



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de  
Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

“LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: UN  
ASUNTO TODAVÍA PENDIENTE”

**Curso académico 2015/2016**

Alumno/a: Lucía Martínez Amorós

Tutor/a: Juana Aznar Márquez

*“Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen”*  
*(Concepción Arenal)*



## CONTENIDO

Resumen.....	1
1. Introducción.....	2
1.1 Marco teórico.....	2
1.2. Marco jurídico.....	3
2. Justificación.....	8
3. Participación de la mujer en el mercado laboral.....	8
3.1. Antecedentes.....	8
3.2. Situación actual.....	11
4. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	16
4.1 Agentes sociales que intervienen en la conciliación.....	19
4.2. Tipología de las medidas de conciliación.....	20
4.3. Utilidad de las medidas de conciliación.....	21
4.4. Destinatarios de las medidas de conciliación.....	23
4.5 Evolución del uso de medidas de conciliación en los últimos años.....	24
4.6. Horarios laborales.....	30
5. Conclusiones.....	32
BIBLIOGRAFIA.....	33

### Índice de tablas

TABLA 1. "DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EN UN DÍA PROMEDIO".....	7
TABLA 2. "TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS EN ESPAÑA, 2002".....	25
TABLA 3. "VALORACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR PARTE DE LAS PLANTILLAS".....	27
TABLA 4. "MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS POR LAS EMPRESAS 2007-2013".....	27

### Índice de figuras

FIGURA 1. "EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO".....	12
FIGURA 2. "MUJERES ACTIVAS (SOBRE EL TOTAL DE MUJERES EN EDAD DE TRABAJAR) POR GRUPOS DE EDAD.....	13
FIGURA 3. "TASA DE ACTIVIDAD EN HOMBRES (SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES EN EDAD DE TRABAJAR) POR EDADES".....	15
FIGURA 4. "TASA DE DESEMPLEO SEGÚN SEXOS. PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR".....	16
FIGURA 5. "PRINCIPALES PROBLEMAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (2014)".....	28
FIGURA 6. "COMPARACIÓN DE LOS PROBLEMAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA Y EN LA UE EN 2014".....	28
FIGURA 7. "PRINCIPALES MOTIVOS QUE PROVOCAN PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA".....	29

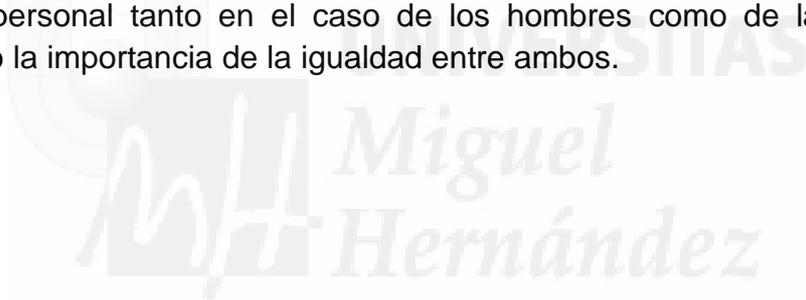
## Resumen

El presente trabajo estudia la situación en cuanto a conciliación laboral, familiar y personal en España. Para ello se han analizado informes y documentos para conocer el desarrollo de los hechos.

Se ha considerado importante destacar el papel de la mujer en el mercado laboral, realizando, en primer lugar un recorrido por la historia y posteriormente analizando la situación actual.

En el trabajo se analizan varios aspectos de relevancia en cuanto a conciliación, como los agentes que intervienen, la tipología de las medidas implantadas, la utilidad y los destinatarios de las mismas, y la evolución que se ha hecho de su uso en España en los últimos años. Por último, se ha destacado la importancia de los horarios laborales en la conciliación.

En definitiva, este trabajo hace un análisis de la conciliación laboral, familiar y personal tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, destacando la importancia de la igualdad entre ambos.



# 1. Introducción

## 1.1 Marco teórico

Según el breve diccionario coeducativo (Carraza & Otros, 2008, pp. 10), se define la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como *“la construcción de una carrera profesional satisfactoria, el aprovechamiento de las actividades culturales y de ocio, ejerciendo un papel activo en la sociedad, el desarrollo de una vida plena equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas y en medidas laborales que la favorezcan junto a leyes que la sustenten”*.

