

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

María del Carmen Calderón Berrocal. Dra. En Geografía e Historia, Ciencias y Técnicas Historiográficas. Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Academia Andaluza de la Historia. G.I. HUM-340

#### RESUMEN

El trabajo y la disponibilidad de tiempo de ocio o dedicación personal o bien necesario para relacionarse en familia es un reto social, agravada en tiempos de crisis por la precaria situación económico-social y socio-laboral que acucian a los individuos, que se enfrentan ante la disyuntiva de centrarse totalmente en su trabajo y en futuro profesional frente a la prestación de los necesarios servicios a familiares y el disfrute de más tiempo libre. La inmensa mayoría de las parejas jóvenes y de mediana edad soportan la misma realidad en el ámbito familiar, ambos cónyuges o ambos miembros de la pareja trabajan, con lo que se hace necesario la búsqueda de medidas alternativas y capaces de compaginar vida familiar y vida laboral, tan exigentes la una como la otra. Ahora bien las reivindicaciones sociales y la toma de conciencia de los gobiernos se han decantado por la realidad en la incorporación de políticas más flexibles en el ámbito empresarial que vienen a ofrecer al trabajador la posibilidad de compaginar

ambos mundos. Sucede que estas políticas no son desarrolladas con la frecuencia y amplitud

en el ámbito empresarial que sería deseable. Sin embargo también existe una regulación a nivel europeo, estatal y autonómico que hay que respetar. Ahora bien desde la existencia de técnicas de flexibilización de los horarios laborales suponen una mayor dedicación a las actividades particulares, sin la necesidad de renunciar y abandonar, sin relegar o limitar el acceso al mercado laboral o sin perjudicar el rendimiento de trabajo.

#### ABSTRACT

The work and the availability of leisure time or personal dedication or necessary to relate in family is a social challenge, aggravated in times of crisis due to the precarious economic-social and socio-labor situation that afflict individuals, who face The dilemma of being completely focused on their work and professional future in front of the provision of the necessary services to family members and

the enjoyment of more free time. The vast majority of young and middle-aged couples support the same reality in the family, both spouses or both partners work, which necessitates the search for alternative measures and capable of reconciling family life and working life, As demanding the one as the other. Now the social demands and the awareness of the governments have opted for the reality in the incorporation of more flexible policies in the business field that come to offer the worker the possibility of combining both worlds. It happens that these policies are not developed with the frequency and breadth in the business environment that would be desirable. However, there is also a regulation at European, state and regional levels that must be respected. However, since the existence of flexibilization techniques for work schedules, they involve a greater dedication to particular activities, without the need to resign and abandon, without relegating or limiting access to the labor market or without harming the performance of work.

### **PALABRAS CLAVE**

Prevención de Riesgos Laborales, Conciliación familiar, Conciliación Laboral, Situación económico-social, Situación socio-laboral.

### **KEYWORDS**

Prevention of Labor Risks, Family Conciliation, Labor Conciliation, Economic-social situation, Socio-labor situation.

### **OBJETIVOS**

En este trabajo se pretende estudiar el estado de la cuestión en cuanto a conciliación laboral, familiar y personal en España, estudiando las técnicas utilizadas en el entorno empresarial, centrándonos con especial interés en el trabajo a tiempo parcial, siendo ésta una de las herramientas resolutivas de este conflicto más completa. Hay que saber que, en opinión de algunos autores, estas políticas pudieran contribuir a incrementar desigualdades sociales y también desigualdades de género. Las administraciones públicas deberán saber regular de tal forma la cuestión que se garanticen igualmente los derechos de los trabajadores, tanto si hablamos de jornada completa o de jornada conciliada. En este sentido el Real Decreto Ley 16/2013, 20 de diciembre, habla de medidas para favorecer una contratación estable y para la mejora de la empleabilidad.

El objetivo principal de este trabajo es el análisis del Real Decreto Ley 16/2013, 20 de diciembre, que nos habla sobre las medidas para favorecer la contratación estable y de la mejora de la empleabilidad en los trabajadores a tiempo parcial, entendiendo esta solución como una técnica de flexibilidad laboral.

Secundariamente se abordan otras cuestiones importantes, tales como conocer la realidad actual del trabajo a tiempo parcial en nuestro país, así como determinar las disposiciones legales reguladoras; al igual que conocer cuáles son los grupos de edad y sexo que desarrollan más principalmente esta modalidad contractual.

En segundo lugar saber en qué consiste el concepto “conciliación de la vida laboral,

personal y familiar”, así como los factores que en ella intervienen.

En tercer lugar analizar los principales métodos conciliadores trabajo-familia que desarrolla el sector empresarial.

En cuarto lugar efectuar una valoración de tipos y/o métodos de trabajo conciliador.

El presente estudio tiene su génesis en la precariedad del mercado laboral actual, que aunque parece que mejora, no termina de ser lo suficiente. Sucesivas reformas laborales dieron con la pérdida de algunos derechos laborales de los trabajadores, así en cuanto a negociación colectiva la reforma laboral de 2012 otorga mayor valor a los convenios colectivos de empresas frente al convenio estatal o autonómico sectorial; o bien de acuerdos interprofesionales. Con ello la empresa se hace fuerte frente a los trabajadores en el momento de establecer cuáles han de ser las condiciones laborales y todo lo relativo a conciliación laboral y familiar.

Por otra parte está el interés que suscita a quien suscribe el tema de la conciliación laboral entre empresa, trabajador y familia, pues es algo que directamente afecta al propio futuro en cuanto a la decisión de formar una familia o permanecer single. La precariedad laboral afecta a la creación de familias hasta el punto de tener que decidir entre trabajo y familia. Ya Pío Baroja dijo en alguna ocasión que él no se había casado porque no podía mantener una familia.

## **CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar va encaminada a la reorganización del sistema socio-económico. Cada agente social deberá adoptar un cambio en el papel que tiene determinado y/o asumido. Las Administraciones públicas deberán tener como principal función el impulso y desarrollo de acciones informativas para el conjunto de la ciudadanía y también para las diversas organizaciones empresariales. Al tiempo que ofrecer servicios de atención al ciudadano trabajador, a los menores y a las personas dependientes.

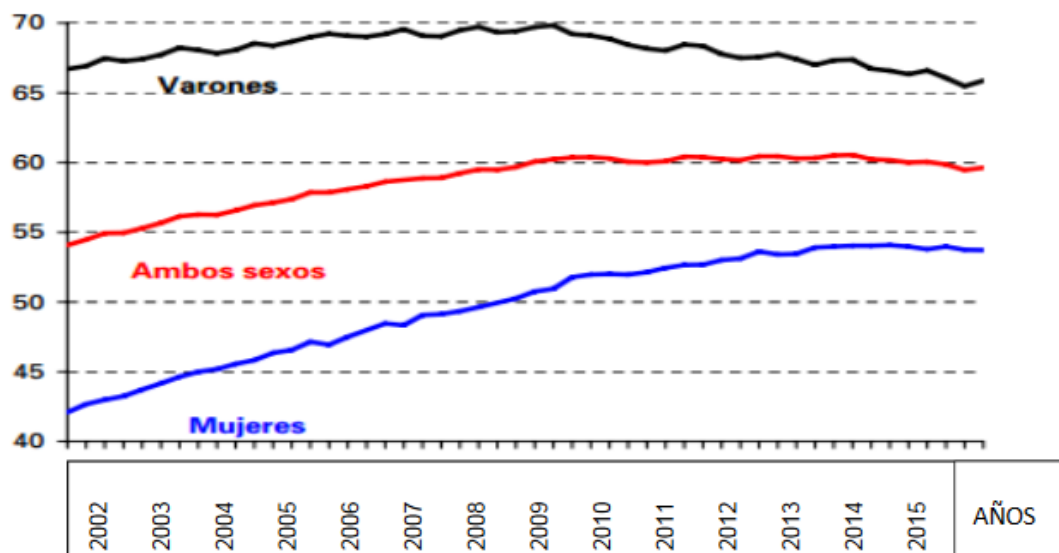
Las empresas están obligadas por la legislación laboral vigente aunque su comportamiento tiene que ver también con su tamaño, organización, sector económico al que pertenezcan, responsabilidad social corporativa, etc. De forma que una mayor concienciación sobre esta problemática supondría el desarrollo de medidas que ampliasen la normativa estatal incluso existente en tema de conciliación; a la vez que supondría la promoción de medidas de flexibilidad en cuestiones de horario, turnos, jornada, etc.

