



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**TRABAJO FIN DE GRADO
EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**UN ANÁLISIS COMPARADO EUROPEO DE LA “CONCILIACIÓN DE LA
VIDA LABORAL Y FAMILAR”.**

Anna Carreras Lanau

DIRECTOR

Salomé Goñi Legaz

Pamplona-Iruña

10 de Enero de 2014

RESUMEN

En el siguiente Trabajo de fin de grado (TFG) trataremos de conocer la situación actual sobre la conciliación familiar y laboral. Pretendo conocer que es la conciliación, con que problemas se encuentra, y que agentes interactúan a favor a ella, además de realizar un análisis comparativo de España y la Unión Europea sobre los problemas para conciliar y las distintas medidas que se toman desde las empresas para evitar este problema.

Partiré de una base teórica, que nos permitirá contextualizar el tema, definiéndolo y conociendo que medidas hay propuestas actualmente, para posteriormente realizar un estudio descriptivo y cuantitativo a partir de Encuestas de calidad de vida, comparando la situación de España con diferentes países de la Unión Europea permitiéndonos sacar conclusiones sobre la situación actual y la percepción social, sobre el tema en cuestión.

ABSTRACT

The aim of this study is to know the current status of work and family “conciliation” in our society. Our goal is to know what conciliation mean, what troubles it may face as well as what differences can we find between Spain and the European Union.

Starting from a theoretical basis we will be able to define what “conciliation” is. Furthermore we will know which related actions are taking place nowadays. Lastly we will make a comparative and quantitative study, based in “Life Quality” surveys, in order to compare Spain and several European countries. This study will allow us to draw conclusions about the current situation and the social perception of “conciliation”.

Palabras clave: conciliación familiar-laboral, flexibilidad, políticas facilitadoras, medidas de conciliación.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	6
3. AGENTES QUE INTERACTUAN	8
3.1 Estado	8
3.1.1 <i>Cambio Horario</i>	11
3.2 Empleadores	13
3.3 La familia	19
4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES	21
4.1. Situación conciliación	21
4.2. Diferentes políticas	27
5. CONCLUSIONES	35

1. INTRODUCCIÓN

Conciliar la vida la vida familiar y laboral actualmente sigue siendo un reto pendiente de resolver en nuestra sociedad. Hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales cada vez es más complicado y se traduce en un conflicto social. Nos encontramos en un mundo sometido constantemente a cambios a los que debemos adaptarnos. Hoy por hoy son muchas las familias en las que ambos conyugues trabajan, por ello es necesario hallar medidas que faciliten compaginar ambas vidas.

La incorporación de políticas de conciliación en las empresas, conlleva tanto ventajas para el trabajador como para el empresario, ya que se traducen en un aumento de bienestar del trabajador en el puesto de trabajo y en casa, liberándolo del estrés que puede sentir a la hora de compaginar ambas vidas. El hecho de tener medidas que le faciliten esta labor puede traducirse en un aumento de su rendimiento y productividad, beneficiando a la actividad empresarial.

A partir de este estudio, pretendo conocer que es la conciliación y cuáles son aquellos agentes que intervienen, además de determinar los elementos comunes en la conciliación en Europa.

Para la elaboración del estudio, la metodología seguida en el siguiente trabajo ha sido una definición y descripción teórica del tema, y posteriormente un estudio comparativo de la situación europea respecto la española, a partir de diferentes estudios realizados por entidades españolas como por ejemplo la Fundación Encuentro o la el IESE (Universidad de Navarra).

Se trata de un tema muy interesante y de actualidad, ya que como he dicho antes, cada vez es mayor la proporción de familias que deben trabajar a la vez que atender a su familia, compaginando ambas vidas. Decidí realizar este proyecto, ya que me interesaba conocer con mayor profundidad la actualidad de la conciliación familiar-laboral, las diferentes políticas disponibles actualmente por parte de las empresas y con qué problemas se encuentran a la hora de aplicarlas, además de las razones por las que los trabajadores deciden o no acogerse a ellas, tanto en España como en los diferentes países de la Unión Europea.

Los objetivos que me he propuesto con el trabajo son los siguientes:

- Conocer que es la conciliación familiar - laboral y agentes interactúan en ella para favorecerla.

- Comprender en mayor profundidad la situación y las diferentes políticas de flexibilidad laboral que encontramos actualmente en las empresas. Además de la percepción social sobre el tema, es decir si los trabajadores conocen o no las medidas ofertadas y el por qué las utilizan o por que no.
- Realizar un análisis cuantitativo y descriptivo de la situación de España en comparación con diferentes países de la Unión Europea.

A continuación, os invito a que descubráis que es y cómo se encuentra actualmente la conciliación familiar y laboral en España.

2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Podemos definir conciliación laboral y familiar, como la capacidad para evitar el conflicto entre el trabajo y la familia, que se da cuando las presiones del entorno hacen que ambos ámbitos no sean compatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985).

Una de las primeras cuestiones que nos debemos plantear a la hora de abordar el tema es que el hecho de hablar de “conciliación” lleva implícito el reconocimiento de la existencia de conflicto, entre la vida privada y familiar con la actividad laboral.

Este conflicto cuenta con tres dimensiones:

- Conflicto basado en el tiempo: El tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo en la otra (incompatibilidad horaria).
- Conflicto basado en la tensión: Cuando se dan altos de niveles de estrés, tensión y ansiedad, en el cumplimiento de una de las actividades, esto afecta negativamente al desempeño de la otra función, que se ve afectada indirectamente.
- Conflicto basado en el comportamiento: Si existe incompatibilidad entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos, se ven afectadas las conductas requeridas en los diferentes ámbitos.

Numerosos autores como (Chinchilla, 2007; León, 2007; Alegre, 2007; Canela, 2007; García –Lombardía, 2005, Poelmans, 2005; Lopez, 2005), analizan los cambios socio-demográficos, que durante los últimos años han afectado a la relación familia trabajo. A lo largo de las últimas décadas podemos decir, que han sucedido diferentes fenómenos socio-demográficos, destacando como el más importante de la segunda mitad del siglo XX; la introducción de la mujer en el mundo laboral. La incorporación masiva de la mujer, ha conllevado una revolución a nivel social, familiar, personal y empresarial. Actualmente son muchas las familias en la que ambos conyugues trabajan fuera del hogar, por ello son necesarios cambios tanto en la mentalidad de las familias, el estado (legislación), como en las empresas, con el fin de poder armonizar ambas vidas.

Echando la vista atrás, podemos decir que hemos pasado de una sociedad, en la que el hombre era el único que se encargaba de traer dinero a casa, y la mujer quien se encargaba de la educación de los hijos, a un modelo en el que ambos tienen aspiraciones profesionales y ambos son los encargados de la educación y el cuidado de los hijos. En los últimos años,

se ha producido un aumento del empleo femenino español – pasando del 40% en 2001 al 46% en 2005 y 53% en 2011 del total del empleo (EPA, 2011).

Debido a estos cambios, podemos observar una alteración en la evolución de la demografía, destacando un descenso en el índice de natalidad y un aumento de la esperanza de vida, provocando que nos encontremos ante una población envejecida y a su vez más dependiente.

Muchos autores indican que, las consecuencias de dicho conflicto no solo afectan al ámbito familiar (estrés, ansiedad, apatía, etc.) y a la demografía- social (descenso de la natalidad, disminución de matrimonios, divorcios, etc.) sino que las empresas también se ven afectadas y lo detectan, a partir de un aumento de la rotación, absentismo, desmotivación y falta de interés por parte de los empleados además de una falta de compromiso. Estas consecuencias pueden llevar finalmente a un mayor nerviosismo por parte del empleado, tanto en la empresa como en la familia, provocando incluso una disminución de la producción o tensiones familiares.

Dada la situación, los diferentes agentes (estado, empleadores y trabajadores), están empezando a pensar medidas con el fin de ayudar a los empleados a conciliar ambas vidas, para así aumentar el bienestar de los empleados y la producción de la empresa. Pese al conocimiento de una necesidad de cambio y un reestructuración de los puestos de trabajo, son muchas las empresas que aun van en la cola, ante la aplicación de diferentes políticas facilitadoras, como por ejemplo flexibilidad en el horario de entrada o salida, o flexibilidad a la hora de tomar un día libre.

Cuando hablamos de la puesta en marcha de programas de ayuda, vemos que las empresas se ven afectadas por el porcentaje de empleados, el tamaño de la empresa, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por atraer y retener a su plantilla.

Pese que en el trabajo destacaremos más la atención y cuidados de los niños no hay que olvidar que cuando hablamos de obligaciones familiares no solo nos referíamos al cuidado de los más pequeños, sino también puede ser el cuidado de personas dependientes como personas enfermas o mayores, que necesitan de una atención constante.

3. AGENTES QUE INTERACTUAN

Cuando hablamos de conciliación entre la vida familiar y vida laboral, debemos tener en cuenta aquellos recursos con los que contamos. Según el “Informe de España del 2001-Una interpretación de su realidad social” elaborado por la Fundación Encuentro (CESC), en el que se trata de reflejar la situación sobre el conflicto entre la vida laboral y familiar en España en el año 2004, podemos dividir estos recursos en tres grandes grupos; los recursos proporcionados por el estado y la legislación, los recursos ofrecidos por parte de las empresas y los recursos por parte de las familias. El fin de estos recursos es proporcionar medidas que nos permitan facilitar el conflicto y sea más fácil compaginar ambas vidas.

3.1 Estado

Cuando hablamos del papel que juega el estado en la conciliación, nos referimos a las medidas que toma el gobierno con el fin de facilitar los conflictos que se pueden dar entre la vida laboral y familiar y la igualdad dentro del hogar.

A lo largo de los años, el ordenamiento laboral se ha visto con la obligación de ir evolucionando y no solo atender aquellos aspectos meramente laborales como puede ser el salario o la jornada, si no también tener en cuenta las circunstancias familiares de los trabajadores.

Según (Meil e Iglesias de Ussel, 2001) podemos encontrar cuatro orientaciones básicas con el fin de facilitar la conciliación (confrontación):

- Políticas destinadas a facilitar la libre elección entre irrupción temporal de la vida laboral y la voluntad de compaginar las obligaciones familiares y laborales, lo que supone la consideración de aumentar los permisos parentales. Esta sería la filosofía aplicada en Suecia o Finlandia, incluso en Dinamarca pero con algunos matices como permisos parentales más cortos, por ello requieren mayor utilización de los servicios de cuidado preescolar.
- Políticas que intentan promover el cuidado de los niños en el hogar, compensando los costes derivados de esta opción y actuando en el ámbito de los servicios a partir de los tres años. Podemos ver este modelo en países como Alemania en el que no existen servicios financiados para los niños de 0 a 3 pero cuentan con beneficios fiscales durante el periodo. Otro país de ejemplo podría ser Austria pero con algunos ajustes.