Tradicionalmente, la división social del trabajo, ha atribuido al hombre la esfera pública, es decir el trabajo fuera del hogar, mientras que a la mujer se le ha atribuido la esfera privada: la realización del trabajo doméstico y el cuidado de los/as hijos/as u otros familiares (Almendros González, 2002).

Esta organización social basada en la división sexual del trabajo y estereotipos sociales, supone la discriminación por razón de género de las mujeres, que las limitan y restringen profesionalmente tanto en sus perspectivas como en sus posibilidades dentro del mercado laboral (Díaz Valero, 2008).

Pese a todas las dificultades que han tenido las mujeres en materia laboral, éstas han conseguido acortar la distancia respecto a las condiciones de los hombres, tanto dentro como fuera del hogar. Según Chinchilla Albiol (2011) en 2008 las mujeres ocupaban más de la mitad de la fuerza laboral mundial y la mayoría de las personas en activo tenían responsabilidades familiares.

Este acercamiento y la incorporación de las mujeres al mundo laboral puede afectar de distinto modo al ámbito familiar: por un lado encontramos familias con ambos cónyuges inmersos en el mercado de trabajo y que se encuentran con dificultades para conciliar trabajo y familia de modo conjunto. En otros muchos casos, son únicamente las mujeres trabajadoras y no los hombres las que siguen asumiendo de forma individual cargas laborales y familiares (Almendros González, 2002), suponiendo esto la necesidad de dividir su tiempo entre su vida personal y profesional, pudiendo dedicarle menos tiempo a ésta última. Este problema se ve agravado por la extensión de los horarios laborales y la tendencia a incrementar la distancia entre el hogar y el centro de trabajo.

La sociedad actual se encuentra ante la necesidad de solucionar estos problemas para poder conciliar vida laboral y familiar, tanto en el caso de mujeres como de hombres, para poder formar familias sólidas, trabajar la

convivencia y prestar la debida atención a familiares. Del mismo modo, debemos destacar la importancia de la conciliación personal, esencial para el equilibrio de las personas.

## **1.2. Marco jurídico**

La Fundación Mujeres (2010) apunta que *“la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo libre. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal”*.

La Constitución Española (1978) recoge en su Artículo 14 el derecho de la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En el Artículo 35.1 expone el derecho del trabajo y de una remuneración justa para poder cubrir las necesidades del trabajador y sin que se produzcan discriminaciones salariales por razón de sexo.

La necesidad de establecer medidas de conciliación de trabajo y familia se planteó en sus inicios a nivel internacional y comunitario como una necesidad ante la nueva realidad social. Este planteamiento hace que los distintos estados vean necesario el hecho de incluir en su legislación medidas que abarquen la conciliación laboral y familiar. La legislación más importante que existe a nivel comunitario es la siguiente:

La Directiva Europea 92/85 del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que establece como principal novedad un periodo mínimo de baja por maternidad de 14 semanas.

En la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se fomentó la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Esta conferencia supuso un verdadero avance para las mujeres, ya que ha significado la concienciación de la comunidad internacional de la necesidad del papel de las mujeres en la sociedad del futuro y para el pleno desarrollo económico y social. Además, destacó la necesidad de hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en todas las instituciones, políticas y acciones de todos los Miembros de las Naciones Unidas.

A continuación, se trató el tema de la conciliación desde la perspectiva comunitaria con la Directiva del Consejo 96/34/CEE del 3 de junio. En ella se negoció acerca de los permisos parentales y la ausencia en el trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Seguidamente, con la Directiva Consejo 2002/73/CEE del 23 de septiembre tuvo lugar la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ascenso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo. Además define el acoso sexual en el lugar de trabajo como una práctica discriminatoria por razón de sexo.

En el ordenamiento jurídico español, la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, queda regulada por la Ley 39/1999 del 5 de noviembre (BOE n.266 de 6 de noviembre de 1999) para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante LCVLF). Esta ley introduce modificaciones legislativas en el ámbito laboral para permitir a los trabajadores participar en la vida familiar, siendo su objetivo establecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En su exposición de motivos, dicha Ley 39/1999 plantea lo siguiente:

*“La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 92, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”.*

Del mismo modo, hace evidente la necesidad de percatarse de los cambios sociales relevantes que están sucediendo fuera de las fronteras de nuestro país, donde se reconoce, como hemos visto en la legislación internacional, la conciliación de trabajo y familia como una necesidad ante la

nueva realidad social del momento. Por ello, sigue las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria y clasifica como necesaria la reforma legislativa que se está realizando, pero no suficiente si no se acompaña de servicios de atención a las personas.