Los sindicatos suponen una bisagra desarrollando una labor informativa y actuaciones en torno a empresarios y trabajadores. La negociación colectiva incluirá cláusulas y estrategias encaminadas a la conciliación.

Por su parte los servicios sociales tienen una misión determinante, detectar las necesidades en materia de conciliación. A su vez ejercen servicios para la atención de dependientes y discapacitados, y elaboran estrategias para sensibilizar a la ciudadanía.

La creciente incorporación laboral de la mujer ha supuesto importantes modificaciones en la

### Tasa de Actividad



El gráfico representa la tasa de actividad en España por sexo en el primer cuarto del siglo XXI. INE, Encuesta de población activa en el primer trimestre de 2015.

composición de la estructura del mercado laboral español. Ha supuesto la transformación de la realidad laboral y social española.

El progreso tanto económico, como productivo y tecnológico de la sociedad española en décadas ha sido muy considerable, pero los cambios de mentalidad, culturales y de valores han sufrido una evolución con mayor lentitud. Siguen presentes históricas desigualdades de género. Las mujeres siguen teniendo salarios y puestos inferiores, siendo más complicado su ascenso profesional.

La segregación laboral está presente en los distintos sectores del mercado de trabajo y su desaparición constituiría un rasgo fundamental para hacer factible la inserción laboral de

ciertos colectivos ciertamente marginados aun hoy día como mujeres, mayores de 45 años, etc. La segregación laboral puede ser de dos clases: vertical y horizontal. La primera es cuando un colectivo de trabajadores está concentrado en los niveles inferiores o en los niveles superiores de la escala laboral ocupacional. Mientras tanto, la horizontal se da en el momento en que un colectivo de trabajadores viene a concentrarse en un pequeño número de ramas de actividad, no dándose en las demás. Históricamente hay profesiones asignadas a mujeres y a hombres, la educación, la mala educación, es la base de la discriminación. Del mismo modo el sector de actividad laboral y el estatus jerárquico, al igual que la precariedad laboral constituyen factores determinantes de desigualdades sociales.

Las mujeres generalmente trabajan en actividades de cualificación menor que los hombres, abundando los contratos a tiempo parcial, la temporalidad, a lo que es inherente una inestabilidad laboral, personal y por ende familiar, si es que consiguen constituir una familia.

Es importante abordar el tema de la familia en una heterogénea sociedad tan globalizada. La educación, factores genéticos, las costumbres familiares, la religión, desarrollan la personalidad. La progresiva incorporación de la mujer al trabajo entre la segunda mitad del siglo XX y comienzos del XXI genera modificaciones en lo que tradicionalmente era la estructura familiar, donde el hombre se encargaba de mantener a la familia y la mujer tenía funciones de intendencia y educación de la prole así como de sus mayores. De una familia extensa se ha pasado a una familia nuclear y, de aquí, a la monoparentalidad. El cambio es grande.

Hoy día ambos miembros de la pareja asumen las mismas responsabilidades ya sean éstas familiares y/o laborales, pero en el proceso de cambio la mujer ha asumido doble tarea, encargándose de sus tareas tradicionalmente asignadas y de las nuevas tareas laborales que ella asume progresivamente. Y decimos progresivamente porque aún queda presente el tópico estereotipo de género que sigue decantando a la mujer por tareas y trabajos más “propios” de la mujer como tareas domésticas y de cuidados de familiares, mientras que las tareas más productivas se siguen relacionando con el hombre. Todavía no se han asumido los cambios proporcionados por la llamada “sociedad del bienestar” de la nueva era productiva.

Así pues al trabajador le es vital saber cuáles son las tareas, roles y funciones que debe desempeñar en su empresa, también es importante conocer sus condiciones, derechos y obligaciones laborales. El desconocimiento por parte del trabajador de la legislación laboral significa una posición de “invalidez” frente al empresario y una oportunidad que se brinda al empresario que no tenga buena fe o responsabilidad social corporativa para conducirse inconvenientemente. No olvidemos que el objetivo inherente a toda empresa es su lucro, algo “reñido” con la incorporación de políticas conciliadoras de vida laboral y familiar. Todo lo cual supone al empresario un coste que ha de asumir con lo que podría reducir su margen de beneficios. En la práctica, la realidad la constituye el hecho de que la aplicación de políticas conciliadoras no hace sino reforzar la marca empresarial y la satisfacción de los trabajadores, lo cual redundará a su vez en el incremento en la calidad del trabajo realizado.

## LEGISLACIÓN Y NORMATIVA

La normativa de conciliación se diversifica en normativa estatal, la regulación europea e internacional; y por otra parte, la negociación colectiva.

En cuanto a la normativa estatal diremos que las leyes en materia laboral caminan no paralelamente sino detrás de los cambios socio-laborales que se producen. No hay legislación puesta por escrito si anteriormente no se han dado casos que aseguren su necesidad. El discurrir de los tiempos y la corriente de aire fresco que supone la instauración de la monarquía parlamentaria y con ella la democracia, supone un incremento

en el cuidado de los derechos de los trabajadores, se habla con más frecuencia, con una frecuencia progresiva, de derecho a sindicación, a la huelga, al trabajo, libre elección de profesión, a la promoción, a la al descanso, pese a que en época franquista se instaurase la famosa “semana inglesa” en la que se trabajaba y se iba al colegio de lunes a viernes dejando libres sábado y domingo. Se habla más a menudo de igualdad salarial, sobre seguridad y salud en el trabajo, derecho de reunión, a la negociación colectiva, etc. Todos ellos serían derechos que recogiera la Constitución Española de 1978.

El Fuero del Trabajo, de 1938, había sido una de las Leyes Fundamentales del gobierno de Franco y que contaba entre sus puntos principales con la regulación de la jornada laboral y del propio descanso. Durante esta época se crean los sindicatos verticales (agrupaban por igual a patronos y obreros) y la Magistratura del Trabajo, estando ambas instituciones subordinadas a las decisiones del Gobierno. El fuero del Trabajo se modificó parcialmente en el año 1958 con la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos, pero sigue regulando en España las relaciones laborales hasta, ya en la democracia, la creación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980. La propia Constitución Española de 1978 contempla aspectos sobre la conciliación laboral, así en el artículo 14 establece el derecho a la Igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Ya en 1983 tiene lugar la creación del Instituto de la Mujer que lucha por la igualdad de ambos sexos en derechos y oportunidades, educación, acceso al trabajo, etc. Esta institución trabaja en la línea de desarrollar Planes de Igualdad de Oportunidades. Desde 1988 trabaja en la eliminación de diferencias y por terminar con la

discriminación de la mujer, no solo en el ámbito laboral, sino en cualquiera de sus facetas en sociedad.

En 1989 se desarrolló legislación encaminada a la protección de los trabajadores en el ámbito familiar y vida privada; se amplía el permiso de maternidad de catorce a diez y seis semanas. El desarrollo de normativas en favor de la conciliación trabajo-familia fue una necesidad constante por diferentes factores sociales, tales como el retraso que suponía la mentalidad tradicional en el que el hombre era el soporte económico de la familia, célula del Estado, mientras las labores del hogar eran competencia de la esposa. De este modelo se pasa al modelo de pareja en el que ambos componentes de la misma aportan ingresos y se implican en las tareas del hogar.

Las políticas de conciliación son especialmente necesarias en tanto que son especialmente bajos los índices de natalidad, mientras que se incrementan considerablemente las expectativas de vida, ligadas al lógico envejecimiento de la población; y ligada también a la falta de personal en ciertos sectores del mercado laboral.

La necesidad viene también de los tradicionales horarios partidos y prolongadas jornadas laborales, dificultando la óptima presencia y rendimiento en los ámbitos laboral y familiar.