- Políticas liberales, en ellas no se contemplan permisos parentales ni servicios públicamente financiados, cada cual ha de asumir los costes de la opción elegida. Ejemplos de este modelo son Irlanda y Reino Unido.
- Políticas destinadas a ayudar en el cuidado de los niños en casa en virtud de una política de permisos amplia, garantizando normalmente el retorno al mismo puesto de trabajo, pero privatizando los costes derivados del recurso a esta opción, es decir no hay salarios de sustitución ni prestaciones familiares significativas, además de una escasa oferta de servicios de guarda públicamente financiados para los niños de 0 a 3 años. Dentro de este modelo encontramos países como España, Portugal, Grecia y Holanda.

Con el paso de los años, España ha sufrido una intensa evolución en lo que respecta a legislación relacionada con la conciliación, tanto por la necesidad de cambio a causa de las exigencias de la Unión Europea, quien quiere convertir sus empresas en empresas familiarmente responsables exigiendo medidas de carácter obligatorio, que faciliten la conciliación, como por la tendencia de las empresas españolas hacia convertirse en empresas preocupadas por sus trabajadores. Dada dicha situación y un entorno tan cambiante es necesaria una revisión periódica de la situación legislativa, para así poder adaptarse bien a las circunstancias, mostrar mayor apoyo a los trabajadores y que no resulte tan difícil compaginar ambas vidas.

Uno de los primeros permisos más aceptados y con mayor éxito fue el “Seguro de maternidad”, instaurado durante la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), con el que se quería garantizar y proteger los derechos de las madres trabajadoras y sus hijos. Tras la medida, el derecho de las madres y el desarrollo de permisos, empiezan a asentar sus primeras bases en el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma principal por la que se rigen los derechos de los trabajadores en España, y en la Ley 8/1980, ambas actualmente en vigor. Con el paso del tiempo, estas medidas se han ido modificando, mejorando la protección y los permisos para aquellas personas que trabajan a la vez que atienden a su familia.

Pese que en el Estatuto de los Trabajadores encontrábamos el permiso retribuido por alumbramiento de la esposa, que posteriormente ha sido mejorado, hay destacar que no fue hasta 1989 que Ordenamiento Laboral Español contemplara derechos para los hombres con relación a compaginar su vida laboral y familiar.

En 1999 con la elaboración de La Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, se refleja la aceptación de conflicto, por tanto la necesidad de una ley que ayude y mejore la situación, en ella se plantea como deben ser los permisos, las excedencias y demás políticas de conciliación mínimas de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa, disponiendo así los trabajadores de unas medidas mínimas iguales para todas las empresas, pese que estas posteriormente pueden ofertar y negociar mejores medidas/condiciones con sus trabajadores.

Otra orden de compromiso al desarrollo de medidas por parte del gobierno es el Plan Integral de Apoyo a la familia aprobado en 2001, en él se desarrollan y se toman medidas en el plano fiscal y el ordenamiento civil. El gobierno español se ha comprometido en el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001) a incrementar los servicios de atención a la primera infancia junto a las comunidades autónomas, con el fin de aumentar la oferta de guarderías públicas y poder cubrir la demanda.

Pese a que en el cuidado de los niños y los mayores dependientes, la familia juega un papel crucial, el Estado puede ayudar mediante diferentes ayudas a la conciliación, añadiendo servicios que faciliten el cuidado. Por ejemplo a la hora de la escolarización infantil, dependiendo del país encontramos mayores o menos servicios que faciliten la entrada temprana a la escuela, o por ejemplo adaptar mejor los calendarios de la escuela con los calendarios laborales, para que así los padres puedan atender a los hijos durante las vacaciones y no requieran del pago de servicios extra. Si nos comparamos con algunos países podemos ver que la tasa de escolarización temprana es muy alta en Dinamarca, Estados Unidos y Suecia, en cambio en España, Austria, Grecia, Italia y Holanda la cobertura es menor.

Los servicios propuestos deben ser asequibles flexibles, coherentes, disponibles tanto para el ámbito urbano como para el rural, incluyendo necesidades especiales. La financiación no figura como requisito ya que se trata de una medida a la libre disposición de cada estado al igual que a la cualificación necesaria para los trabajadores. Se trata de ofrecer un servicio de calidad a un precio asequible.

Cuando hablamos de las ayudas que proporciona el estado fiscalmente, podemos decir que son muy escasas o prácticamente nulas. Algo incomprensible es que los gastos de guardería no puedan considerarse como deducibles de los ingresos por trabajo, cuando sin estos gastos es evidente que no podrían haber ingresos. En cambio las empresas si pueden

deducirse las comidas de empresa. La última medida con referencia al tema, es la posible deducción por maternidad de 1200 euros para madres que cotizan en la seguridad social. Esta medida introducida en 2013 permite a aquellas madres (o padres que tengan la tutela exclusiva) que trabajen y tengan un hijo menor de tres años tengan derecho a recibir 100 euros mensualmente o 1200 euros anuales, que pueden ser cobrados como una deducción en el impuesto sobre la renta anual (IRPR) o pago mensual.

En resumen, como bien refleja Quintanilla (2005) y El informe de España 2004, el estado trata de impulsar y desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales, promoviendo servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes a partir del desarrollo de medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados, al igual que una definición de medidas de reorganización de los tiempos para favorecer la conciliación de su personal.

A lo largo de los años hemos ido viendo diferentes reformas laborales, en ellas también se procura tomar nuevas medidas que faciliten la conciliación y al fin llegar a una sociedad igualatoria capaz de compaginar ambas vidas sin olvidar ni dejar de lado ninguna de ellas.

3.1.1 Cambio Horario

Cuando hablamos de conciliación y de la actualidad del tema, debemos conocer los nuevos proyectos que se están planteando en referencia a la vuelta del huso del horario de Greenwich, ya que provocarían una mejora de la situación y mayor tiempo libre para el disfrute familia.

Geográficamente nuestro país pertenece al huso horario de Greenwich, es decir una hora menos de la actualmente dispuesta, la misma que Londres, sin embargo tenemos la misma que Alemania. ¿Pero porque razón? ¿A qué se debe ese cambio?

Este cambio se produjo en plena II Guerra Mundial, cuando Francisco Franco decidió mostrar su apoyo al régimen alemán adaptando su mismo horario, al igual que España, Italia y Portugal también decidieron cambiar su horario como muestra de apoyo, pero al finalizar la guerra estos volvieron al huso horario que les per tocaba mientras que España lo mantiene desde entonces. Esto se traduce en jornadas laborales demasiado extensas, poco productivas y con demasiados tiempos muertos. Actualmente, el congreso plantea

pedir al gobierno un estudio socio económico, para conocer cuáles serían las consecuencias tanto a nivel social como económico, si cambiáramos el huso horario en España, recuperando el antiguo, para así favorecer la vida familiar y laboral.

La subcomisión considera que este cambio horario incidiría favorablemente en la conciliación, permitiendo tener más tiempo libre para la familia, la formación, el ocio, la vida personal, etc. evitando tiempos muertos en mitad de la jornada. Se trataría de una tarea muy compleja ya que implicaría una transformación en nuestras costumbres diarias, como por ejemplo en las horas de los descansos y de las comidas, pero es innegable que los resultados serían favorables, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Según declaraciones del presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios Españoles, Ignacio Buqueras, España es el país que más horas pasa en el trabajo sin embargo, en cuanto a la productividad se encuentra en la cola de Europa. Uno de los defectos que detectamos ante tal situación es la presencia de cultura de presentismo demasiado arraigada, es decir se consideran más importantes las horas presenciales en el trabajo que no las realmente productivas.

En este momento, la comisión se encuentra recogiendo firmas para volver al horario al que geográficamente pertenecemos, ya que la propuesta de una nueva reestructuración de los horarios conllevaría una mejora a la hora de conciliar los horarios familiares y laborales, una mejora en la racionalización del tiempo del trabajo y el descanso y una mejora en la competitividad y producción de las empresas.

Si comparamos la situación en horarios laborales de España con algunos países de Europa nos encontramos ante tal situación:

Cuadro 1. Horario Laboral Europa:

Reino Unido	Alemania	Italia	España
8:30-17	9-18	8-13 14-17	9-14 16-19

Entrando a la misma hora, España es el país que sale más tarde, ya que dedica dos horas para comer, mientras que los distintos países de la Unión Europea usan 30 minutos, esa diferencia provoca que en España se dé un alargamiento de la jornada laboral (Cuadro 1). Un cambio horario, mejoraría la calidad de vida de las familias y la productividad de la empresa, pero además del cambio horario por parte del gobierno sería necesario un cambio

en los diferentes hábitos inadecuados que provocan pérdida de tiempo laboral, que podría ser transformado en tiempo libre.

En resumen una restructuración de los husos horarios provocaría un mejor aprovechamiento del día que permitiría a los trabajadores poder tener más tiempo libre, conllevado esto a una menor confrontación entre la vida laboral y familiar.

3.2 Empleadores

Otro de los recursos claves que interactúa a la hora de facilitar la conciliación, son las empresas. Las empresas, por ley están obligadas a aplicar la legislación laboral, pese a que la forma de aplicación puede ser muy diferente en función de la empresa, facilitando la conciliación en algunos casos y dificultándola en otros. Además de las medidas legalmente establecidas, las empresas y los trabajadores pueden tomar acuerdos que mejoren las condiciones para ambos, mejorando el rendimiento de la empresa y la satisfacción del trabajador. Dada la necesidad por retener a los mejores trabajadores, las empresas se ven obligadas a negociar las condiciones de trabajo de estos, ofreciéndoles políticas que les permitan equilibrar el trabajo con la vida privada. A estas medidas que las empresas ofrecen se denominan políticas familiarmente responsables. Dichas medidas pueden ser mejoras de permisos, mejoras en las condiciones de trabajo, facilitar acceso a guarderías o centros de atención de adultos e información.

Hay que señalar, que a menudo la aplicación de las medidas facilitadoras no siempre es fácil, y no solo depende de la empresa, si no también depende del tipo de trabajo, situación en la que se encuentra la empresa y el trabajador, etc. Cabe destacar, que pese que muchas empresas están añadiendo nuevas medidas con el fin ayudar al trabajador, frecuentemente los trabajadores no son conscientes de las medidas o derechos de los que disponen, por ello es muy importante que la empresa se encuentre en contacto con el trabajador y le informe de las posibilidades que posee. Actualmente, las medidas más aplicadas por parte de las empresas son mejoras en las políticas de permisos, tanto de maternidad como en excedencias.

Según un estudio realizado por el Centro Internacional Trabajo y Familia (2007) podemos hacer la siguiente clasificación en cuanto a los tipos de flexibilidad: Políticas de flexibilidad, apoyo profesional, servicios familiares y beneficios extra-salariales. A continuación comentaremos cada uno de ellos.

A. POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD: La clasificación queda regida en la tabla 1.

La flexibilidad laboral podemos dividirla en flexibilidad horaria, modalidades de permiso y flexibilidad de espacio (Chinchilla. N, 2005 y 2007). La tabla 1 recoge esta clasificación con las diferentes modalidades que las empresas pueden ofrecer.

Tabla 1. Flexibilidad laboral

F L E X I B I L I D A D E S P A C I O	FLEXIBILIDAD HORARIA	Horario laboral flexible
		Trabajo a tiempo parcial
		Medio día libre a cambio de alargar la jornada el resto de la semana
		Jornada reducida a cambio de una reducción salarial
	MODALIDADES DE PERMISO	Permiso por maternidad superior al que se establece por ley (16 semanas)
		Permiso por paternidad superior al que se establece por ley (2 días)
		Excedencia para cuidar de un familiar
		Calendario de vacaciones flexible
		Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar
		Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo
		Sustitución del personal que está de permiso
	FLEXIBILIDAD DE ESPACIO	Esfuerzo para reintegrar al personal que vuelve de un permiso largo
		Posibilidad de trabajar desde casa
		Videoconferencia para reducir desplazamientos

Fuente: Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible (2007) Nuria Chinchilla-IESE

- **FLEXIBILIDAD HORARIA**

Podríamos definirla como aquella flexibilidad que no establece una jornada de trabajo rígida, sino que es él propio trabajador quien puede elegir sus horarios, en función de sus necesidades. Ésta puede darse a partir del trabajo por objetivos, premiando la realización de estos y no la simple presencia en la oficina.

Existen diferentes modalidades de flexibilidad horaria como:

- Horario flexible: El empleado debe trabajar ocho horas, pero es él mismo quien decide a qué hora empieza y termina. No supone ningún coste para la empresa, solo una reorganización, se trata de una medida muy valorada por los empleados y cada vez está siendo implantada en más empresas.

- Trabajo a tiempo parcial: Trabajar media jornada (4 horas).
- Semana laboral comprimida: El trabajador, puede trabajar más horas al día a cambio de uno libre. Se trata de una medida de bajo coste para la empresa y de alta satisfacción para el empleado.
- Jornada laboral reducida: Trabajar menos horas al día o a la semana, pero con un sueldo proporcionalmente inferior, teniendo en cuenta las horas trabajadas. Esta medida supone una pérdida de salario para el empleado, pese a ello, es una de las medidas más utilizadas, podríamos decir que les compensa más ganar menos a cambio de disponer de más tiempo para sus labores personales.

Según diferentes estudios, actualmente España cuenta con una “cultura de presencia física”, en la que es más importante estar en la empresa y quedarse hasta tarde, pese a no estar siendo productivo y el rendimiento sea negativo, que abandonar antes el puesto de trabajo. Por ello la implantación de estas diferentes medidas podría ayudar a dirigir la empresa hacia una empresa más productiva, que premie la realización de los objetivos y no la mera presencia. Cabe destacar, que nuestra cultura contrasta mucho con la de nuestros vecinos europeos, quienes tienen otra mentalidad y premian más las horas productivas frente a las presentes en la empresa, y desde hace años tienen este tipo de medidas puestas a disposición de los empleados.

▪ MODALIDADES DE PERMISO:

Según el Estatuto de los Trabajadores, excedencia está definida como la decisión de un trabajador para solicitar un cese temporal de su relación laboral y luego volver al correspondiente puesto de trabajo. Se trata de una suspensión del contrato laboral previamente acordada (Artículo 46). El empleado también puede solicitar permisos puntuales, por razones familiares o personales.

Según el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE (2005), podemos hacer la siguiente clasificación:

- Excedencia para cuidar a hijos pequeños: Los padres renuncian a su sueldo durante un periodo acordado, con el fin de cuidar a sus hijos, se les garantiza que tendrán su puesto al regresar de la excedencia.

- Permiso de maternidad más allá de lo estipulado por ley: Una vez acabadas las 16 semanas estipuladas por ley, renunciar a su sueldo durante un periodo acordado con la empresa. Se les garantiza volver a su puesto.
- Permiso de paternidad más allá de lo estipulado por ley: Tras el tiempo estipulado por ley, los padres podrán renunciar a su sueldo durante un periodo pactado y volver a su puesto una vez acabado ese periodo.

La excedencia voluntaria (de 2 a 5 años) según nuestra legislación requiere un año de antigüedad en la empresa y no siempre hay derecho a reserva de puesto de trabajo. En cambio, en las excedencias por cuidado de prole (hasta 3 años) durante el primer año, si tienen derecho de reserva del puesto de trabajo, por ello es una medida más utilizada.

No podemos olvidar los permisos retribuidos a los que los empleados tienen derecho por ley como son; 15 días por matrimonio, de 2 a 4 días por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de un familiar próximo, 1 día por traslado del domicilio habitual, exámenes, etc. Estos permisos quedan estipulados por ley y no afectan negativamente al empleado por su uso. En las excedencias, dada la no seguridad de recuperar el puesto de trabajo, son muchos los empleados que no optan por estas medidas, (temor a la pérdida de trabajo). Además del temor a la pérdida, también se considera como un parón en la trayectoria profesional que puede afectar a la calidad y a la producción del empleado. Para que estos permisos sean efectivos y utilizados por los empleados sin ningún temor, el empresario debe asegurar al trabajador la vuelta al mismo puesto y con el mismo potencial que se tenía.

Otra medida muy valorada por los empleados y que forma parte de las modalidades de permiso es el abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar; en ella el trabajador dada una situación de emergencia puede abandonar su puesto de trabajo, sin necesidad de justificarla con antelación. Es una de las medidas más valoradas y usadas por los empleados y proporciona confianza y fidelización.

▪ FLEXIBILIDAD DE ESPACIO:

Podemos definir flexibilidad en el espacio, como la posibilidad que proporciona la empresa al trabajador a trabajar desde casa. Para el trabajador la posibilidad de

trabajar desde casa representa, poder ocuparse más de su familia y poder crear su entorno de trabajo. Para la empresa también representa ventajas, ya que puede seguir contando con el trabajador independientemente de su lugar de residencia, permite captar mejores trabajadores y retenerlos, además de poder evitar horas de desplazamientos, suponiendo un ahorro en el coste.

Pero ante esta situación, también podemos encontrar aspectos negativos como son la ausencia de contacto personal, ausencia de soporte inmediato, protección social, y dificultad de control de tiempo.

Gracias a los avances tecnológicos estas medidas, cada vez pueden ser aplicadas más fácilmente por las empresas, ya que por ejemplo con el ordenador pueden estar trabajando desde casa, pero seguir conectados a la intranet de la empresa o pueden realizar videoconferencias con los directivos o con clientes que están en diferentes regiones o países, evitando así viajes.

Según El centro Internacional Trabajo y Familia del IESE (2007) cuando hablamos de flexibilidad en el espacio podemos hacer la siguiente clasificación:

- Videoconferencias: Realización de reuniones a partir de videoconferencias con clientes o directivos que están otras ciudades, evitando viajes.
- Trabajo en casa: Realizar la actividad empresarial desde casa evitando desplazamientos y proporcionando comodidad al empleado para conciliar mejor su vida privada con la laboral.

Actualmente, lo más habitual es combinar el trabajo a distancia con el presencial, para así beneficiarse de los aspectos del trabajo a distancia sin distanciarse de la empresa.

B. APOYO PROFESIONALES:

Como hemos nombrado anteriormente, es muy importante que la empresa conozca las necesidades de sus trabajadores, por ello cada vez es más significativo el papel que juega el director de recursos humanos, que es quien se encarga de conocer a los trabajadores y así buscar formas de promover su desarrollo tanto profesional como personal. La empresa, puede proporcionar al trabajador diferentes ayudas o asesoramientos como asesoramiento en su trayectoria profesional, personal y familiar, psicológico, legal, financiero, para expatriados, etc...

Ayudar al trabajador en estos aspectos, a través de la empresa puede suponer una mejora de su rendimiento y una mayor implicación en la empresa. Pese a ser buenas medidas estas son poco utilizadas por la empresa. La tabla 2 recoge las diferentes modalidades de servicios de apoyo a la formación y desarrollo.

Tabla 2. Apoyo formación y desarrollo.

APOYO FORMACIÓN Y DESARROLLO	Asesoramiento profesional
	Asesoramiento personal/ familiar
	Asesoramiento legal/ financiero/ fiscal
	Formación sobre temas familiares
	Formación sobre cómo conciliar trabajo y familia
	Formación en gestión del tiempo y estrés
	Formación sobre las diferencias de estilo de trabajo entre hombre y mujeres

Fuente: Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible (2007) Nuria Chinchilla-IESE

C. SERVICIOS FAMILIARES:

El objetivo de estos servicios es reducir la carga del empleado fuera del trabajo, ya que cuanto menores sean sus preocupaciones mayor será su rendimiento.

- Formación y desarrollo: Iniciativas que emprende la empresa con el objetivo de mejorar las habilidades de su empleado como por ejemplo; cursos prenatal, gestión del tiempo, gestión del estrés, cursos de ayuda para afrontar problemas entre trabajo y familia, etc... Estos cursos pueden aportar nuevas habilidades de respuesta ante estas situaciones en su vida laboral o familiar. Actualmente la disponibilidad de este tipo de formación es muy escasa salvo si afectan directamente al desempeño del trabajo.
- Cuidado de familiares: Debido a que actualmente en la mayoría de familias ambos cónyuges trabajan fuera del hogar, el cuidado de los familiares cada vez tiene a ser una mayor carga y preocupación. Para ayudar a los trabajadores las empresas pueden ofrecerles información sobre guarderías o colegios cercanos, centros para el cuidado de ancianos u discapacitados, guarderías para los hijos de los empleados o incluso la provisión o pago del servicio de guardería durante los viajes o horas extras. Actualmente pese a

que el coste no suele ser muy elevado la implantación de estas políticas es aún muy escasa.

Tabla 3. Servicios familiares

SERVICIOS FAMILIARES	Información sobre guarderías y colegios
	Centros de deporte
	Información sobre centros para personas mayores o discapacitadas
	Servicio guardería.

Fuente: Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible (2007) Nuria Chinchilla-IESE

D. BENEFICIOS EXTRASALARIALES:

Estas medidas hacen referencia a aquellas medidas aplicadas por la empresa que benefician al trabajador, pero quedan estipuladas fuera del contrato, se consideran otra manera de retribución al empleado. Los beneficios sociales más frecuentes suelen ser; los seguros de vida, el servicio media para familiares, tickets restaurante, retribución a la carta, etc...Actualmente son muchas las empresas que ponen en práctica estas medidas, ya que suponen otra forma de retribución muy valorada por el empleado.

Tabla 4. Beneficios extra-salariales

BENEFICIOS EXTRASALARIALES	Seguro de accidente
	Servicio para recolocar a trabajadores y trabajadoras que son despedidos (outplacement)
	Plan jubilación
	Ticket o servicio restaurante subvencionado

Fuente: Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible (2007) Nuria Chinchilla-IESE.

