabajadores (58,3%) ya sean públicos o privados optan cuando están en su jornada laboral ordinaria por dejarlos con otros familiares. De esta forma los dejan con alguien de confianza que les da esa tranquilidad y comodidad y sobre todo rentabilidad, puesto que no tienen que pagar a una persona desconocida para que se encargue de esa persona que no puede valerse por sí misma.

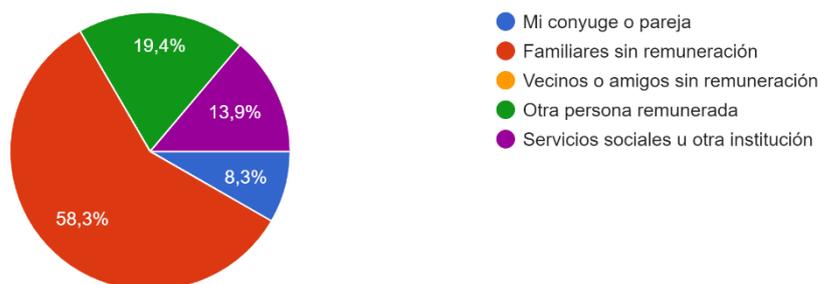


Gráfico número 21. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 22: En un día normal. ¿Cuántas horas dedica a?

Respecto a las tareas del hogar, hay que mencionar que respondieron 128, de los cuales la mayor parte (81) respondieron entre 1-2 horas diarias. De esta muestra de 81, setenta y dos pertenecen al sector privado, mientras que nueve al sector público. Los demás trabajadores públicos utilizan entre 2 y 4 horas diarias, es decir poseen de más tiempo para realizar las tareas domésticas. Esto se debe a que alargan menos la jornada ordinaria de trabajo.

En el cuidado de los hijos en esta cuestión no sé porque la muestra es muy reducida, posiblemente puede darse esta cantidad tan reducida a que los encuestados respondieron a la primera pregunta y pasaron en su mayor parte a la siguiente cuestión. De todas formas, obtuve una muestra de 69 personas. En esta muestra la mayor parte respondió que dedicaba al cuidado de los hijos entre 1 y 2 horas diarias (26). El patrón se repite respecto a las tareas del hogar, puesto que la mayor parte que dedican entre 1 y 2 horas son trabajadores del sector privado (17).

Por último, mencionar el cuidado de personas dependientes, la muestra obtenida es de 43 encuestados. En los tres casos se repite el patrón, que nos da a entender que los trabajadores del sector público se dedican más a su vida en el ámbito familiar puesto que alargan mucho menos su jornada laboral, como indico en la pregunta nº 9. Todo ello desemboca en un mejor de nivel de vida o bienestar del individuo y en una mejor producción o rendimiento en el trabajo.



Gráfico número 22. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 23: ¿Qué nivel de dificultad tiene para?

Esta pregunta es bastante específica en cuanto a que dificultades pueden llegar a tener o no los trabajadores tanto del sector privado como público.

Respecto a solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, nos encontramos que por lo general la gente suele tener pocos problemas, siendo 70 los que respondieron a ello de los cuales hay un numero bastante equitativo entre público (22) y privado (48). El resto de los trabajadores públicos marcaron que no tenían ningún problema (33). Y los que marcaron la casilla de que si tenían realmente problemas a la hora de pedir estos permisos eran los trabajadores del sector privado.

En la segunda cuestión que se plantea dentro de esta pregunta, nos encontramos un resultado prácticamente similar al anterior. Los trabajadores del sector público se mueven entre ningún problema y pocos como en el anterior caso mientras que los trabajadores del sector privado se encuentran con muchos o algún problema.

Por otra parte, observo las reducciones de jornada por motivos familiares donde los parámetros se mantienen respecto a los dos casos anteriores, pero lo que cabe destacar en este caso es que parecen tener más problemas con reducciones de jornada que a la hora de pedir un permiso de unos días o una excedencia para el cuidado de los familiares. Las personas que contestaron que tenían muchos problemas fueron un total de 44 de los que resaltamos que 39 pertenecen al sector privado, siendo 5 del sector público, que lo más seguro es que sean casos muy puntuales ya que la tendencia nos la están marcando todos los demás parámetros.

Para finalizar nos fijamos en que como ya se viene marcando desde el principio de la encuesta, los trabajadores públicos tienen una mayor libertad para salir del trabajo esporádicamente para gestionar asuntos de índole personal. De los 45 trabajadores que marcaron que no tenían problema alguno en esta faceta de conciliación de vida laboral y personal 42 pertenecen al sector público, siendo los otros 13 restantes con que tenían pocos problemas.