Se llega así en 1999 a un proceso reformador con la aprobación de la ley 39/1999, 5 de noviembre sobre conciliación de vida familiar y laboral, que para los trabajadores supuso legalmente un equilibrio entre ambos sexos favoreciendo el acceso igualitario al empleo entre ambos sexos; así como un cambio de rol en el hogar, donde el hombre tiene un



reconocimiento en su acercamiento al trabajo en casa y en el cuidado de la prole. Se trataba, en definitiva, de procurar el reparto de responsabilidades con un mayor equilibrio, tanto en la familia como en el trabajo. Igualmente se procuraba con esta ley mejorar el estatus, el nivel profesional del elemento femenino, tanto en su rol de madre como en el de profesional o trabajadora, tratando de eliminar obstáculos.

Significó también el fomento del empleo estable en el caso de las personas que tuviesen cargas familiares, sobre todo las mujeres, y esto por medio del desplazamiento hacia las administraciones de una gran parte de costes empresariales, tal sería el caso en los procesos de gestación. Realmente estamos ante el deseo del Estado de ver incrementado los niveles natalicios entre los españoles, ya que la española es una de las tasas de natalidad más bajas del mundo.

Suponía del mismo modo facilitar la asistencia a los mayores por parte de sus familiares, por medio de permisos y reducciones en la jornada laboral, conscientes de que los mayores son cada vez un colectivo más numeroso en España.

Para promover la conciliación familiar y laboral la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, introduce modificaciones en el Estatuto de los trabajadores; en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; en el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, que aprueba texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; en las leyes reguladoras de la Función Pública.

Con la Ley 39/1999 se procedió al cumplimiento de las directrices determinadas por la normativa internacional y CEE a la legislación española, lo que exigía modificaciones legislativas en el ámbito laboral. Esta ley fue por diversas leyes más y por distintos reales decretos que vienen a modificar o ampliar su contenido. Así la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada “Ley de Igualdad” venía a fomentar la igualdad en todos los ámbitos, con políticas activas y acciones preventivas<sup>130</sup>.

Por su parte la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, venía a regular las condiciones básicas para garantizar la igualdad para ejercer el derecho de cada ciudadano a la promoción de su autonomía personal y la atención a los individuos dependientes.

El Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral traía el conjunto de medidas necesarias para que las empresas tuviesen mayor flexibilidad para la modificación de las condiciones laborales de sus trabajadores, en una realidad social marcada por las altísimas tasas de paro laboral y una generalizada crisis económica que dejó a nuestro país al borde de la bancarrota. Esta reforma laboral afectaba a los derechos de conciliación en varios perfiles tales como las vacaciones no disfrutadas por maternidad<sup>131</sup>. A partir de ahora serán diez y ocho los meses a disfrutar de las vacaciones

<sup>130</sup> Aguilera (2007) analiza las reformas que la Ley 9/1999 introdujo en la legislación beneficiando la conciliación laboral, personal y familiar para conseguir la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

<sup>131</sup> Artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

que no se hubiesen podido disfrutar a causa de un embarazo, de un parto, e la lactancia o de la suspensión del contrato de trabajo en el año en curso.

Supone igualmente una reducción de jornada<sup>132</sup>, con la modificación del término “jornada diaria” para especificar reducción de la jornada a la que los trabajadores con hijos menores de ocho años o con hijos discapacitados a su cargo tienen derecho.

También se establecen criterios para reducir la jornada<sup>133</sup>, siendo la novedad principal la posibilidad de establecimiento de criterios sobre horarios en los convenios colectivos para el disfrute de reducción de jornada. El trabajador queda obligado a avisar con una antelación de quince días para solicitar reducción de jornada por fuerza mayor.

El permiso de lactancia también se ve afectado<sup>134</sup>, se incorpora el derecho a su permiso hasta que el menor cuente nueve meses en los casos de adopción o de acogimiento. La ley se refiere a “los trabajadores”, en genérico, hasta el momento solo se reconocía a las mujeres, “las trabajadoras”, aunque se establecía poder ser disfrutado de forma indistinta por la madre o el padre, siendo ambos trabajadores en activo. El permiso será derecho individual que solo podrá disfrutar uno de los padres trabajadores.

En las distintas autonomías existen leyes de Acción Social contra la discriminación por sexo y también existen medidas para su prevención, el caso es que esta normativa topa con la limitación competencial jurisdiccional.

Así expresan Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011:248 que: “Carecen de competencias legislativas en materia laboral y de Seguridad social. Aunque si han asumido el poder ejecutivo “la imposibilidad de regular los derechos de conciliación restringe sus posibilidades de intervención”. Aunque las Comunidades Autónomas si cuentan con capacitación para desarrollar aspectos como el desarrollo de políticas para la igualdad y pueden legislar en materia de corresponsabilidad, como es el caso de la dependencia.

Llegamos a la normativa europea e internacional, donde hay que decir que es a la UE, organismo supranacional, a quien corresponde velar y defender los derechos de los ciudadanos de cada uno de los estados miembros de la Unión Europea, que tiene como uno de sus pilares la igualdad entre sexos desde el 1 de mayo de 1999, Tratado de Ámsterdam. Debe pues promover este principio y en las políticas de todos los países miembros de la UE.

La Unión Europea desarrolla normativas comunitarias y muchas de nuestras disposiciones legislativas tienen como referencia o son trasposiciones de otras disposiciones originarias comunitarias, tal sería el caso de (ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral; Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el fin de impulsar tanto desde Europa como por medio de los estados medidas enfocadas a afianzar la creación y el reforzamiento de los permisos de paternidad, el reparto del cuidado de hijos y de personas dependientes. Además se realizan campañas informativas y de sensibilización de la pobla-

<sup>132</sup> Artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

<sup>133</sup> Apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>134</sup> Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.



ción en materia de conciliación laboral y familiar.

Las principales directivas comunitarias vienen a ser:

- Directiva 92/85, de 19 de Octubre de 1992, sobre embarazo y maternidad
- Directiva 2006/54, de 5 de Julio de 2006, sobre igualdad de oportunidades y trato.
- Directiva 2010/18, de 8 de Marzo de 2010, permisos parentales.
- Directiva 97/81, de 15 de Diciembre de 1997, trabajo a tiempo parcial
- Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, sobre tiempo de trabajo.

Por su parte, la OIT, Organización Internacional del Trabajo o la ONU, Organización de Naciones Unidas, tienen como principal función atendiendo a tema de conciliación e igualdad, concienciar, fomentar la toma de medidas potenciar y ofrecer apoyo.

Otro importante punto que debe destacarse es el de la negociación colectiva, que abarca distintos aspectos en el mundo que constituyen las relaciones entre los trabajadores y las empresas. La negociación colectiva tratará temas salariales, sobre condiciones de trabajo, cuestiones sobre la jornada laboral, vacaciones o movilidad geográfica, en definitiva conciliación laboral y familiar de una forma directa.

Se aplica este tipo de convenio de trabajo, el convenio colectivo, a todos los trabajadores del sector, de la empresa o actividad, aunque

no tengan filiación al sindicato firmante. En los casos de convenios colectivos de trabajadores que abarcan un determinado oficio u actividad, suele aplicarse por extensión a todas las empresas del sector que alcanza el contrato, pese a que no tengan filiación con las organizaciones de empleadores firmantes. Importante es saber que las condiciones del convenio colectivo suelen considerarse como un mínimo, por lo cual, un contrato a un trabajador puede mejorar las condiciones y cubrir más sueldo, descansos, etc., pero nunca podrá establecer condiciones por debajo de lo establecido en el convenio. Por esta razón y en algunos ordenamientos, estos convenios colectivos, tienen tratamiento similar a normas jurídicas que tengan aplicación general, como las leyes o los reglamentos.

Un CCT, convenio colectivo de trabajo, se trata de un acuerdo celebrado entre varias partes que serán: un sindicato o bien un grupo de sindicatos y uno o varios empresarios un , o un sindicato o grupo de sindicatos frente a una organización o varias de ellas representativas de los empresarios. Caso de no existir un sindicato, estos convenios pueden celebrarse por representantes de los trabajadores elegidos debidamente y autorizados por ellos, de conformidad con la legislación nacional. Estos convenios realmente pueden considerarse como un contrato o como una normativa, o también como ambas cosas a la vez.