3.3 La familia

Otro de los agentes que interviene cuando hablamos de conciliación laboral y familiar es la red de parentesco, hoy en día en muchas familias ambos cónyuges trabajan, el principal recurso para la ayuda en el cuidado de los niños es la familia. Muchos empleados afirman que sin la ayuda de sus familiares no podrían trabajar ya que necesitarían disponer de más tiempo para atender esas labores.

Como señala el Informe España, 2004 uno de los aspectos que tenemos que tener en cuenta a la hora de clasificar el tipo de ayuda que puede necesitar la familia es el estatus socioeconómico, ya que cuanto mayor es este menor importancia se le da a la ayuda que nos pueden prestar los familiares, puesto que si su estatus económico es alto pueden permitirse pagar guarderías, el autobús del colegio, asistencia, canguro, etc. incluso cabe la posibilidad de solicitar una reducción de jornada, sin que la reducción del salario sea incomodidad en la estabilidad familiar. En cambio las familias con un estatus más bajo, no cuentan con la posibilidad de pagar por este tipo de servicios, por ello requieren de la ayuda de los familiares, principalmente la de los abuelos o familiares cercanos. Mientras los abuelos se encargan de asumir con más frecuencia del día a día de los niños, es el resto de la familia quien suele ayudar en los casos de emergencia o casos puntuales.

Como bien hemos nombrado antes, la segunda mitad del siglo XX está marcada por la introducción de la mujer en el mundo laboral, pero actualmente este proceso también ha llegado a las abuelas, quienes ahora también trabajan y disponen de menos tiempo que ofrecer a sus hijos, para el cuidado de los nietos, el cuidado de estos se está limitando a situaciones extraordinarias.

Para promover la conciliación, también es necesario un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y de las labores de la casa entre ambos cónyuges. Si volvemos la vista atrás, antiguamente las labores del hogar eran obligación de la mujer pero con el paso del tiempo se han ido repartiendo y el hombre cada vez esta aumentando su implicación. Pese a que los estudios siguen revelando que la mujer es quien se involucra mas en las labores del hogar y el cuidado de los niños, la diferencia horaria de trabajo respecto los hombres solo es de una hora.

En resumen, cabe destacar que la actuación de la familia es uno de los recursos más importantes para la conciliación entre el mundo familiar y laboral, además del reparto equitativo de las labores del hogar.

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES

En el siguiente epígrafe, realizaremos un análisis comparativo y descriptivo de la situación de España y los diferentes países de la zona Euro (Dinamarca, Francia, Reino Unido, Alemania e Italia), en cuanto a la confrontación entre la vida privada y la vida familiar. A partir del análisis, comprobaremos cual es su situación y que medidas/políticas facilitadoras han adoptado los diferentes países. El estudio lo realizaremos, a partir de la selección de preguntas de las encuestas: *Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012* y *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo (2012)*, elaboradas por Eurofound, y la información de diferentes estudios, elaborados por el IESE.

4.1. Situación conciliación

En este apartado intentamos aproximar la situación de la conciliación en los países anteriormente nombrados, trataremos de identificar como se encuentran actualmente a través de diferentes cuestiones que pueden aproximar su situación.

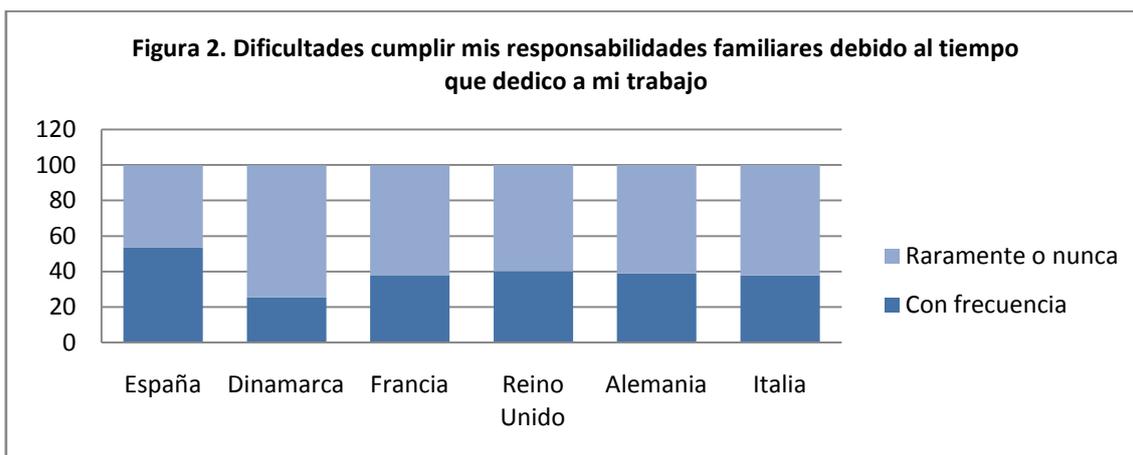
A continuación podemos observar, las diferentes preguntas seleccionadas, con sus respectivos porcentajes:

- **Dificultades cumplir mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico a mi trabajo.**

Debido a las largas jornadas aplicadas actualmente por las empresas, muchas son las horas que pasamos en el puesto de trabajo, pudiendo dificultar esto a cumplir las responsabilidades familiares.

A partir de la observación de la figura 2, podemos comprobar cómo los diferentes países de la Unión Europea consideran que pueden cumplir sin dificultades sus responsabilidades familiares, destacando Dinamarca, donde casi el 80% de los encuestados considera que raramente o nunca tiene dificultades, eso puede deber a que Dinamarca, actualmente, es uno de los países mas pioneros a la hora de proponer medidas que favorezcan a la conciliación, como puede ser flexibilidad en el horario, es decir flexibilidad a la hora de entrada y salida, flexibilidad a la hora de solicitar permisos, flexibilidad a la hora de decidir el lugar de trabajo, etc.

El caso de España, es el más dispar de la muestra, entorno un 55% de los encuestados, considera que tiene dificultades frecuentemente. Dada la mala organización de las jornadas laborales españolas, España es el país que más horas pasa en el lugar de trabajo, por ello es más difícil la conciliación y el cumplimiento de las responsabilidades familiares, debido al tiempo dedicado al trabajo. Con la aplicación de las nuevas políticas de flexibilidad laboral por parte de las empresas, estas barreras deberían desaparecer y la sensación de descontento debería desvanecerse.



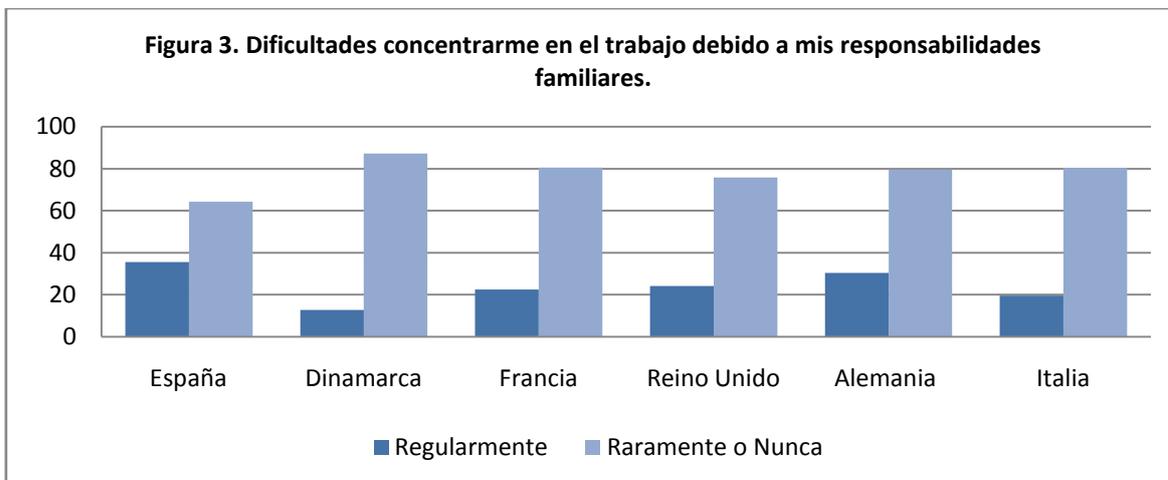
Fuente: Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012). Eurofound

- **Dificultades concentrarme en el trabajo debido a mis responsabilidades familiares.**

Dadas las muchas horas que pasamos en el puesto de trabajo, que hacen que se dificulte más la conciliación, algunos trabajadores consideran tener dificultades a hora de concentrarse en el trabajo, a causa de las cargas familiares. Si las medidas/ políticas de conciliación son elevadas, el trabajador puede concentrarse más en el puesto de trabajo ya que tendrá medidas de compaginar ambas vidas, pudiendo dedicar el tiempo necesario para cada uno de los trabajos, sin descentrarse.

Actualmente en España casi un 36% de los españoles, considera que alguna vez ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de las responsabilidades familiares. Si miramos la figura 3 podemos comprobar que España es el país con mayor porcentaje, seguido de Francia. En cambio en Dinamarca e Italia consideran, en una elevada proporción, que raramente o nunca han tenido dicho problema, una vez más destacamos Dinamarca a causa de ser el país pionero. El dato que nos sorprende es el de Italia ya que

normalmente se encuentra en los varemos de España, ya que cuentan con situaciones laborales parecidas.

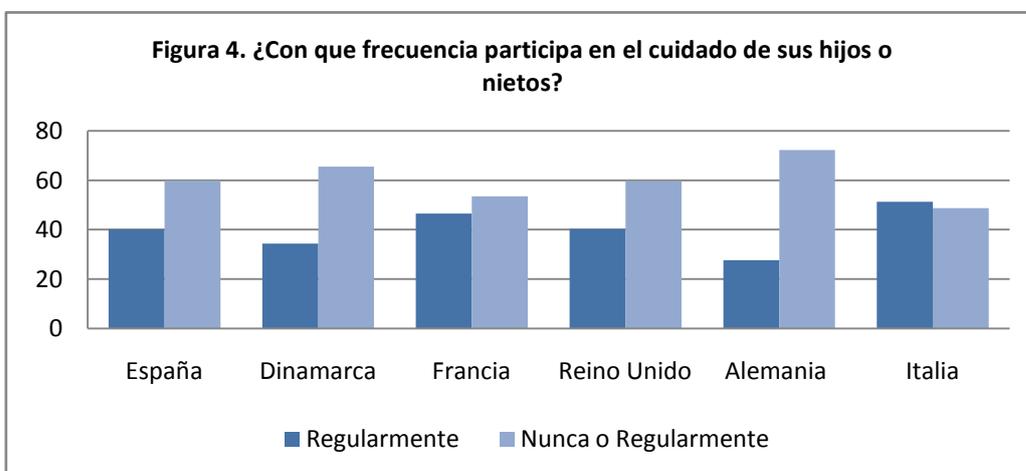


Fuente: Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012). Eurofound

- **¿Con que frecuencia participa en el cuidado de sus hijos o nietos?**

Cuando hablamos de la necesidad de conciliar, a menudo esa necesidad es debida a las cargas familiares, como puede ser la dedicación a los hijos. Para conocer si son necesarias o no la aplicación de políticas, es necesario conocer qué tiempo dedican los trabajadores a sus hijos o nietos.