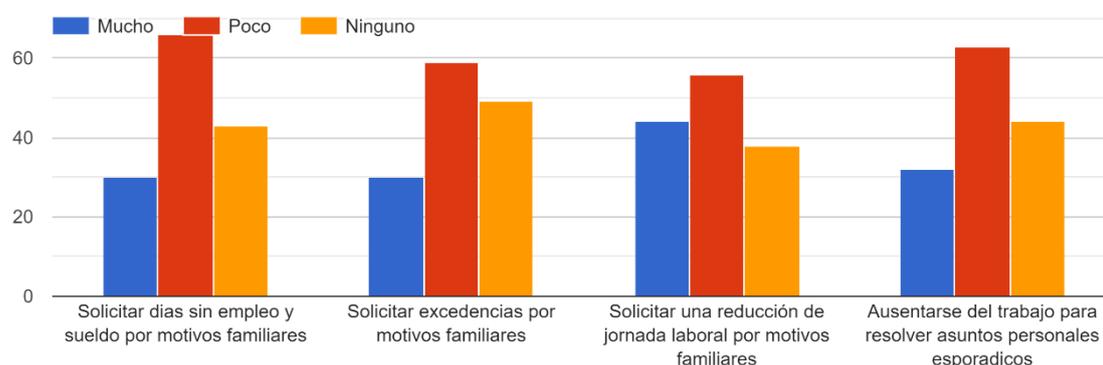


Gráfico número 23. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta 24: ¿Considera que la maternidad/paternidad puede suponer una amenaza real en su puesto de trabajo?

Realmente, como todos ya sabemos, el tema de ser madre o padre en el trabajo se ha considerado un riesgo en la sociedad en la que vivíamos hace 10 años. Como es un tema de actualidad y al fin y al cabo tiene que ver con el tema que nos ocupa, pensé en hacer esta pregunta para ver en qué proporción preocupaba a la gente este asunto que hoy en día damos por sentado, pero que no lo está tanto. Debemos tener en cuenta que se han dado muchos casos

reales de gente que ha perdido el puesto de trabajo por el mero hecho de quedarse embarazada, sobre todo las mujeres han sido las más perjudicadas o únicas perjudicadas en este tema.

De las personas que han respondido que no consideran un peligro real el quedarse embarazada (68,3%) lo cual supone un total de 105 personas de las cuales 47 son mujeres. De esas cuarenta y siete mujeres que al final son las más afectadas con este tema, 33 pertenecen al sector público y el resto al sector privado (14). Este dato lo que realmente nos está diciendo, es que las mujeres trabajadoras que pertenecen al sector público creen tener cierta seguridad y tranquilidad en su puesto de trabajo, a pesar de quedarse embarazadas. Saben que su puesto de trabajo va a estar ahí cuando vuelvan del periodo de descanso.

Realmente no se puede despedir a una persona por quedarse embarazada, gracias a nuestro sistema jurídico en materia laboral. Puesto que si no se considera despido improcedente y se indemniza o reincorpora al trabajador. Lo que si existe son tácticas para que la trabajadora a la vuelta a base de desgaste deje el puesto de trabajo.

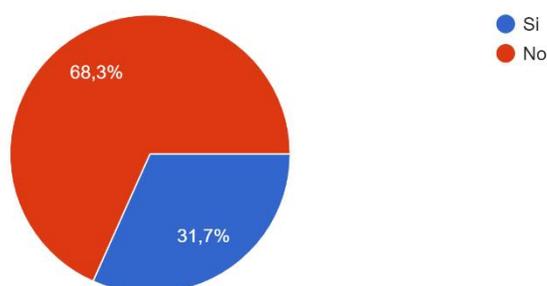


Gráfico número 24. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES (BLOQUE 3)

Una vez realizado un estudio acerca del tema que nos ocupa, el cual es la conciliación de la vida laboral y personal y haber profundizado en el tema. He observado que existe muy poca normativa en lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar. Falta regulación normativa, solamente tenemos un par de real decretos ley que regulan esta materia.

En lo referente a la encuesta realizada que es el punto importante de la investigación, la finalidad era conocer y comparar las facilidades que poseían los trabajadores del sector público frente a los del sector privado.

Una vez realizado podemos observar que a simple vista los trabajadores del sector público poseen muchas más facilidades para compaginar el trabajo con el día a día.

En lo referente a trabajos nocturnos y a turnos observamos según las respuestas de los encuestados que trabajadores del sector privado, realizaban más trabajos a turnos y nocturnos. Todo esto es mucho más perjudicial tanto a nivel de salud, ya que los trabajos nocturnos desregulan sueño y alteran el orden del día a día y los trabajos a turnos te hacen más difícil la planificación y el poder organizarte de manera continuada. En conclusión, deducimos que los trabajadores del sector público en este aspecto tienen ventaja frente a los del sector privado, ya que poseen turnos más regulares de trabajo y no trabajan de noches, cuestión que hace que tengan una mayor vitalidad para poder llevar las tareas del día a día de una manera más regular y ordenada.