Pueden regular todos los aspectos en la relación laboral ya sean capacitación profesional, condiciones de trabajo, salarios, definición de categorías profesionales descansos, jornada, licencias, vacaciones, régimen de despidos; así como establecer reglas para la relación entre sindicatos y empresarios,

|  | CONVENIOS         |              |                   |               | TRABAJADORES      |                  |                   |               |
|--|-------------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
|  | Valores absolutos |              | En porcentaje (1) |               | Valores absolutos |                  | En porcentaje (1) |               |
|  | 2012              | 2013 (*)     | 2012              | 2013 (*)      | 2012              | 2013 (*)         | 2012              | 2013 (*)      |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1.580</b>      | <b>2.464</b> | <b>100,00</b>     | <b>100,00</b> | <b>3.194.925</b>  | <b>5.254.821</b> | <b>100,00</b>     | <b>100,00</b> |
| <b>JORNADA LABORAL</b>   |                   |              |                   |               |                   |                  |                   |               |
| Reducción de Jornada respecto al año anterior  | 75                | 91           | 4,75              | 3,69          | 170.335           | 45.426           | 5,33              | 0,86          |
| Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año  | 749               | 1.172        | 47,41             | 47,56         | 2.216.246         | 3.891.854        | 69,37             | 74,06         |
| Participación de los representantes de los trabajadores en la distribución irregular de la jornada                     | 441               | 630          | 27,91             | 25,57         | 1.172.294         | 2.463.404        | 36,69             | 47,26         |
| Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias   | 163               | 296          | 11,58             | 12,01         | 379.526           | 1.257.944        | 11,88             | 23,94         |
| En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso legal | 920               | 1.433        | 58,23             | 58,16         | 1.636.520         | 1.968.086        | 51,22             | 37,45         |
| Compensación del trabajo nocturno por descansos  | 160               | 252          | 11,39             | 10,23         | 356.952           | 370.213          | 11,17             | 7,95          |
| Acumulación del descanso de 'día y medio' en periodos de catorce días  | 193               | 245          | 12,22             | 9,94          | 619.514           | 545.771          | 19,39             | 10,39         |
| Régimen de trabajo a turnos  | 791               | 1.168        | 50,00             | 47,40         | 1.173.939         | 2.291.936        | 36,74             | 43,62         |
| Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral  | 645               | 1.013        | 40,82             | 41,11         | 1.676.299         | 2.200.072        | 56,73             | 41,67         |
| Adaptación de jornada  | 505               | 780          | 31,96             | 31,66         | 1.468.699         | 1.470.431        | 46,60             | 27,96         |
| Reducción de jornada   | 453               | 685          | 28,67             | 27,80         | 1.246.636         | 1.421.640        | 39,02             | 27,06         |
| Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente                     | 875               | 1.302        | 55,38             | 52,84         | 1.847.334         | 2.963.425        | 57,82             | 56,39         |
| Duración de los permisos   | 770               | 1.179        | 49,24             | 47,85         | 1.428.203         | 2.775.506        | 44,70             | 52,82         |
| Inclusión de nuevos permisos   | 593               | 890          | 37,53             | 36,12         | 1.161.695         | 2.398.640        | 36,99             | 45,65         |
| Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente                          | 297               | 448          | 18,80             | 18,18         | 631.993           | 1.498.356        | 19,78             | 28,51         |
| Acumulación de la lactancia en jornadas completas  | 709               | 1.113        | 44,87             | 45,17         | 1.965.360         | 3.501.575        | 61,52             | 66,64         |
| <b>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>  |                   |              |                   |               |                   |                  |                   |               |
| Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres                                   | 409               | 652          | 25,89             | 26,46         | 691.051           | 1.705.063        | 21,63             | 32,45         |
| En materia de contratación   | 353               | 559          | 22,34             | 22,69         | 663.994           | 1.395.709        | 20,78             | 26,56         |
| En materia de formación  | 335               | 521          | 21,20             | 21,14         | 646.706           | 1.191.951        | 20,24             | 22,68         |
| En materia de promoción  | 350               | 563          | 22,15             | 22,85         | 653.690           | 1.327.766        | 20,46             | 25,27         |
| En materia de salarios   | 339               | 542          | 21,46             | 22,00         | 550.981           | 1.152.389        | 17,25             | 21,93         |
| En materia de estabilidad en el empleo   | 277               | 467          | 17,53             | 18,95         | 477.741           | 1.191.892        | 14,95             | 22,68         |
| Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones)  | 124               | 225          | 7,85              | 9,13          | 303.896           | 952.255          | 9,51              | 16,12         |
| En materia de contratación   | 105               | 187          | 6,65              | 7,59          | 285.934           | 907.338          | 8,95              | 17,27         |
| En materia de formación  | 91                | 147          | 5,76              | 5,97          | 268.879           | 796.458          | 8,42              | 15,16         |
| En materia de promoción  | 93                | 175          | 5,89              | 7,10          | 289.134           | 900.037          | 9,05              | 17,13         |
| En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar  | 93                | 163          | 5,89              | 6,62          | 269.217           | 805.047          | 8,43              | 15,32         |
| Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo   | 497               | 767          | 31,46             | 31,13         | 1.321.836         | 2.712.029        | 41,37             | 51,61         |
| Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género  | 332               | 567          | 21,01             | 23,01         | 1.336.339         | 1.965.344        | 41,83             | 37,78         |
| Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no  | 390               | 591          | 24,68             | 23,99         | 1.182.165         | 1.784.887        | 37,00             | 33,97         |

**Convenios colectivos y trabajadores afectados en 2012 y 2013 según las cláusulas negociadas. Quedan identificadas las cláusulas de negociación que de manera directa afectan a la conciliación.**

cartelera sindical, información y consulta, representantes en los lugares de trabajo, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.

Los contenidos mínimos en los convenios colectivos en España están regulados en el Título III del Estatuto de los trabajadores, siendo estos contenidos:

-Ámbito personal, funcional, territorial temporal.

-Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.

-Determinación de las partes que lo conciertan.

-Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

-Forma y condiciones de denuncia del convenio y plazo de preaviso para dicha denuncia<sup>135</sup>.

Amparados por convenios colectivos, el número de trabajadores entre 2012 y 2013, claramente habla de la importancia de estos acuerdos en España.

Destacan las negociaciones sobre Jornada continua de más de 6 horas, considerando descanso efectivo el periodo de descanso legal (58,16%); retribución de permisos por circunstancias personales o familiares (52,84%); negociado en el 47,56% de los convenios colectivos las distribuciones irregulares de jornadas a lo largo del año; en un 47,40% las negociaciones sobre régimen de trabajo a turnos. También afectan a conciliación otras cláusulas negociadas sobre igualdad de género y discriminación por razón de sexos. En 2013 destacan cláusulas sobre acoso sexual y su prevención, en un 31,13%; promoción de igualdad en trato y oportunidades entre ambos sexos en un 25,45%; y medidas tomadas para proteger a las víctimas de la violencia de género en un

<sup>135</sup> Para consultar convenios colectivos en España existen buscadores institucionales y otros como “Convenios Jurídicas”, a los que se puede acceder a través de Internet.

23,01%<sup>136</sup>. Molero (2011), estudia el contenido de los convenios colectivos concluyendo que varían en función del sector, empresa, tamaño, etc., estando presentes en todos los convenios, estudiados las cuestiones sobre derechos conciliadores que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores, siendo éstos los permisos y licencias, la reducción de jornada en los casos de cuidado de familiares, las excedencias y las suspensiones de contrato por causa de maternidad y paternidad.

En los convenios se exceden las disposiciones reglamentarias del Estatuto de los Trabajadores y las principales situaciones tratadas aluden a la ampliación de periodos inactivos por causas que están previstas para temas de conciliación familiar, siendo el caso, por ejemplo, el “nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad” o el “nacimiento, adopción o acogimiento, en caso de muerte, enfermedad u hospitalización por cónyuge o pareja de hecho acreditada o familiar en primer grado”.