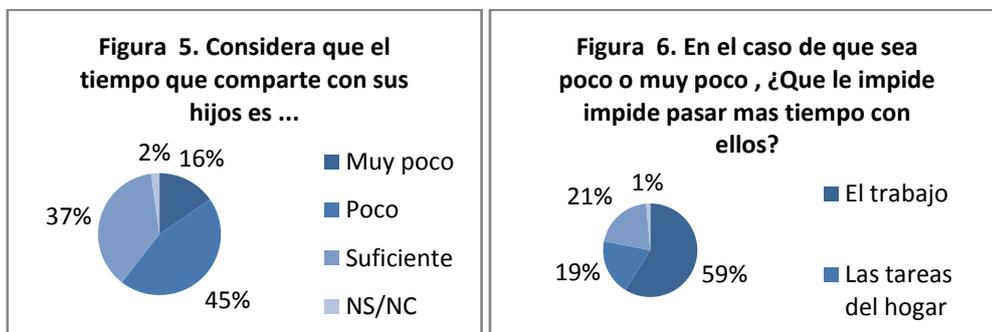
A partir de la figura 4, podemos ver como la gran mayoría de los países analizados no encuentra tiempo para participar en el cuidado de sus hijos o nietos. Esto podría deberse a causa de la escasa aplicación de medidas de flexibilidad, que con el paso del tiempo la Unión Europea pretende mejorar, a partir de las ayudas por los diferentes agentes. Con la aplicación de mejoras en las políticas de flexibilidad, los países contarán con mayor aprovechamiento del tiempo, que podrán dedicar a los hijos o nietos.



Fuente: Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012). Eurofound

- **En el caso de España, la percepción en cuanto a la implicación con hijos y nietos. En España**

Cuando hablamos de conciliación laboral y familiar tenemos que tener en cuenta el tiempo que le dedicamos al trabajo y el tiempo que le dedicamos a la familia, en este caso los hijos, si la dedicación al trabajo es muy elevada la de los hijos es proporcionalmente menor, muchas son las veces que las madres o padres trabajadores han tenido que pedir ayuda a su familia o amigos para que se encargaran de los hijos debido a las tareas laborales. A partir de las figuras 5 y 6 podemos afirmar que la mayoría de los padres trabajadores considera que el tiempo que pasan con sus hijos es suficiente o poco (82%) y consideran que aquello que les impide pasar más tiempo con ellos es el trabajo.



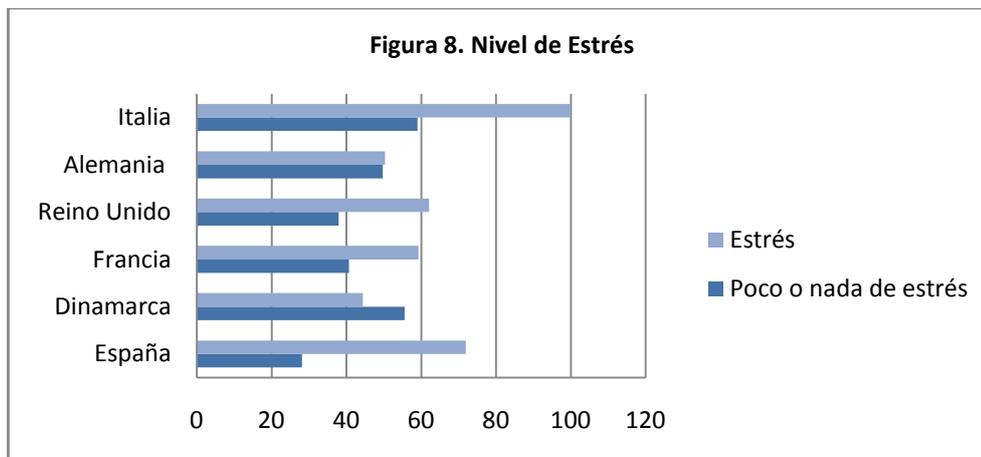
Fuente: Gómez, S; Martí, C (2004): DI n° 557.

- **Estrés**

A partir de los siguientes cuadros, analizaremos el nivel de estrés tanto a nivel europeo como a nivel nacional, además de visualizar el caso de España dividido en hombres y mujeres. Si observamos la figura 8, podemos ver como los dos países con mayor nivel de estrés, son Italia y España, países con una menor explotación de las políticas de flexibilización, y un menor aprovechamiento de los tiempos. Una vez más, Dinamarca se encuentra en cabeza, siendo el país con menor nivel de estrés, siguiéndole Reino Unido.

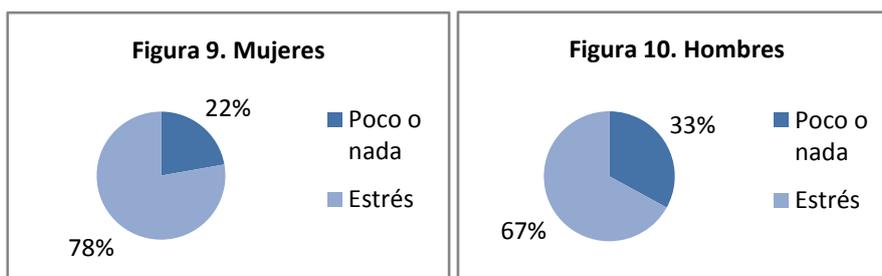
En las figuras 9 y 10, podemos ver como es el nivel de estrés en España dividido en hombres y mujeres. Observando esto, podemos afirmar que hoy por hoy, pese a los cambios en la sociedad y un mejor repartimiento de las tareas de domésticas, las mujeres tienen mayor nivel de estrés que los hombres. Esto podría deberse a causa que actualmente las mujeres siguen siendo quienes se encargan en mayor proporción de las

labores familiares, dificultando la conciliación familiar y laboral y aumentando su nivel de estrés.



Fuente: Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012). Eurofound

ESPAÑA:



Fuente: Gómez, S; Martí, C (2004): DI n° 557.

- **Sensibilización según los directivos de recursos humanos y la percepción de los empleados, en España.**

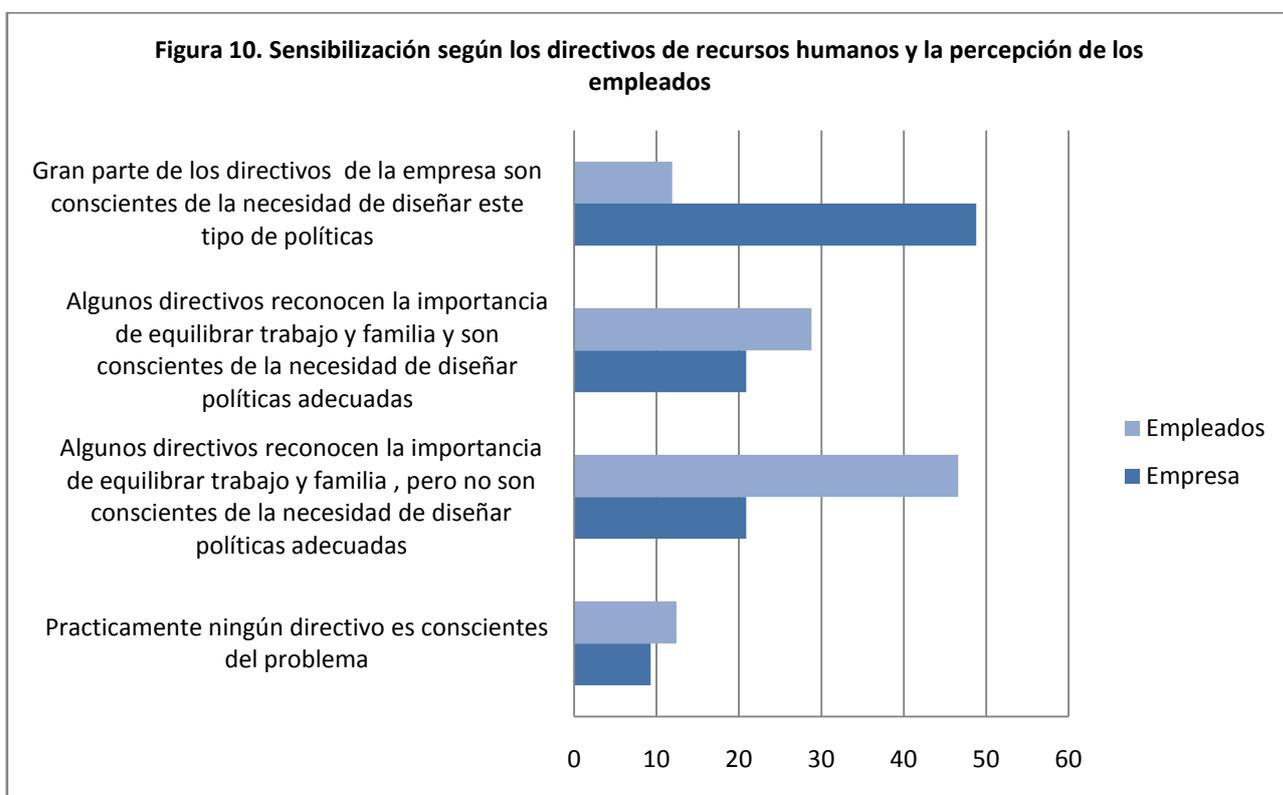
Cuando tratamos de conocer cuál es la situación del marco actual, debemos tener en cuenta si los directivos de las empresas son conscientes o no del problema, y de la necesidad de la implantación de políticas facilitadoras. Además de conocer cuál es la percepción que tienen los empleados, sobre si los directivos son o no conscientes.

A partir de la figura 10, podemos ver cuál es la sensación de los directivos, ante la idea de implantar medidas y políticas que faciliten la conciliación laboral y familiar, y la sensación de los empleados ante lo mismo, pudiendo hacer un análisis de la situación actual. Esta información se extrae del estudio de Gómez y Martí (2004) que trata de dar una visión cuantitativa y comparativa a nivel europeo de la conciliación, basada en una encuesta realizada a 300 mujeres de Europa. Como bien hemos dicho a lo largo del trabajo, debido

a un entorno sometido constantemente a cambios, en el que cada vez es mayor la dificultad de compaginar la vida laboral y familiar, es necesario que las empresas sean conscientes de la necesidad de aplicar medidas facilitadoras.