Otro aspecto referente al tema de tiempos de trabajo es el de las jornadas mixtas, partidas o continuadas. En este aspecto los trabajadores del sector público poseen mucha mayor libertad para desarrollar jornadas tanto partidas como de trabajo mixtas. Estas últimas son muy útiles, ya que te amoldas los turnos de trabajo según las necesidades del trabajador, cosa que facilita mucho la conciliación. En contra partida los trabajadores del sector privado son más proclives a realizar jornadas de trabajo continuadas, que desemboca en una mayor rigidez en el horario de entrada y salida del trabajo.

El trabajo de fin de semana, así como las prolongaciones de jornada laboral son otros dos aspectos en los que los trabajadores del sector público premian sobre los del sector privado. Los trabajadores del sector privado tienden a alargar la jornada de trabajo habitual, así como el trabajar los fines de semana. Deduzco que esto es debido a que en el sector privado hay una mayor competitividad y mayores ritmos de trabajo. En conclusión, los trabajadores del sector

privado suelen tener menos tiempo libre que los del sector público y una menor estabilidad en sus vidas. Esto no quiere decir que trabajen más, sino que las exigencias del mercado les obligan a alargar las jornadas laborables.

Respecto a las salidas esporádicas del trabajo para cuestiones de índole personal como lo puede ser llevar a tu hijo al médico, realizar cualquier tipo de gestión, etc.... se observa en la encuesta, que los trabajadores del sector público poseen una mayor flexibilidad en el horario de trabajo. Lo que desemboca en una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo.

Observando otro aspecto de mucha actualidad referente a la conciliación de la vida laboral y personal como lo es el teletrabajo, podemos observar que en este caso no existe tanta diferencia entre sector privado y público. Ambos sectores apuestan fuertemente por este tipo de trabajo, ya que además de ser una opción menos costosa para la empresa, facilita mucho la compaginación de la vida persona de cada trabajador con el propio trabajo. Al no tener que desplazarte al centro de trabajo, puedes organizarte de una manera mucho más personalizada para ti y para cada situación de necesidad que se te presente. Es una tendencia que cada vez va a más desde la conocida pandemia COVID-19 y que poco a poco va tomando presencia en el mundo laboral.

El último tema analizado era un tema que a simple vista no parece tener nada que ver con la conciliación de la vida laboral y personal, pero que si tiene que ver. Hablo de los permisos de maternidad y paternidad. La pregunta que formulaba era si veían peligrar su puesto de trabajo por la situación de quedarse embarazadas. Una vez acotada la información a las respuestas que habían planteado las mujeres, la gran mayoría dijo que no veía peligrar su puesto de trabajo por esta cuestión. Hay que mencionar también que la mayor parte de las mujeres trabajadoras que veían el no peligrar su puesto de trabajo pertenecían al sector público, pero tampoco era una diferencia inmensa. De esto concluyo conque hoy en día hay una mayor regulación en este aspecto que protege a las trabajadoras frente a los despidos por embarazos. Todo esto desemboca en una mayor igualdad a la hora de dichas concesiones, puesto que hasta hace poco no eran equitativas.

Concluyo con lo que se aprecia a simple vista con todos los aspectos comparados a lo largo del trabajo y las conclusiones extraídas. Los trabajadores del sector público gozan de un alto grado de libertad en medidas de concesión a la hora de compaginar la vida laboral y personal de los trabajadores, con horarios más flexibles, mayor libertad para adaptar jornadas, pedir excedencias....

Por el contra partida los trabajadores del sector privado tienen muchas más opciones en temas de remuneración y promoción, donde no todo esta tan reglado como en el sector público.

BIBLIOGRAFÍA (BLOQUE 4)

- *Definición conciliación.*” sf”. [conciliación | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#)
- López, A, P. Acereda, A. (2014). Entre la familia y el trabajo: realidades y soluciones para la sociedad actual. (p.197). Narcea Ediciones. <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/46153?page=115> ([LIBRO CONCILIACION](#))
- *Resumen nuevas medidas de conciliación familiar.* (16, julio, 2022). Cuestiones laborales. [RD 6/2019, un resumen nuevas medidas conciliación familiar \(cuestioneslaborales.es\)](#)
- Jiménez. (20, diciembre, 2012). *Los reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.* Trabajos de publica Juana M. Jiménez G. [TRABAJOS DE PUBLICA JUANA M. JIMENEZ G.: LOS REGLAMENTOS, DIRECTIVAS, DECISIONES, RECOMENDACIONES Y DICTÁMENES. \(tratadosarelis.blogspot.com\)](#)
- Borges. M. “sf”. *Nueva directiva europea sobre conciliación de la vida familiar y profesional.* M. Borges abogados. [NUEVA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL - Manuel Borges Abogados \(mborgesabogados.com\)](#)