## **POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EMPRESARIALES**

### **1. Conciliación y flexibilidad laboral**

La implantación de políticas conciliadoras de la vida laboral y personal - familiar se lleva a efecto mediante distintas técnicas flexibles y

<sup>136</sup> Molero (2011) expresa que la “Ley Orgánica de Igualdad ha situado la promoción de las medidas a favor de la igualdad y de la conciliación laboral y familiar en el marco de la negociación colectiva”, aspecto importante para el establecimiento y mejorar de la situación de los trabajadores.

capaces de equilibrar tal conflicto que han dado en denominarse “políticas familiarmente responsables”. Se aplican para

Mantener o retener a sus más valiosos empleados con mejores condiciones o con extras salariales, también agradeciendo a los trabajadores su entrega, esfuerzo y dedicación. Pero todo ello debe respetar los marcos legalmente establecidos, aplicar y respetar la legislación laboral vigente.

Las empresas tienen capacidad de ampliar lo establecido legal y estatalmente y mejorarlo. Sin embargo en ocasiones no resulta fácil la aplicación de estas medidas.

El tamaño empresarial, la concienciación respecto al tema, la situación personal de trabajadores y empleadores, estado económico, entorno en el que se desenvuelven serán factores clave en el momento de aplicar, desarrollar e implantar estas políticas conciliadoras.

La decisión empresarial de implantar medidas conciliadoras responde, sobre todo en tiempos de crisis, al análisis interno de costos y beneficios donde interactúan factores diversos del entorno ya sea cultural o laboral, económico, social - político. Todo tiene su pro y su contra, la aplicación de estas técnicas conciliadoras en la empresa trae a esta también beneficios y ventajas en su funcionamiento, aunque en ocasiones resulte difícil contabilizar ganancias pues más que nada éstas repercuten en beneficios intangibles, aunque poderosos. Estas políticas suponen la mejora del clima y la motivación de los trabajadores, favorecen un entorno de trabajo más agradable, mayor compromiso, motivación e integración de los empleados. En esto coinciden Meil, García, Luque y

Ayuso (2008), que además estiman que la conciliación aporta a la empresa:

- Aumento de la productividad, mejor clima y motivación.

- Reducción de la rotación del personal, retiene a los trabajadores más valiosos y con mayor talento en la organización.

- Estas políticas son un buen medidor del grado de satisfacción de los empleados con respecto a la empresa.

- Reducen el absentismo laboral.

- Reducen el estrés.

- Aumentan la tasa de retorno al puesto de trabajo después del aprto.

- Reducen los periodos de excedencias.

- Aumentan la competitividad.

Sin embargo hay un coste para la empresa, Meil et al (2008). En su estudio realizado analizando la no aplicación de estas políticas conciliadoras ve una inherente atracción de dos tipos de costes.

La empresa tendrá costes económicos por la propia aplicación de estas políticas, pero a ello se suman los costes organizativos, en los puestos de gran especialización se añade la dificultad de la imposibilidad en el reemplazo de los trabajadores y tener que hacerse cargo de la formación de los sustitutos. Pero intereses de la empresa aparte, los de los trabajadores son muy distintos. Ponce (2007) critica los modelos empresariales que aplican la conciliación simplemente desde el punto de vista “económico, materialista y cortopla-

cista”, pues no se puede obviar la complejidad y la necesidad que representan los problemas humanos.

El Centro Internacional Trabajo y Familia, en el año 2006, realiza un estudio sobre la aplicación de políticas conciliadoras, descubriendo y clasificando distintos modos de aplicar flexibilidad a las necesidades de conciliación laboral, distinguiendo entre políticas de flexibilidad laboral, apoyos profesionales, servicios familiares y beneficios extra-salariales.

Una mayor productividad lleva a incrementos salariales porque el empresario tiene suficiente holgura como para permitirse pagar más a sus asalariados independientemente de la posición jerárquica que ocupen en la empresa. El incremento salarial lleva anexo un incremento del nivel de vida, estamos en el modelo productivo que representa la figura del magnate Ford y que se desarrolló entre 1950 y 1970 en los países desarrollados capitalistas. Estamos ante el nacimiento del llamado Estado del Bienestar. Según Quintana (2012) este sería el preámbulo de la flexibilidad laboral.

La crisis económica de los años setenta que deviene de la crisis del petróleo y del sistema fordista agotado, producirán altos índices de paro y por consiguiente un grandísimo descontento social. Surgirá a partir de este punto de inflexión una nueva etapa, un neofordismo que desarrolla como forma organizacional la flexibilidad laboral para el personal y será utilizada como instrumento de especialización de la producción. Hasta que llegamos a nuestros días en que la flexibilidad laboral va a depender de un conjunto amplio de actuaciones empresariales diversas entre las que se encuentra la interacción con el

entorno; y, dentro de la empresa, la situación se reconduce hacia la realización de los correspondientes ajustes en recursos humanos adecuándolos a raz de las necesidades de producción. Tal que así, entenderemos pues que la flexibilidad laboral no es sino una estrategia empresarial que hace frente a la variabilidad en la evolución de los mercados.

La flexibilidad laboral puede abordarse desde distintos puntos de vista, los estudios de Albizu (1997) revelan una clasificación desde distintos ámbitos sociales. Así desde la psicología social, se establecería como la capacidad del humano de adaptarse a situaciones nuevas o nuevas condiciones laborales, que pueden manifestarse de forma interna al individuo o ser producto de exigencias y necesidades externas. Mientras que desde la óptica sindical se entendería la flexibilidad laboral como reducción de derechos y conquistas socio-laborales. Desde la perspectiva patronal se entendería como una necesidad de supresión de las dificultades legales en materia laboral para que la empresa pueda disponer y organizar en su beneficio eficientemente los recursos humanos con los que cuenta. Desde las administraciones públicas sería el constante incremento del desempleo el que crea una necesidad real para que las administraciones intervengan adoptando un papel proteccionista e intervencionista con el objetivo de regular igualmente la econommía.

Desde la perspectiva de la gestión empresarial, la flexibilidad laboral sería el modo de distribuir o establecer eficientemente los recursos humanos de la empresa adecuándolos a la realidad de lo que realmente es necesario atendiendo a la demanda de bienes y servicios.



## 2. Los tres métodos de Chinchilla

Chinchilla entre 2005 y 2007 se pronuncia sobre las principales políticas de flexibilidad laboral exponiendo que se diferencian tres métodos: flexibilidad horaria, flexibilidad del espacio de trabajo y flexibilidad en modalidades de permiso, con diferentes técnicas desarrolladas por cada una de ellas.

*“La primera dificultad que tienen los trabajadores es las jornadas interminables que tenemos en España. Especialmente en las oficinas donde se hace el horario partido, con dos o tres horas para comer. Este es un hábito bastante extendido, en lugar del horario europeo, que si lo siguiésemos acabaríamos a las 17h como máximo, en lugar de acabar a las 19 o 20h. Eso es lo primero que va mal.*

*En segundo lugar, otra dificultad es que no haya horario flexible. Cuando dispones de un horario flexible de entrada y de salida puedes ahorrarte el tráfico, puedes estar en casa respondiendo e-mails, puedes llevar a los niños al colegio, hay muchas cosas que puedes mejorar. Lo más importante ahora mismo es que tenemos unos directivos o supervisores que no son flexibles”...*

*“La flexibilidad es básica. El siglo XXI es el siglo de la F de Flexibilidad, la F de Feminidad, que es necesario el género femenino para dirigir empresas, que es mucho más flexible que el hombre en general y la F de Familia, porque si no tenemos niños no tenemos capital social”...*

*...” lo que tendríamos que hacer es que el horario empresarial se adecuara a la escolaridad y no al revés. Lo que no*

*podemos hacer es ampliar el tiempo del colegio por la mañana y por la tarde para que los niños se queden a la escuela mientras los padres trabajamos. Yo creo que tiene que ser al revés, tenemos que hacer 8 horas todos, pero que sean 8 horas, no puede ser que para la empresa sean más y para el colegio menos. Me parece que aquí, si la empresa es flexible, ya no es tan importante el tema de conciliar horarios de colegios y trabajo. De hecho, un estudio que hicimos para la Generalitat de Catalunya hace ya unos cuantos años mostraba que lo más importante era, en primer lugar, el modo de conciliar trabajo y familia, lo segundo las políticas de empresa y luego, en quinto lugar, los horarios. Por eso, si se llevan a cabo políticas de flexibilidad los horarios pasan a ser secundarios. Ahora bien, un tema que a menudo no se trata es que no tiene sentido que sigamos un horario solar que no nos toca. Estamos cogiendo el horario de Polonia en lugar del de Inglaterra. Esto significa que si hay luz hasta más tarde, te vas más tarde a casa y no tiene que ser así. No vamos de acuerdo con el resto de Europa. En eso también tiene mucho que ver el horario de las comidas. Si siguiéramos otro tipo de horario estaríamos comiendo antes y por tanto también llegaríamos antes a casa”...*<sup>137</sup>