Como vemos en la figura 10 extraída del estudio “La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia” (2004) elaborado por el IESE, pese a la necesidad de cambio, muchas son las empresas que consideran la implantación de nuevas políticas innecesaria en sus empresas o esa es la percepción que dan a sus empleados.

Como puede observarse, la percepción de los empleados es bastante negativa; tan solo un 12% de los encuestados considera que la mayoría de los directivos son conscientes de la necesidad de diseñar e implantar políticas flexibles y responsables. La mayoría, casi un 50%, considera que algunos directivos reconocen el problema, pero no son conscientes de la necesidad de diseñar tales políticas. Por ello ante tal situación, sería necesario un cambio en la mentalidad de los directivos, haciéndose conscientes del problema para así ayudar a sus empleados y beneficiarse de las ventajas de tener a unos trabajadores satisfechos que sean capaces de combinar sus dos vidas.



Fuente: Gómez, S; Martí, C (2004): DI n° 557.

4.2. Diferentes políticas

En el siguiente apartado, a partir de diferentes preguntas de la *Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012* y *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo*, y los diferentes artículos del IESE, realizaremos un análisis de la situación europea en cuanto a las políticas de flexibilidad, comparado diferentes países de la zona Euro (España, Dinamarca, Francia, Alemania e Italia).

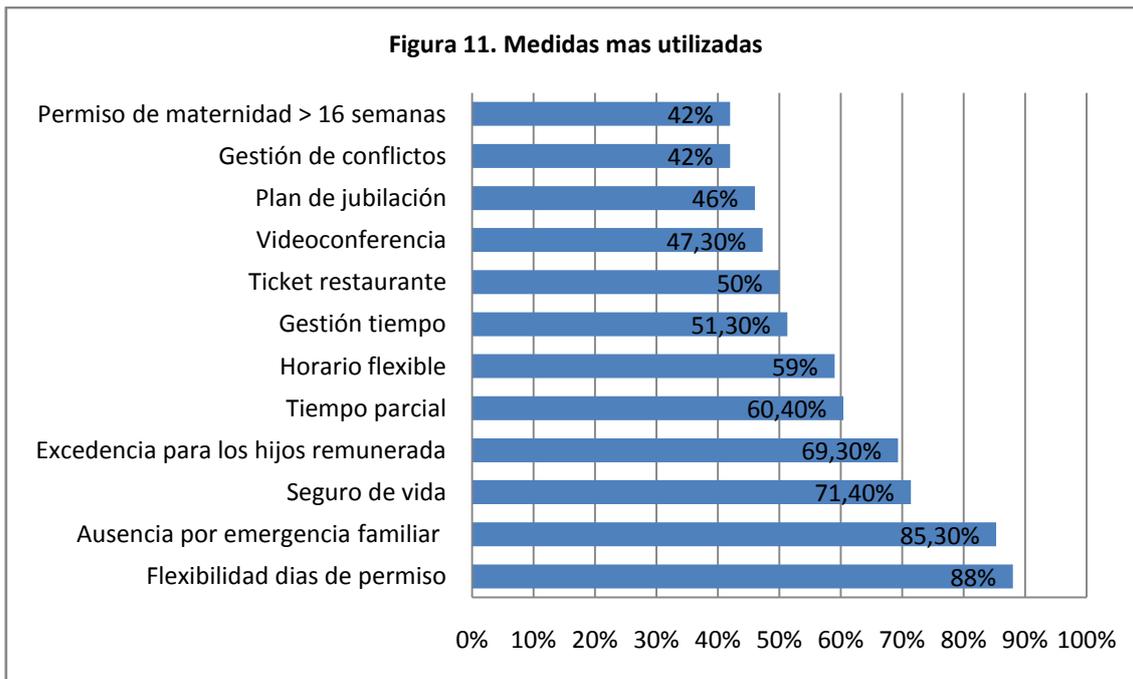
Como hemos visto en apartados anteriores, las empresas pueden facilitar a sus trabajadores diferentes políticas con el fin de conciliar mejor la vida laboral y familiar, seguidamente analizaremos en qué medida son aplicadas por las empresas.

- **Medidas más aplicadas**

Dada la necesidad de cambio, muchas son las empresas que han empezado a aplicar políticas que ayuden a la conciliación familiar-laboral, a partir de la figura 11, podemos comprobar cuales son las medidas más aplicadas por parte de las empresas. Estos datos se recogen de un estudio realizado por Chinchilla y Poelmans (2002).

Analizando el gráfico, percibimos que la medida más utilizada, es la de flexibilidad de días de permiso, es decir flexibilidad a la hora de solicitar días libres (88%), dada la clasificación propuesta anteriormente, esta medida la consideraríamos dentro de modalidades de permiso. La siguiente medida más utilizada, es la ausencia al trabajo por falta de emergencia, tras esta lectura podemos observar, que las medidas más valoradas y utilizadas por las empresas tienen que ver con las modalidades de permiso, los trabajadores valoran en gran medida la posibilidad de poder ausentarse en su trabajo por emergencia o pidiendo permiso para ello. En la tabla también podemos observar como los empleados también valoran y utilizan las medidas de beneficios extra-salariales, como pueden ser los seguros de vida (71,40%), tickets restaurante (50%), planes de jubilación (46%) o las medidas de apoyo o formación como la gestión del tiempo (51,3%).

Las medidas más valoradas son aquellas que tienen relación con la flexibilidad laboral, ya sean flexibilidad horaria (entrada o salida) las modalidades de permiso (permisos), o flexibilidad en el espacio (videoconferencias).



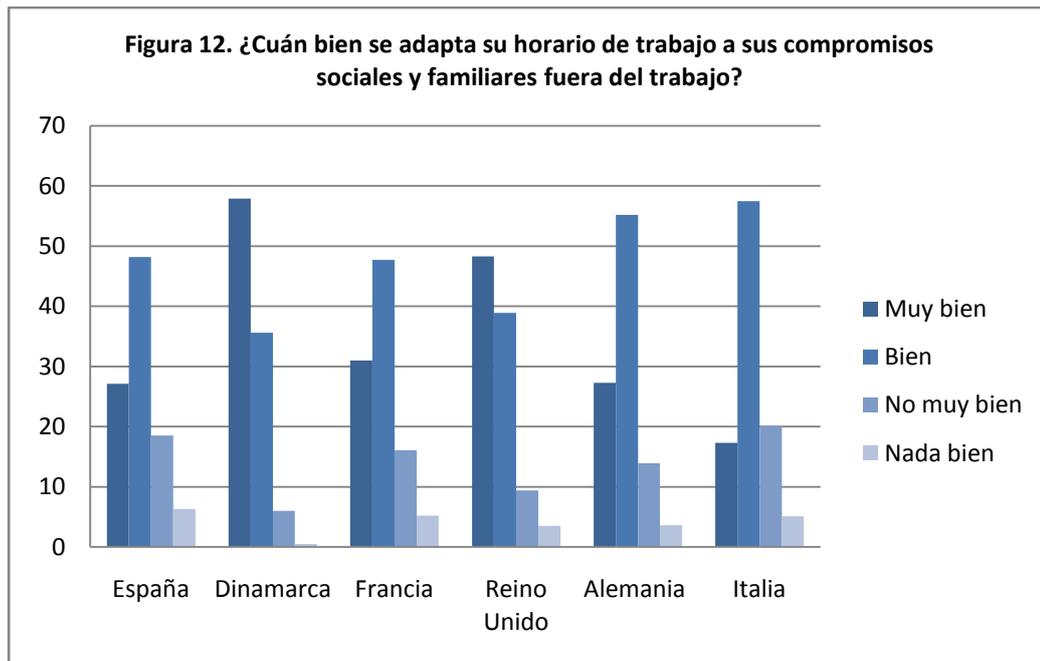
Fuente: Chinchilla, N. S. Poelmans, <IFREI 2002>.

FLEXIBILIDAD HORARIA

- **¿Cuán bien se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?**

Como hemos dicho a lo largo del trabajo, compaginar la vida laboral y familiar, no es tarea fácil y es necesario que ambos horarios se adapten. A través de esta gráfica, podemos observar como los trabajadores de los diferentes países de la Unión Europea perciben cuanto bien se adaptan sus horarios de trabajo con sus tareas familiares. Observamos como la mayoría de estos, cree que se sus horarios de trabajo se adaptan bien o muy bien. Aquellos países como Dinamarca, Reino Unido o Alemania que cuentan con mayores políticas facilitadoras tienen mejor percepción., en cuanto a la compatibilidad de horarios. En el caso de España, la percepción es buena y la gran mayoría de los trabajadores encuestados, cree que sus horarios se adaptan bien o muy bien, tan solo menos de un 10% considera que sus horarios no se adaptan nada bien y tengan dificultades por ello.

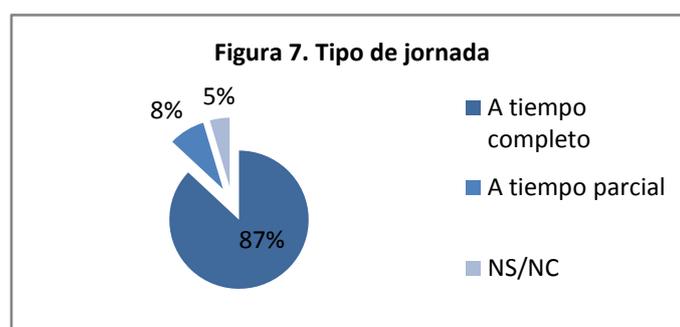
Podríamos decir que, la percepción de los trabajadores a nivel europeo es positiva, ya que creen que sus horarios se adaptan bien y son compatibles con sus responsabilidades familiares.



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.

- **Tipo de jornada en España**

A la hora de analizar la situación de la conciliación en España, otra medida que destacamos es que el tipo de jornada con el cuentan nuestro trabajadores. A partir de la gráfica podemos ver como casi un 90% de los encuestados, cuenta con una jornada a tiempo completo, solo un 8% de los encuestados opta por la jornada a tiempo parcial. Esta medida forma parte del grupo políticas de flexibilidad, flexibilidad horaria. Esta negativa a la jornada parcial puede deberse a causa de la disminución del sueldo, en un entorno con inestabilidad económica, como es la actual. Más del 50% de los encuestados afirman que si tuvieran la posibilidad de cambiar su jornada completa por una jornada parcial, no la cambiarían ya que se limitarían sus posibilidades de promoción dentro de la empresa además de ganar menos dinero.



Fuente: Gómez, S; Martí, C (2004): DI n° 557.

- **¿Su empresa le ofrece la posibilidad de trabajar menos horas? En España**

Cuando hablamos de las diferentes medidas de flexibilidad horaria, debemos tener en cuenta como las empresas lo demuestran a sus empleados. Una medida que podría ser considerada como política facilitadora para la conciliación, es que la empresa oferte a sus trabajadores la posibilidad de trabajar menos horas, que su jornada de trabajo sea más flexible y ellos puedan elegir en función de sus responsabilidades.