El objetivo de la Ley 39/1999 se resume en introducir cambios en la legislación laboral además de para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para guardar un equilibrio que favorezca los permisos de maternidad y paternidad sin tener consecuencias negativas para el empleo, las condiciones de trabajo y en el caso de las mujeres, para el acceso a puestos de especial responsabilidad. Además da importancia al papel de los padres como copartícipes del cuidado de sus hijos desde que nacen o se incorporan a la familia.

Posteriormente, el 22 de marzo de 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Ésta ley, además de obligar a las empresas a adoptar las medidas que en ella se contemplan, las empuja a negociar medidas a favor de la conciliación (Fabregat Monfort, Gemma, 2009):

Laboralmente hablando, la novedad que destaca en esta norma es el hecho de tratar el tema antidiscriminatorio, ya que esta nueva ley además de recoger una tutela sancionadora, es decir, castigar a aquellas empresas que no cumplen con las leyes vigentes en materia de conciliación, implanta medidas incentivadoras que premian a las empresas que abogan por la conciliación, más allá de los límites que marca la ley, facilitando la vida laboral y familiar de sus empleados. Esto significa que además de castigar el hecho discriminatorio, lo que intenta anticipándose al mismo es evitar que se vuelva a producir.

Cabe destacar la importancia de la LOI en cuanto a su objetivo. Esta ley promueve la igualdad real entre hombres y mujeres, de modo que implanta medidas de conciliación destinadas a ambos géneros. El término igualdad legal se define como la capacidad legal, social y política de las mujeres y los hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias, mientras que la igualdad real es la aplicación de los recursos de igualdad en las costumbres y estructuras de desigualdad.

Con el hecho de percibir que estas medidas están destinadas únicamente a las mujeres como máximas responsables de las tareas reproductivas, lo que realmente se está promoviendo es la individualización de las tareas tanto productivas como reproductivas, liberando de su responsabilidad a los hombres. Por ello, y como hemos destacado en los párrafos anteriores, la LOI es de gran importancia por sus destinatarios, tanto hombres como mujeres.

Estas medidas no consiguieron cumplir los objetivos marcados de mejora de las condiciones para conciliar la vida laboral y familiar de hombres y mujeres; únicamente se obtuvo un 0,8% de seguimiento del género masculino, lo que hace evidente la situación en cuanto a concienciación de la población en el momento en el que se aprueba la LOI.

Todas estas medidas legislativas son consideradas acciones positivas, definidas en el breve diccionario coeducativo como acto que pretende establecer políticas que den a determinados grupos sociales, étnicos o que históricamente hayan sufrido discriminación a causa de las injusticias sociales, un trato preferente en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, con el objeto de mejorar su calidad de vida y de compensarlos por los perjuicios o la discriminación de los que fueron víctimas en el pasado. (Carraza & Otros, 2008, p. 2).

Afortunadamente, en los últimos años se ha hecho evidente un cambio y se empieza a incorporar la figura del hombre en estas medidas de conciliación como hemos podido ver en la normativa mencionada anteriormente. De este modo, se reconocen tanto sus deberes como su importancia en el cuidado y crianza de sus hijos y en la atención a otras personas dependientes.

Pero a pesar de la creación de medidas legislativas para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que supone el reconocimiento del problema; la consecución de sus objetivos, es decir, la creación de igualdad y el igual reparto de responsabilidad en el cuidado del hogar y de la familia entre ambos géneros, a día de hoy no se ha realizado.

Para ver qué tiempo emplean los hombres y las mujeres en la realización de determinadas actividades analizaremos la encuesta del Instituto Nacional de Estadística sobre los usos de tiempo de hombres y mujeres, comparando datos de 2002-2003 y con los de 2009-2010, siendo ésta la última encuesta realizada hasta la fecha sobre usos del tiempo entre mujeres y hombres. El objetivo principal de la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT) es obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género.(INE). Los datos están expresados en la duración media diaria del tiempo.