<sup>137</sup> En el informe *Diez años de conciliación en España*, del que es autora Nuria Chinchilla y Consuelo León Llorente, se destaca que para hacer factible la conciliación es preciso *“buscar soluciones desde una óptica holística: política, empresarial, familiar, social e individual”*. Al respecto Chinchilla se pronuncia: *“...Si pensamos desde la perspectiva de familia en lugar de la perspectiva de individuo, por un lado, tenemos que tener el estado y las instituciones públicas que tienen que aportar el contexto necesario para que la gente realmente pueda hacer lo que quiere. Porque, por ejemplo, se ha comprobado que el número de niños deseados es de 2,4, esto está por encima de la tasa de reposición ¿Qué está pasando? ¿Por qué no podemos?*



A nivel de empresa es preciso favorecer la flexibilidad, es atractiva y estratégicamente interesante. El problema es que cuesta porque quienes tienen éxito y tienen posición generalmente no son flexibles porque no ven la necesidad de cambiar. Es muy distinto ver la vida desde el punto de vista de un empresario que de un trabajador y que un parado. “La persona debe ser capaz de gobernar su vida y tener conocimiento de las políticas de conciliación que se adaptan a sus necesidades, las competencias, hábitos para poder teletrabajar, etc”, pero hay que ayudar al trabajador para que desarrolle sus competencias y logre conciliar mejor. Por su parte, “la familia es una empresa de todos y hay que conseguir que todos los miembros pongan su grano de arena. Hay que desarrollar un plan estratégico y táctico y definir las tareas de cada uno. Un protocolo, en cierta manera”, afirma Chinchilla.

Recordemos que Chinchilla entre 2005 y 2007 se pronunciaba sobre las principales políticas de flexibilidad laboral exponiendo que se diferencian tres métodos: flexibilidad horaria, flexibilidad del espacio de trabajo y flexibilidad en modalidades de permiso, con diferentes técnicas desarrolladas por cada una de ellas.

En cuanto a Flexibilidad horaria, como técnicas principales estarían el horario laboral flexible, la jornada reducida pareja a una reducción salarial, el trabajo a tiempo parcial,

---

Porque no hay facilidades. El estado tiene que apoyar a las familias igual que en el resto de países. Francia por ejemplo, ofrece ayudas económicas y favorece la capacidad de elección de las familias que pueden decidir si llevan al niño a la guardería, se quedan en casa con él, lo dejan con los abuelos...Luego, también es importante apoyar a las empresas que concilian, que deberían tener más puntos en concursos públicos, desgravaciones fiscales...

el medio día libre parejo a la prolongación de la jornada el resto de la semana. El objetivo empresarial es disponer de los recursos humanos en el momento necesario, siendo flexible en el aumento o en la disminución de las horas trabajadas por el personal fijo de la empresa.

La flexibilidad de horarios da al trabajador la capacidad de decisión sobre cuándo desempeñar su trabajo, le da flexibilidad en el uso del tiempo, aunque lógicamente habrá de cumplir una serie de horas prescriptivas a la semana o mes. Fundamentalmente afectan al horario de entrada y salida, concediendo la posibilidad de salir del trabajo ante una posible emergencia familiar, por ejemplo, pudiendo comprimir la jornada laboral entre semana, lo que es muy valorado por el trabajador. Tal flexibilidad horaria no supone costes para el empresario ya que el mismo trabajador trabaja en su puesto de trabajo pero no con un horario rígido, que lo limita personal o familiarmente, con lo cual y además trabajará mejor, porque se sentirá agradecido y contento con su empresa. Se alarga la jornada diaria, pudiendo disponer de medio día libre, que generalmente se usa a final de semana.

Otra técnica aplicable es el trabajo a tiempo parcial. El personal afectado queda comprometido con la empresa a prestar sus servicios laborales durante un determinado número de horas en el día, semana, mes o año, horario inferior al tiempo considerado habitual.

También existe la modalidad de trabajo a puesto compartido. Su principal característica es la flexibilidad horaria, en la que dos o más personas vienen a compartir el mismo puesto de trabajo, las mismas funciones y las mismas responsabilidades, pero cada trabajador

cumple media jornada laboral. En esta modalidad hay dos variantes, por una parte está el llamado *job-sharing*, dos trabajadores de similar cualificación comparten horas, responsabilidades y tareas, aunque cada cual es responsable de sus tareas; el llamado *job-pairing*, que difiere del anterior en el tema de la responsabilidad, siendo en este caso una responsabilidad solidaria de la totalidad de las tareas realizadas. También está denominado *job-splitting*, ahora dos trabajadores de con cualificaciones diferentes van a dividirse el trabajo a tiempo completo en tareas diferentes conforme a la instrucción de cada uno de ellos.

La flexibilidad es estudiada por diversos autores, conviniendo en que presenta otras características ventajosas. Moral, García y Bote (2012) expresan que esta flexibilidad permite evitar desempleo y riesgo de permanencia en el mismo, también reducen la pérdida económica, de renta, pues garantizan seguir cotizando a la Seguridad Social, además de permitir la adaptación de horarios de trabajo a aspectos familiares, incidiendo positivamente en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y/o también en la realización de actividades formativas.

En cuanto a la flexibilidad del espacio de trabajo están las técnicas de usos de videoconferencias que salvan distancias y evitan desplazamientos; y la posibilidad de trabajar en el propio hogar.

La flexibilidad del espacio de trabajo hace posible el ejercicio laboral desde lugares distintos a la ubicación de la propia empresa. La evolución de las TIC y el trabajo por objetivos caracterizan éste método y para su promoción la empresa debe proporcionar infraestructura y material para el correcto

desarrollo del trabajo, puesto que los pilares básicos de la flexibilidad en el espacio son la tecnología, los procesos y la cultura de la compañía, según estima Chinchilla (2007). Se distinguen así por una parte el uso de videoconferencias, que permite ahorrar mucho capital y tiempo en la empresa; el uso de aplicaciones informáticas, que permiten aportar información precisa y evitan desplazamientos innecesarios; y el teletrabajo, donde el trabajador cumple no presencialmente con su trabajo, con su jornada laboral, desde el hogar u otro sitio con las TIC informáticas, telefónicas y de telecomunicaciones. Puchol (2007) habla de tres modalidades de teletrabajo: en el domicilio, centros de teletrabajo o telecentros y teletrabajo móvil o itinerante.

### **3. La flexibilidad también se puede auditar. Método IFREI.**

La flexibilidad también se puede auditar, pero hay que saber primero cómo podemos administrar la flexibilidad IESE tiene un instrumento de medida denominado IFREI (IESE Family-Responsible Employer Index) con el que se mide en primer lugar si se tienen o aplican las políticas, en segundo lugar si las empresas tienen el tiempo y el espacio, el apoyo a la familia, etc.; y, por último, se mide quién las está usando las políticas de flexibilidad y conciliación y en qué entorno dentro de la empresa.

A partir de aquí ya se hace posible la medición de la si es posible la flexibilidad y hasta qué punto; se estudia si el proyecto va a tener continuidad a través de un comité; y también se mide la cultura, es decir, por ejemplo: si en una determinada empresa está

bien visto o no marcharse antes que el jefe, si existe "presentismo", etc<sup>138</sup>.

También es auditable la conciliación laboro-familiar, tenemos el "modelo EFR" o Empresa Familiarmente Responsable. Una empresa Familiarmente Responsable dispone de una serie de políticas formalizadas para la empresa y la gente, Chinchilla (2011). Después hay determinar también que estas políticas se lleven a efecto. Es esencial la formación de los mandos intermedios, bastante reacios a cambiar su modo de proceder. En la empresa hay que ver que, además de las políticas, -que algunas vienen por ley y otras no-, es fundamental la sensibilización y ayudar a conciliar. Es importante también ver si los directivos son referentes o no en cuanto a conciliación; si ayudan instrumentalmente, mentalmente, emocionalmente en la conciliación. Igualmente tener en cuenta si la cultura de la empresa está ayudando o no a conciliar y a que los trabajadores se atrean a pedir. Todo lo cual indica que el modelo EFR es todo el conjunto de puntos y elementos anteriormente expuestos y que son los que están mide el índice IFREI.