Si analizamos el gráfico, podemos ver cómo un 50% de las empresas lo oferta, por ello podemos afirmar que se trata de una medida bastante aplicada por parte de las empresas. Un dato que destacamos de este gráfico, es la alta proporción de empleados que desconoce la posibilidad de esa medida en su empresa, casi un 20% de los encuestados respondió no sabe no contesta a dicha pregunta. Para que las medidas facilitadoras tengan éxito y sean utilizadas por los empleados, es necesario que estos tengan información de estas. Pese que más de 50% de las empresas deje a sus trabajadores trabajar menos horas, hay que señalar que pocos son los trabajadores que adoptan esta opción de reducir su jornada. Según diferentes estudios, y como hemos dicho antes, la mayoría de los trabajadores españoles, si les ofrecieran disminuir sus horas de trabajo y pasar su jornada completa a jornada parcial se negarían, ya que ganaría menos dinero o limitaría su posibilidad de promoción dentro de la empresa.

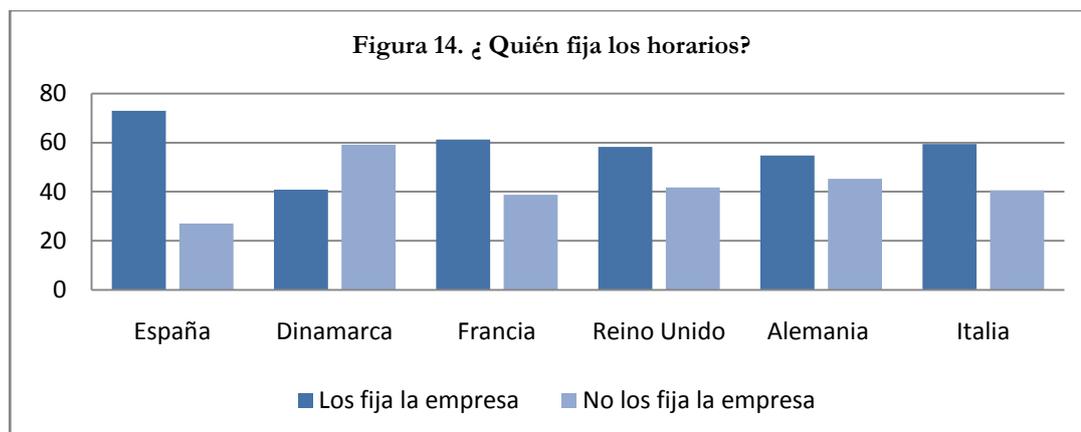


Fuente: Gómez, S; Martí, C (2004): DI n° 557.

- **¿Cómo se organizan sus horarios laborales?**

Actualmente, pese que sigue predominando que el horario laboral sea fijado por parte las empresas, cada vez es más común que sean los empleados sean quienes puedan elegir a qué hora empezar y a qué hora terminar, dada la clasificación en el punto anterior esta medida podría ser considerada dentro de flexibilidad horaria. Una vez más podemos ver como aquellos países como Dinamarca o Reino Unido que tienen aplicadas mayores políticas familiarmente responsables, son aquellos países con mayor porcentaje en flexibilidad (los empleados son quienes fijan sus horarios). El caso de España, es el contrapuesto, en

comparación con estos países, España se encuentra en la cola y más del 70% de los puestos son fijados por parte de la empresa.

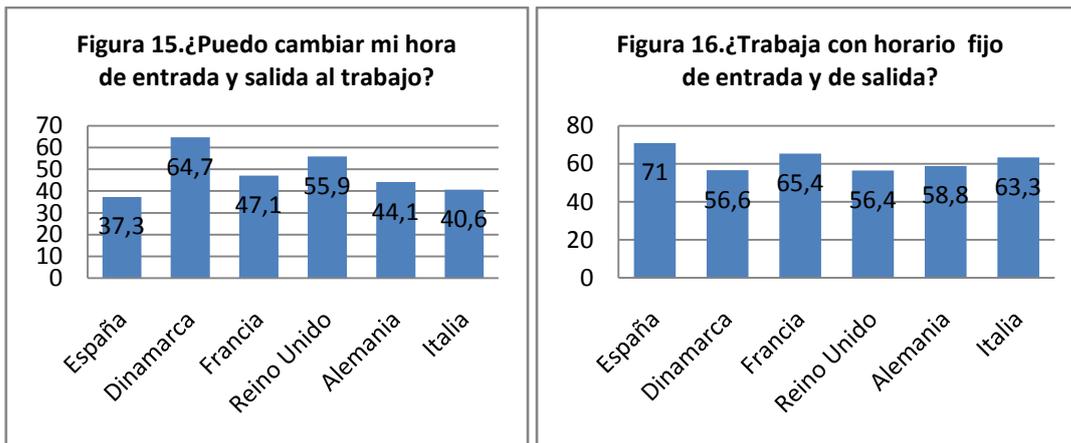


Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.

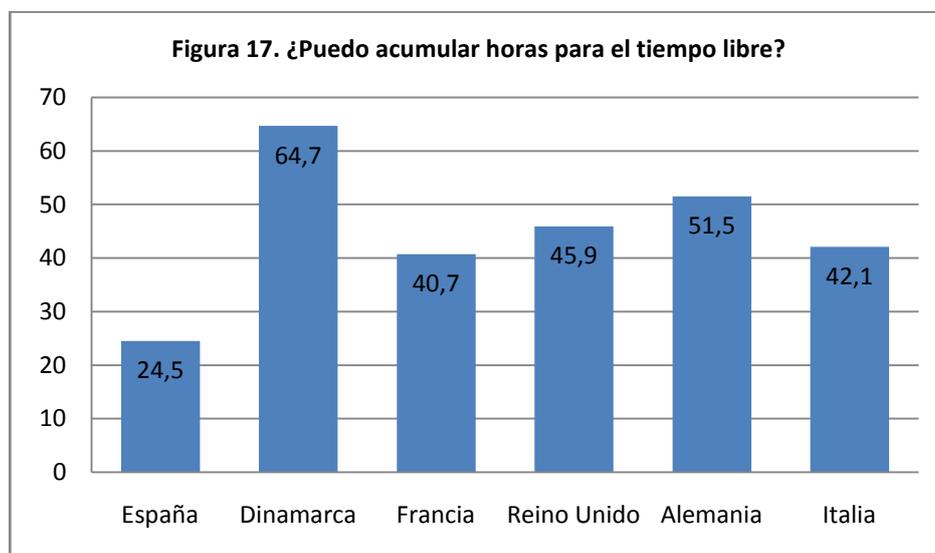
- **En las siguientes figuras 15 ,16 y 17, podemos ver diferentes preguntas relacionadas con la flexibilidad en el horario laboral, la respuesta que podemos observar es el porcentaje que respondió positivamente a la pregunta (si).**

Tras la lectura de los datos, podemos decir que el país que cuenta con mayores políticas de flexibilidad es Dinamarca, posee los porcentajes más altos en cuanto a proporcionar mayor número de recursos para facilitar la conciliación laboral y familiar a sus ciudadanos. Podemos afirmar, que los trabajadores daneses poseen mayores facilidades a la hora de conciliar sus vidas, ya que por ejemplo el 64,7% de los encuestados puede elegir su horario de entrada y de salida o acumular horas de trabajo para posteriormente cambiarlo por un día libre, proporcionándole libertad y facilidades para así compaginar su vida privada y laboral. En cuanto a estas dos medidas en los diferentes países analizados, cabe destacar que todos siguen una tendencia parecida, el dato que mas destacaría en este caso sería el dato español (37,3%- 24,5%) ya que resulta ser el país con menor flexibilidad en estos dos aspectos.

En resumen en cuanto a las preguntas relacionadas con las diferentes políticas aplicadas en los diferentes países cabe destacar Dinamarca como el país que presta mayor atención a la cuestión, esta posee los mayores porcentajes seguido de Reino Unido y Alemania. En cuanto al caso español, comparándolo con el resto de países de la zona euro, debemos decir, que sigue una línea muy parecida y que cada vez está prestando mayor atención y aplicando mayores medidas que faciliten al trabajador combinar y compaginar ambas vidas.



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.

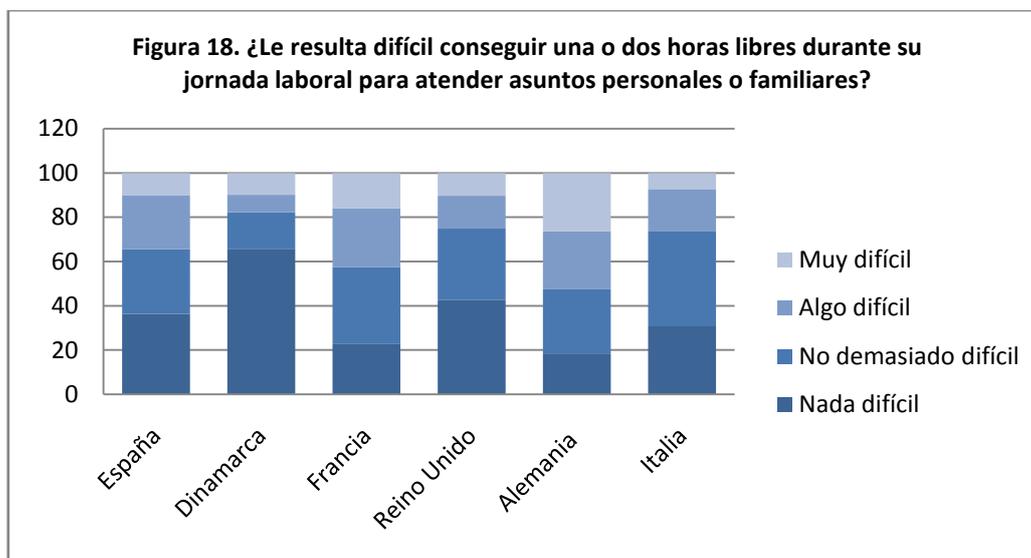
MODALIDADES DE PERMISO

- **¿Le resulta difícil conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares?**

Cuando analizamos la flexibilidad laboral, también debemos tener en cuenta las diferentes modalidades de permiso, es decir la facilidad de conseguir un día u horas libres autorizadas por la empresa.

Tras el análisis de la figura 18, podemos ver como los diferentes países consideran que conseguir un día libre para atender asuntos personales, no es difícil. Esta política podría estar considerada según la anterior clasificación como una medida de flexibilidad laboral-modalidades de permisos, estas medidas son muy valoradas por los trabajadores y su coste es bajo. En la tabla podemos observar, como el país que cuenta con mayores restricciones

es Alemania, entorno 50% lo considera difícil. Una vez más Dinamarca es precursora, España en este caso se encuentra a un nivel muy parecido a Dinamarca.