Tabla 1. "Distribución de las actividades en un día promedio"

<b>Actividades</b>	<b>Varones 2002-03</b>	<b>Varones 2009-10</b>	<b>Mujeres 2002-03</b>	<b>Mujeres 2009-10</b>
<b>Cuidados personales</b>	11:24	11:35	11:21	11:29
<b>Trabajo remunerado</b>	3:37	3:03	1:44	1:53
<b>Estudios</b>	0:42	0:47	0:43	0:47
<b>Hogar y familia</b>	1:30	1:50	4:24	4:04
<b>Trabajo voluntario y reuniones</b>	0:11	0:11	0:16	0:15
<b>Vida social y diversión</b>	1:32	1:01	0:16	0:15
<b>Deportes y actividades al aire libre</b>	0:56	0:49	0:39	0:33
<b>Aficiones e informática</b>	0:27	0:44	0:12	0:23
<b>Medios de comunicación</b>	2:25	2:45	2:08	2:33
<b>Trayectos y tiempo no especificado</b>	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: INE

En este estudio podemos comprobar en las actividades mencionadas que existen diferencias entre hombres y mujeres en torno al tiempo dedicado a cada una de las actividades, esto nos resulta más llamativo en las tareas dedicadas al hogar y la familia, siendo las mujeres las que más dedican a esta actividad.

En el trabajo, por un lado se contabiliza el tiempo dedicado al empleo principal y secundario, que además de abarcar el tiempo que se dedica exclusivamente a dichas tareas, incluye las pausas y trayectos debidos a ellos. Por otro lado se contabiliza el tiempo dedicado a las actividades relacionadas con el trabajo, que abarca el tiempo destinado a la pausa para la comida y el dedicado a la búsqueda de empleo.

En este aspecto centrándonos en el último estudio, las mujeres dedican 1 hora con 53 minutos a actividades relacionadas con el trabajo remunerado, mientras que los hombres 3 horas con 3 minutos diarios. Esta desigualdad se debe a que los hombres le dedican más tiempo a cuestiones y/o actividades relacionadas con el empleo, por tanto, pueden avanzar más en el mundo profesional que las mujeres que tienen que dedicar más tiempo a otras actividades que veremos más adelante.

En hogar y familia se han usado las siguientes variables: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidados de ropa, jardinería y cuidados de animales, reparación y construcción, compras y servicios, gestión del hogar, cuidados de niños y ayuda a miembros adultos del hogar. En este apartado es

donde más se nota la diferencia del uso del tiempo. En el último estudio las mujeres dedican una media de 4 horas con 4 minutos diarios, reduciendo el tiempo desde 2002 -2003 que se situaba en 4 horas 24 minutos, mientras que los hombres en 2009 -2010 se sitúan en 1 hora 50 minutos, aumentando el tiempo dedicado desde el primer estudio que se situaba en 1 hora 30 minutos.

Aunque los hombres han aumentado el tiempo dedicado al hogar y a la familia y las mujeres lo han reducido, la diferencia sigue siendo más del doble, por lo que el peso recae en las mujeres, teniendo que dedicar más tiempo a éste y no a otras actividades, como el trabajo remunerado.

Tras analizar estos datos, observamos de nuevo las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar su vida laboral con la familiar y la diferencia respecto a los hombres, quienes dedican mucho menos tiempo al hogar y la familia.

## **2. Justificación**

He elegido este tema porque desde mi punto de vista la conciliación laboral, familiar y personal es uno de los grandes problemas por resolver en muchos países de la Unión Europea y en especial en España.

La decadente situación del mercado laboral actual, influenciada por las consiguientes reformas laborales, ha producido la pérdida de algunos derechos laborales que pertenecían a los trabajadores.

Por ello, la elección de este tema se suscita en la preocupante situación laboral actual pero también en el interés que me despierta la conciliación laboral, familiar y personal, ya que a mi parecer, no se le presta la suficiente atención, siendo un aspecto que influye en gran medida a la mayor parte de la población a lo largo de nuestra vida.

## **3. Participación de la mujer en el mercado laboral**

### **3.1. Antecedentes**

En los últimos siglos la situación de las mujeres en España ha estado marcada por los cambios políticos sucedidos tanto dentro como fuera del país, por ello es necesario hacer un breve recorrido por los acontecimientos más importantes que han afectado directa e indirectamente para poder valorar con más fundamento el tema a tratar.