Se ha pasado a partir de 1999 hasta la actualidad, de medir empresas como un todo, a medir dentro de la misma empresa entornos familiarmente responsables. Además, con el modelo EFR se descubren las correlaciones existentes en el entorno en el que está el trabajador, si es un entorno contaminante o por el contrario es un entorno enriquecedor; y, en función del entorno, la motivación de los trabajadores, el compromiso de éstos con la empresa o las ganas de marcharse a casa que cada cual tiene diariamente. Todo esto supone

un cambio en el modo de entender la vida. La idea de Empresa Familiarmente Responsable implica un cambio de mentalidad, una nueva era, que apunte el cambio de un sistema mecanicista y cortoplacista a la consecución de la conciliación real.

Actualmente el Centro Internacional Trabajo y Familia (International Center on Work and Family) de IESE trabaja en estudios sobre la conciliación en 23 países, desarrollando el IFREI 2011 a nivel mundial, ayudando en primer lugar a las empresas que quieran sumarse al proyecto, para que puedan diagnosticar y las que estén más comprometidas con el cambio, puedan formar parte del Club IFREI El club IFREI es una proyecto iniciativa del centro de investigación que permite a las empresas miembros establecer una red de cooperación e intercambio para promover buenas prácticas en materia de conciliación familia-trabajo. Como resultado de ésta interacción y de las investigaciones del Centro, obtener asesoramiento e informes a su medida, a la medida de cada empresa, respetando sus particularidades. Tres veces al año se diagnostica si los entornos son familiarmente responsables o no. Seguidamente se efectúan unas sesiones para poder compartir experiencias según sectores.

#### 4. Modalidades del permiso.

En cuanto a las modalidades de permiso, pueden ser por maternidad o por paternidad superior al que establece la ley, excedencia para el cuidado de familiares, vacaciones flexibles, ausencias por emergencias familiares, mantener las ventajas laborales después de un largo permiso, sustitución del personal de permiso o el esfuerzo para reintegrar en su puesto al empleado que regresa de un permiso largo. La empresa debería ser fiel a un alto

<sup>138</sup> Entrevista a Chinchilla. *Opus cit.*

grado de compromiso mejorando y ampliando la legislación y normas existentes y de obligado cumplimiento.

#### **4.1. Permiso de maternidad superior al que establece la ley**

Las mujeres gestantes o madres pactan con la empresa un periodo de descanso lógicamente con la correspondiente reducción o renuncia salarial, mientras que la empresa se compromete a mantenerlas en su puesto de trabajo.

La maternidad está protegida por la Seguridad Social y actualmente coexisten dos subsidios, incompatibles entre sí, por maternidad. La diferencia está en el carácter contributivo a la Seguridad Social. El subsidio contributivo por maternidad lo tendrán los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en el momento de descanso postparto, adopción o acogimiento, pero siempre que hayan cotizado un periodo de tiempo específico establecido.

El periodo de subsidio por maternidad, como normal general, y por consiguiente el de descanso, viene a ser diez y seis semanas ininterrumpidas, ampliándose en los casos de acogimiento o adopción múltiple, en dos semanas por hijo contando a partir del segundo hijo.

Para la madre el periodo de descanso obligatorio es de seis semanas, pudiendo disfrutar el cónyuge del resto del periodo, cuando ambos trabajan y cuando la madre opte por ello.

Son beneficiarios de estas dos semanas más los sujetos afectados por partos múltiples; por discapacidad de un hijo con grado 33% o superior; las adopciones o los acogimientos de hijos múltiples, por cada uno de los menores; la discapacidad de un menor adoptado o de un menor acogido.

La Seguridad Social protege la maternidad en los casos en que se reúnan todos los requisitos establecidos menos el de completar el previo periodo de cotización mínima. Así se establece en la modalidad no contributiva el subsidio por maternidad acompañado del periodo de descanso. Su cuantía asciende generalmente al 100% del IPREM, Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, aunque el INSS, Instituto Nacional de Seguridad Social, utiliza diferentes variables para establecer el importe exacto. Será de 42 días naturales la duración de la prestación para la trabajadora a contar desde el día del parto; y el periodo se incrementará en catorce días naturales en los casos de nacimiento en familia numerosa o en la que con el nuevo hijo adquiriera esa condición; también en casos de nacimiento de hijo en familia monoparental; en los partos múltiples; o en los casos en los que madre o hijo estén afectados de discapacidad al 65% en un grado igual o superior a este porcentaje.

#### **4.2. Permiso de paternidad superior al que establece la ley**

Se reconoce para los padres trabajadores bajo el Régimen General de la Seguridad Social o también en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, poder ausentarse de su puesto de trabajo dos días remunerados correspondiéndose estos días con el día del nacimiento y con el día siguiente al del parto, o de la fecha decretada por resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. Igualmente se establecen de permiso por paternidad trece días naturales.

El permiso puede ampliarse en dos días más por cada hijo con motivo de parto múltiple a partir del segundo. Tal cuestión es un derecho individual y exclusivo del padre, reconocido

tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los supuestos de adopción y acogimiento.

El derecho a la prestación por paternidad pretendidamente supone un avance hacia la igualdad entre sexos supuestamente a la hora del reparto de las tareas propias del cuidado de los hijos, aunque la que pare sea la mujer. Pretende abordar la supresión de estereotipos de género, según establece Huici y Moya (1994) entendidos como el conjunto de atributos asignados a un determinado grupo o categoría social. Aunque realmente el permiso de paternidad debe entenderse como derecho a disfrutar del neonato, porque no aborda cuestiones sanitarias en el caso paterno.

#### **4.3. Excedencias para el cuidado de familiares**

Excedencia<sup>139</sup> temporal de la relación laboral sin que devenga una pérdida de empleo ni extinción del contrato. La excedencia puede ser forzosa, cuando se concede por la designación o elección del trabajador para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo. Esta modalidad da derecho a la conservación del puesto y también al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Otra modalidad sería la excedencia voluntaria, derecho individual donde cada trabajador toma la decisión de suspender el contrato laboral temporalmente, para lo cual debe cumplir como único requisito exigido, tener una antigüedad de un año en la empresa al menos. El trabajador en este tipo de excedencia no tiene que dar razones para argumentar el motivo o causa de la solicitud.

Dentro del tipo excedencia voluntaria contamos con dos modalidades:

- Por cuidado de hijos, por naturaleza, por adopción, o en acogimiento, aunque éstos sean provisionales tanto permanente como pre adoptivo. El derecho duración no superior a tres años desde la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa que la produzca.
- Por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad (familia natural) o afinidad (familia política), cuando por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad sean dependientes. Esta excedencia se entenderá con duración no superior a los dos años y será ampliable en negociación colectiva.

#### **4.4. Otros permisos**

Se reconocen permisos para situaciones en las que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo con debida justificación y aviso previo en casos de matrimonio (quince días; por nacimiento de un hijo (dos días); fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (dos días) ampliable hasta cuatro si existe desplazamiento por parte del trabajador; traslado de domicilio habitual (un día); el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal (el tiempo indispensable para ello); realización de funciones sindicales o de representación de personal en términos legales o convencionalmente establecidos; para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prepara-

<sup>139</sup> Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



ción al parto que se deban de realizar en la jornada de trabajo (tiempo indispensable para ello).

Existen otras medidas o permisos, no reguladas y muy valoradas por los trabajadores, tales como el poder abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar sin necesidad de justificación previa o la posibilidad de disponer del periodo vacacional correspondiente en épocas elegidas íntegramente por el trabajador, lo que supone una comodidad añadida a la hora de armonizar el conflicto trabajo-familia.

## 5. Modelo Empresa Flexible

El modelo creado por Atkinson (1984) Y Atkinson y Meager (1986), conocido como “Empresa Flexible” establece varios tipos de flexibilidad para los trabajadores en la empresa:

- La flexibilidad numérica pretende ajustar el número de trabajadores a los vaivenes del mercado.