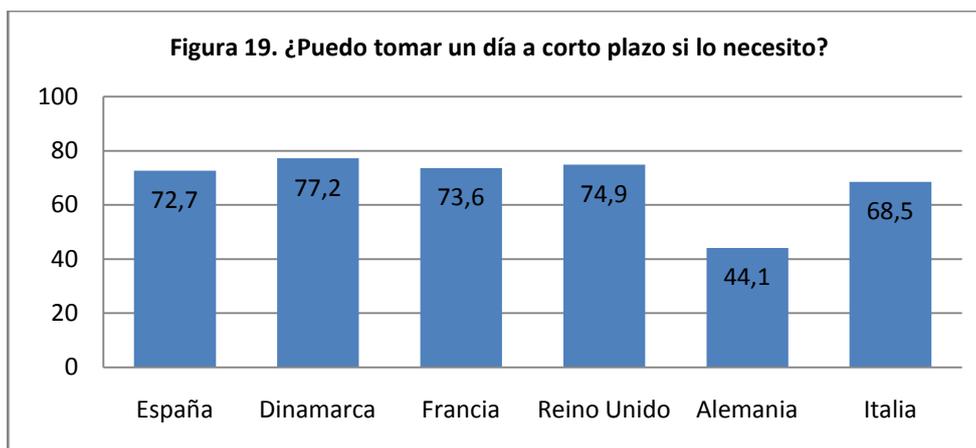
Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.

- **En los siguientes cuadros podemos ver diferentes preguntas relacionadas con la modalidad de permisos, la respuesta que podemos observar es el porcentaje que respondió positivamente a la pregunta (si).**

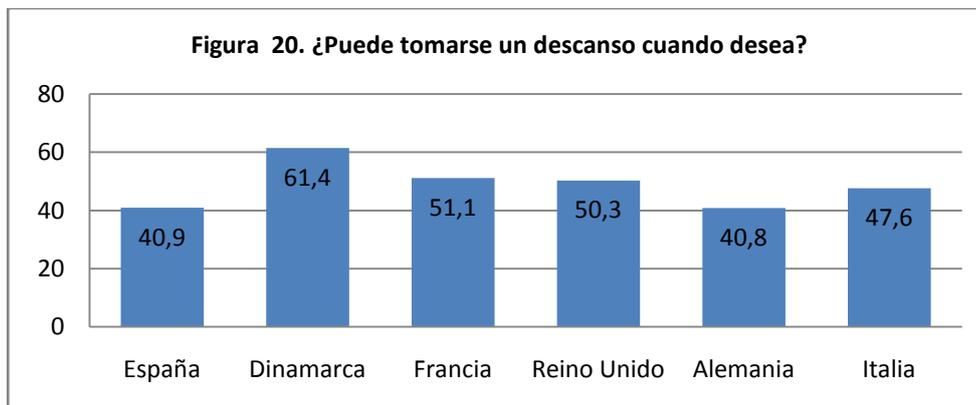
Cuando hablamos de facilidad a la hora de tomarse un día libre siendo esto una decisión no planeada y a corto plazo (Figura 19 y 20), podemos afirmar que todos los países poseen una predisposición muy favorable a la hora de aceptar dicha propuesta de permiso, ya que el porcentaje se sitúa en torno al 70%, es decir el 70% de los trabajadores no tiene problema a la hora de solicitar un día libre siendo esta una decisión a corto plazo, menos en Alemania (44,1%) que cuenta con un índice muy inferior al resto de los países comparados.

En cuanto a la pregunta de si pueden tomarse un día libre de descanso cuando lo desean, podemos decir que sigue una tendencia parecida a la de antes, una vez más destaca Dinamarca como el país con el porcentaje más elevado (51,4), el resto de los países en cambio se encuentre en 51 y 40 por ciento. España, en este caso, se sitúa con un 40,7% diferenciado por 7 puntos con el siguiente, Italia, se trata de índices muy reducidos si los comparamos con Dinamarca. En referencia a las políticas de modalidades de permiso debemos destacar, Alemania como aquel país con mayores restricciones, ya que sus índices, en ninguno de los dos casos superan el 50%.

En resumen, podemos decir que España en cuanto a las medidas facilitadoras de modalidades de permiso, se encuentra muy parecida al resto de países de la Unión Europea, pese a encontrarse entre los últimos puestos, liderando Dinamarca junto a Reino Unido y Francia, quienes poseen mayores facilidades y mayor número de políticas familiarmente responsables, a la hora de hablar de permisos y excedencias. Alemania, en este caso, es el país con mayores limitaciones.



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Eurofound.

5. CONCLUSIONES

En el siguiente epígrafe trataremos de ver si los objetivos propuestos en un principio han sido resueltos.

Los objetivos del presente trabajo sobre la conciliación familiar-laboral, eran los siguientes:

- Conocer que es la conciliación familiar - laboral y agentes interactúan en ella para favorecerla.
- Comprender en mayor profundidad la situación y las diferentes políticas de flexibilidad laboral que encontramos actualmente en las empresas. Además de la percepción social sobre el tema, es decir si los trabajadores conocen o no las medidas ofertadas y el por qué las utilizan o por que no.
- Realizar un análisis cuantitativo y descriptivo de la situación de España en comparación con diferentes países de la Unión Europea.

Tras la lectura, respecto los objetivos podemos sacar las conclusiones principales siguientes:

Podemos definir conciliación, como el enfrentamiento que se da entre la vida laboral y la vida privada. Este cada vez es mayor debido a una entorno lleno de cambios que dificultan la relación entre ambas. A lo largo de la historia hemos podido comprobar cómo diferentes fenómenos han intervenido en el conflicto, destacando la introducción de la mujer en el mundo laboral como el fenómeno más importante, ya que cada vez son más las parejas en las que ambos cónyuges trabajan, dificultando esto el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

A la hora de analizar los tres agentes interactúan hemos podido comprobar cómo estos pueden facilitar la conciliación o por el contrario dificultarla, dichos agentes son:

- El estado; con la legislación vigente, ya que a partir de las leyes puede ayudar a los trabajadores, facilitando el cumplimiento de las responsabilidades.
- Las empresas; que a partir de la aplicación de diferentes políticas facilitadoras como la flexibilidad laboral, apoyo profesional, servicios familiares o beneficios extra salariales, pueden hacer que el trabajador encuentre tiempo para las dos obligaciones y pueda ser eficiente tanto en la empresa como en casa. Además, la aplicación de estas medidas no solo beneficia a los trabajadores quienes se sienten mejor y más liberados, si no

que las empresas también salen beneficiadas, ya que son capaces de retener a los mejores trabajadores y hacer que estos se sientan más satisfechos y sean más productivos.

- Y como ultimo agente encontramos las familias, hemos podido comprobar cómo el apoyo familiar es muy importante, ya que, si los trabajadores tienen muchas cargas laborales y no encuentran tiempo para las familiares, es necesario que recurran a los familiares, pidiéndoles ayuda para el cumplimiento de estas, el primer foco de ayuda se encuentra en los abuelos para el cuidado de los hijos.

A partir del análisis descriptivo y cuantitativo hemos podido descubrir, que Dinamarca es el país que se encuentra en mejor posición a la hora de hablar de la conciliación familiar y laboral, ya que cuenta con muchas políticas facilitadoras que convierten a sus empresas en empresas familiarmente responsables.

España, se encuentra como un país en vías de mejora, pese que si lo comparamos con los mejores países de Europa sus ofertas son muy limitadas. Cuando describimos su situación debemos decir, que se trata de un país en el que sus trabajadores, con gran frecuencia cuentan con problemas a la hora de concentrarse en el trabajo y de conciliar su tiempo debido al exceso de horas. Por ello los niveles de estrés son más elevados, sobretodo en el caso de las mujeres. Destacar que cada vez sus directivos son más consientes del problema que tienen sus trabajadores, a la hora de compaginar sus vidas y cada vez mas apoyan mas la aplicación de políticas facilitadoras hacia la conciliación.

Tras el análisis podemos decir que las políticas más aplicadas y más valoradas por los trabajadores, son aquellas que tienen relación con la flexibilidad laboral; Flexibilidad horaria, modalidades de permiso y flexibilidad en el espacio.

En el estudio hemos podido comprobar, que los españoles en cuanto a flexibilidad horaria creen que sus horarios se adaptan bien a sus necesidades, pese que los horarios son fijados por las empresas y la mayoría prefiere optar por una jornada laboral completa, las empresas españolas dan la posibilidad de reducir esta jornada. Cuando hablamos de la posibilidad de cambiar la hora de entrada y salida o acumular horas libres para después tomar un día destacando, hemos de destacar que en comparación con Dinamarca nuestra posición es muy negativa ya que esta se medida se encuentra en 64,7% de las empresas danesas y en España tan solo en un 37,3%. En cuanto a las

medidas de modalidades de permiso, podemos decir que no consideramos que tengamos dificultades a la hora de conseguir un día libre pero si nos comparamos con nuestros vecinos Europeos, la diferencia es abismal.

Podemos decir que la situación de España, respecto a los mejores países de Europa es negativa, pero está tomando medidas para mejorar tal situación y convertir sus empresas, en empresas familiarmente responsables con trabajadores totalmente satisfechos y capaces de atender a sus responsabilidades familiares y laborales.

En resumen podemos concluir, que la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es un conflicto de actualidad, en el que los diversos agentes de los diferentes países de la Unión Europea están trabajando, tratando de poner medidas que ayuden a los trabajadores a compaginar ambas vidas.

6. BIBLIOGRAFIA

- Fundación Encuentro (2011). *Informe España 2011. Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Fundación Encuentro.
- Fundación Encuentro (2004). *Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Fundación Encuentro.
- Greenhaus y Beutell (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (1985), pág. 76-88
- Gómez, S, Martí, C (2004): La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Documento de investigación nº557. IESE Business School- Universidad de Navarra.
- Chinchilla, N; Poelmans, S; García-Lombardia, P; López, M (2005): 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.
- Centro Internacional Trabajo y Familia (2006): Análisis sectorial de las políticas de conciliación; Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas. IESE Business School- Universidad de Navarra.
- Meil e Iglesias de Ussel, (2001): *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.
- Alegre, I; Chinchilla, N; León, C; Canela, M. A(2007): Políticas de conciliación, liderazgo y cultura en 2.200 Pymes españolas. IESE Business School- Universidad de Navarra.
- Edenred (2012): Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional. IESE Business School- Universidad de Navarra y IFREI.
- Chinquilla, N y León, C (2007): “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.
- Quintanilla, B (2005): La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23 (1/Pág. 95-129)
- EPA. 2011. *Encuesta de Población Activa 2011*. Instituto Nacional de Estadística.

- Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012):
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/3eqls/index.EF.php?dataSource=3RDEQLS&locale=ES>) Eurofound.
- Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010):
(<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>) Eurofound.
- La Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar (1991)
- Estatuto de los trabajadores (1980)
- Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001)