A lo largo de la historia, las mujeres siempre han realizado tareas; en el ámbito doméstico, como criadas o en el campo, que en la mayoría de los casos no estaban retribuidas y en el caso de serlo, con un salario muy bajo. Pero la Revolución Industrial acontecida en Reino Unido a finales del siglo XVIII y que más tarde se extendió a gran parte de Europa occidental y Norteamérica, supuso avance en el trabajo asalariado de las mujeres. Esta Revolución fue la mayor transformación social, económica y cultural de la historia que supuso una evolución en las formas de producción y comercialización que impulsó un cambio laboral y social.

Bien debemos recalcar la participación de las mujeres durante la Revolución Industrial en el trabajo productivo colectivo que junto a los niños y las niñas, suponía una mano de obra de un coste menor comparada con la de los hombres. Con ella, apareció una nueva clase social, la obrera.

En el siglo XIX no se llevaron a cabo grandes avances en cuanto a las condiciones de trabajo de las mujeres, por lo que continuaban sin poder contar con facultades para reivindicar sus derechos a través de las Cortes Constituyentes de Cádiz.

La llegada de La Constitución de 1876 no trajo consigo destacables avances en cuanto a la situación del momento de las mujeres en España, sino que dio importancia a su educación. En el aspecto laboral, se centró en dar importancia en primer lugar a su desempeño como esposa, y en segundo lugar como medio de supervivencia. (Gil Galván, 2005).

En el siglo XX se dio importancia a las mujeres en el mundo de la política con el fin de utilizarlas como instrumento para paliar la escasa afiliación y como medio de propagación de ideales. La crisis social y política del momento en España se vio incrementada con la huelga de 1927, huelga que utilizaron como instrumento las clases más desfavorecidas para así poder reclamar sus derechos. Es en este siglo cuando se concede por primera vez el derecho a voto de la mujer, exactamente en 1924. Voto que únicamente se permite a las solteras y viudas, dejando entrever así la actitud paternalista y ambigua de la época.

Tras la caída de la Dictadura de Primo de Rivera y las elecciones a Cortes Constituyentes, Clara Campoamor, con presencia en la Cámara de los Diputados, logró hacer presentes en 1930 los intereses de las mujeres en la redacción del borrador de los artículos. Argumentó que los derechos del individuo exigían un tratamiento legal igualitario para hombres y mujeres y que, por ello, los principios democráticos debían garantizar la redacción de una Constitución republicana basada en la igualdad y en la eliminación de cualquier discriminación de género. (Real Decreto del 8 de Mayo de 1931)

2º “Todos los españoles son iguales ante la ley”; 25º “No podrían ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas...”; 36º (que otorgaba el voto a las mujeres); y el 43º “la familia está bajo la salvaguarda especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos de ambos sexos y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa” (Roig, 1989).

Este pequeño logro se vio frustrado con la llegada de la Dictadura Franquista. El régimen impuso una ideología en cuanto a las mujeres basada en resaltar su papel como madre y esposa, desempeñando sus únicas labores en el hogar y dedicando su vida al cuidado y servicio, “impregnada de la moral más reaccionaria enarbolada por la Iglesia Católica” (Riera, 1991).

El fin de la Guerra Civil tampoco favoreció a las mujeres. Para poder solucionar los problemas de paro del momento, se incentivó la adjudicación de los puestos de trabajo disponibles a los hombres, excluyendo completamente a las mujeres de su posible consecución.

Los intereses sociales y políticos de las mujeres empezaron a tener una mayor importancia tras el final de la II Guerra mundial, tanto dentro como fuera de España, suceso que supuso una etapa de autosuficiencia para nuestro país. Desafortunadamente, esta importancia no fue mas que una apariencia, ya que el reconocimiento de los derechos que parecían haberse implantado no eran reales y parecían tener otras intenciones. El reconocimiento del derecho de la mujer al trabajo fue en interés de la economía, derecho que se aplicaba de manera auxiliar y en caso de emergencias, ocupando así puestos de trabajo muy determinados, en los niveles más bajos y con una remuneración deficiente.

Afortunada mente, después de la Segunda Guerra Mundial la presencia de la mujer en la población activa siguió una tendencia en aumento que se vio reforzada con los acontecimientos acaecidos en Francia en mayo de 1968.