- La flexibilidad funcional pretende la reorganización rápida y precisa de las tareas entre los diferentes trabajadores. Implica el conocimiento y destreza de los trabajadores en varias tareas y puestos, lo que es cuestión contraria al trabajo mecánico y especializado desarrollado a raíz de la revolución industrial.

- La flexibilidad financiera, sería el ajuste proporcionado de los salarios en función de la productividad.

Las fuerzas vivas de un mercado, según Porter y su Teoría de las Cinco Fuerzas son el poder de negociación de los clientes, poder

de negociación de los proveedores, amenaza de competidores entrantes, amenaza de productos sustitutos y rivalidad entre competidores. Las organizaciones, no pueden dominar las fuerzas que engloban un mercado pero sin embargo sí poseen la capacidad y la necesidad de controlar el elemento más cercano y más valioso que poseen y que es el factor trabajo.

Sirvent (2009) recoge estudios realizados por Purcell (1999) y Fagan (2004) relativos a la flexibilidad del tiempo de trabajo; y establece una división todavía mayor. “La flexibilidad estructurada se logra a través de acuerdos sobre el tiempo de trabajo que son predecibles aunque no estándares”, -dice-, sirva de ejemplo el empleo a turnos rotatorios y a tiempo parcial regular. La característica principal es un mayor control y hacer más previsible la jornada de trabajo.

Un modelo más próximo y ventajoso para el trabajador es el de flexibilidad autónoma. En ella se establece la capacidad de modificar o alterar el tiempo de trabajo de los trabajadores para poder realizar otras actividades o conciliar la vida familiar y personal.

## 6. Asesoramiento a los trabajadores y servicios familiares

Para apoyo y asesoramiento las principales técnicas desarrolladas por las empresas en sus políticas empresariales de apoyos profesionales y asesoramiento se resumen en una serie de técnicas cuyo fin es establecer un intercambio de información entre empleados y empresarios. Las técnicas son el - legal, personal, profesional, la formación sobre conciliación trabajo y familia, formación en gestión del tiempo y del estrés, formación sobre temas familiares, formación sobre las



diferencias de estilo de trabajo entre ambos sexos.

La misión de los empresarios debe ser aconsejar al empleado, facilitando información y asesoramiento, con el objetivo de adaptar su trabajo con sus necesidades personales y así reducir la presión psicológica en la empresa de los trabajadores, lo que redundaría fuera de la empresa. Tal que así las figuras de mentoring y coaching se convierten en fundamentales para la aplicación de estas medidas de flexibilización, apoyo y formación en beneficio en la empresa de la conciliación de la vida de los trabajadores laboral, familiar y personal, según Chinchilla (2007).

En cuanto a los servicios familiares, cuatro serían las técnicas a aplicar en esta modalidad: la información sobre guarderías y colegios, centros de deportes<sup>140</sup>, información sobre centros para personas mayores o discapacitados; y servicio de guardería bien sea propio de la empresa o subvencionado. Todo lo cual busca el incremento en la calidad de vida de los trabajadores, no exento de carácter informativo y de prestación de ayuda al trabajador, siendo el principal objetivo del empresario el más óptimo rendimiento laboral

<sup>140</sup> Según la nota descriptiva N°384 de la Organización Mundial de la Salud, la actividad física regular y en niveles adecuados presenta ventajas como la ayuda que ofrece para establecer un equilibrio energético y a controlar el peso; la mejora del tono muscular y cardiorrespiratorio; reduce el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y colon y depresión; reducir el riesgo de caídas y de fracturas vertebrales o de cadera; mejora la salud ósea y funcional. Combate la inactividad física que provoca el 6% de las muertes e influye nefastamente en enfermedades como el cáncer de mama y colon (21-25%), diabetes (27%) y cardiopatías isquémicas (30%).

en el trabajador. Se trata de un intervencionismo empresarial en aspectos extralaborales, en la situación personal y familiar de los empleados procurando asumir ciertas cargas para descargar al personal y que éste pueda ofrecer el mejor rendimiento exento ya de preocupaciones.

También hay que citar los beneficios extrasalariales, los facilitadores de la cultura familiarmente responsable o los métodos de trabajo que dificultan la conciliación, como el empleo a turnos y empleo nocturno que acarrearán no pocas consecuencias.

## BIBLIOGRAFIA

-Alegre, I; Chinchilla, N; León, C; Canela, M. A: *Políticas de conciliación, liderazgo y cultura en 2.200 Pymes españolas*. IESE Business School- Universidad de Navarra, 2007.

-Centro Internacional Trabajo y Familia: *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas*. IESE Business School- Universidad de Navarra, 2006.

-Chinchilla, N; Poelmans, S; García-Lombardía, P; López, M.: "Políticas de recursos humanos orientadas a la conciliación vida profesional-vida familiar y su relación con el desempeño. Análisis en las multinacionales de la comunidad de Madrid". *Estudio 23. IESE Business School- Universidad de Navarra*, 2005.

- Chinchilla, N y León, C.: *Hacia la conciliación de la vida laboral familiar y personal. Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, 2007. Centro Internacional

Trabajo y familia, IESE Business School-Universidad de Navarra, 2007.

-Edenred: *Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional*. IESE Business School-Universidad de Navarra y IFREI, 2012.

-EPA: *Encuesta de Población Activa 2011*. Instituto Nacional de Estadística, 2011.

-Fundación Encuentro: *Informe España 2011. Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Fundación Encuentro, 2011.

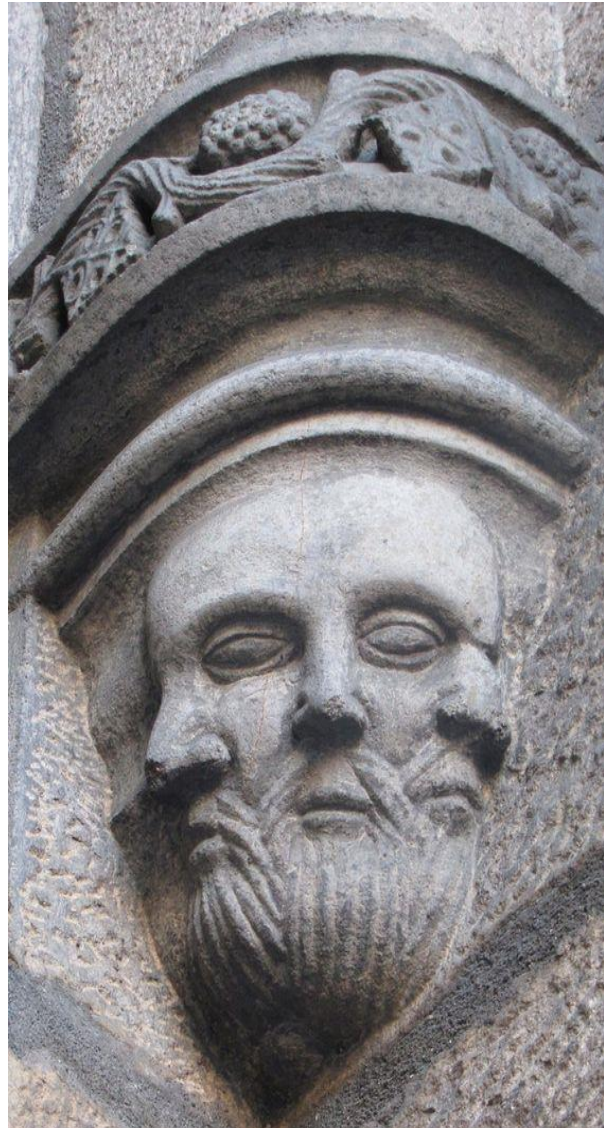
-Fundación Encuentro: *Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Fundación Encuentro, 2004.

-Gómez, S, Martí, C.: *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Documento de investigación n°557*. IESE Business School- Universidad de Navarra, 2004.

-Greenhaus y Beutell (): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, 1985, pág. 76-88.

-Meil e Iglesias de Ussel: *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona, 2001.

-Quintanilla, B.: *La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico*. Cuadernos de Relaciones Laborales 23, pág. 95-129, 2005.



**La Trinidad. Iglesia de Saint Étienne, Caen, Francia**