La Dictadura Franquista no favoreció la incorporación de la mujer en el mercado laboral. El régimen encabezado por Franco desarrolló una legislación que adjudicaba a la mujer roles muy tradicionales y las excluía de numerosas actividades a las que solo tenían acceso los hombres.

Tras el fin de la Dictadura Franquista y la llegada de la Democracia en 1977, llegaron a España aires de positivismo para las mujeres, permitiéndoles promulgar sus movimientos e ideales fuera de la clandestinidad. La

incorporación de las mujeres al trabajo remunerado iniciado en 1960 se consolida e intensifica a partir de los años 70, si bien se sigue tratando por lo general de un trabajo humilde y de baja remuneración.

### **3.2. Situación actual**

A día de hoy esta situación de desigualdad laboral sigue siendo una realidad, acentuada por las políticas de recorte llevadas a cabo en nuestro país en los últimos años como consecuencia de la crisis económica y que han afectado en mayor grado a las mujeres.

Muchas mujeres han tenido que abandonar el mercado de trabajo para poder atender a las personas dependientes a su cargo, por falta de guarderías públicas, centros de día dedicados al cuidado de ancianos y otras personas dependientes, y a la reducción de los servicios públicos de atención domiciliarios.

No debemos olvidar el cambio en la distribución del tiempo de las mujeres, cambio que no se ha producido en la misma medida en el caso de los hombres, y que ha surgido a raíz de la incorporación de la misma al mundo laboral. En consecuencia, a medida que ha aumentado el tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, se ha producido una disminución del tiempo empleado en las actividades familiares por parte de las mujeres.

Respecto a la manera de la que afecta psicológicamente la incorporación al entorno laboral a la mujer, destacamos el equilibrio psicológico y económico que les produce, debido a una mayor independencia económica. Por el contrario, encontramos el posible problema del incremento de la dificultad de conciliar ambos ámbitos, el laboral y el familiar, lo que en muchos casos produce rupturas matrimoniales

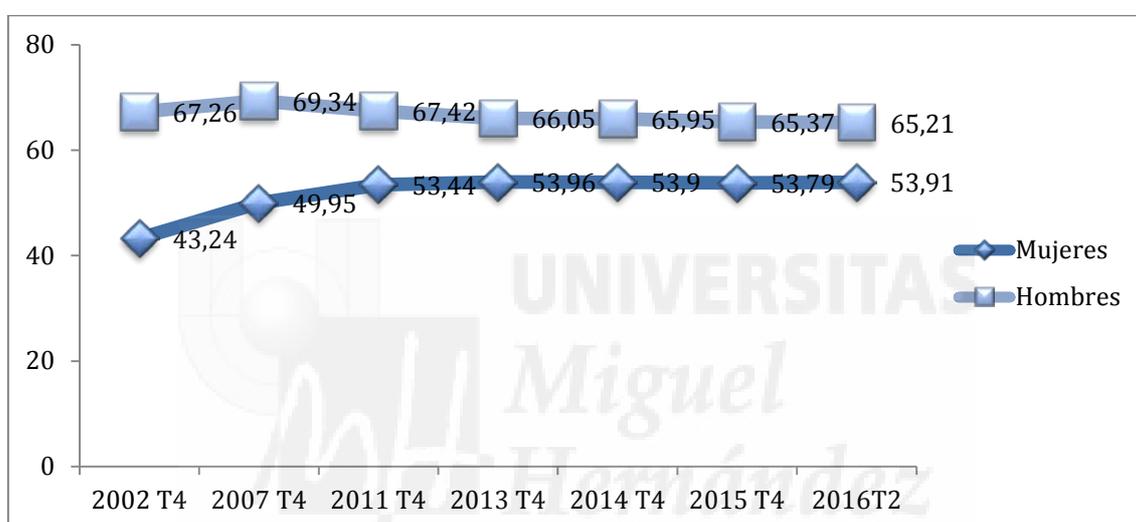
Para poder analizar la situación que viven las mujeres en la actualidad en el mercado laboral vamos a estudiar las variaciones que se han producido en la actividad y el desempleo en los últimos años, analizando datos de antes de la crisis económica sufrida y durante la misma. Para la obtención de estos datos recurriremos a la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Todos los datos están expresados en porcentaje.

Se considera población activa al conjunto de hombres y mujeres de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y

servicios (ocupados) o están disponibles y en condiciones de incorporarse a la producción (parados).

Si observamos la Figura 1 podemos apreciar que a pesar de las consecuencias de la crisis económica que afectó a nuestro país a partir de 2007, el porcentaje de mujeres activas se ha incrementado progresivamente. En cambio, si observamos el proceso que se ha dado en el caso de los hombres encontramos una tendencia negativa en cuanto a población activa a partir de 2013, que mejora ligeramente en el último periodo del que tenemos datos disponibles, el segundo trimestre de 2016.

Figura 1. "Evolución de la población activa por sexo"



Fuente: INE. EPA

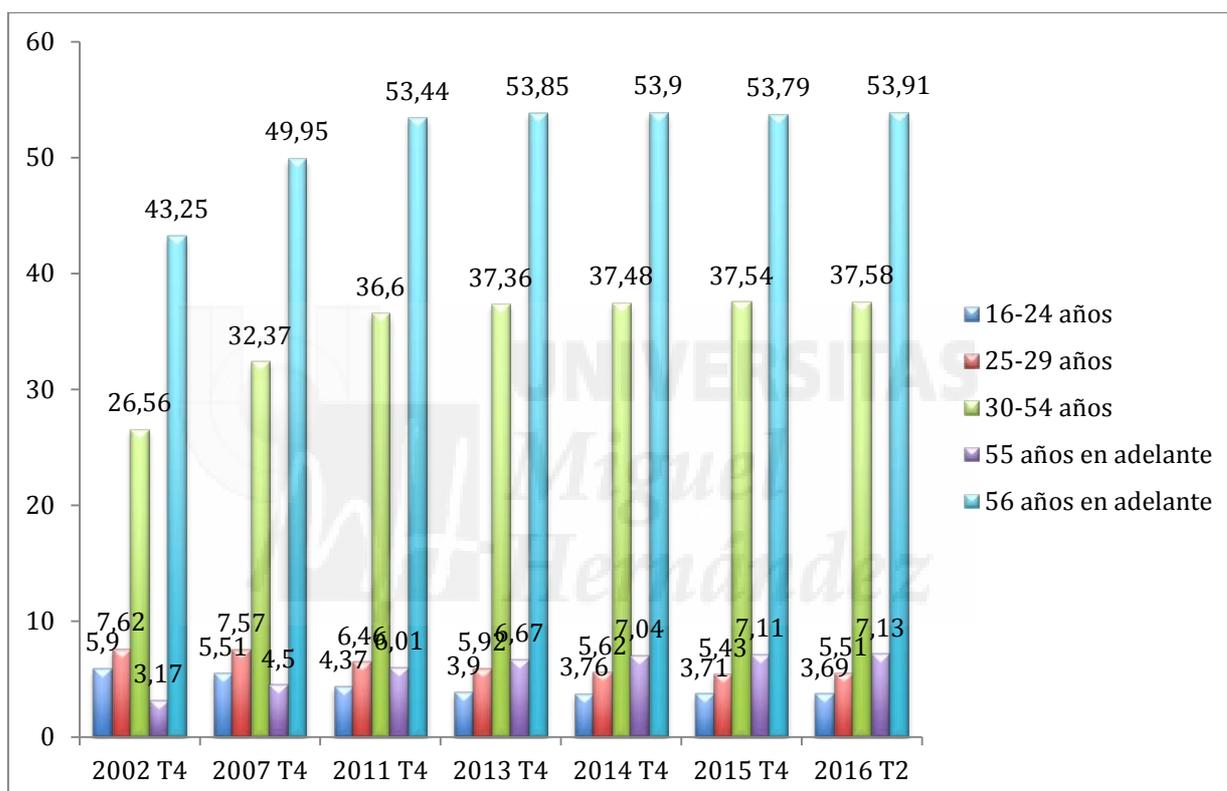
Como se observa en la Figura 1, al inicio de la crisis el porcentaje de mujeres activas, es decir, a partir de los 16 años se situaba en un 49,95%, y en los resultados obtenidos en la encuesta realizada el segundo trimestre de 2016 el porcentaje se incrementa hasta alcanzar el 53,91 puntos porcentuales. Esto supone un incremento de un 3,96% durante la crisis económica. Según estudios sociológicos, cuando disminuye el empleo y el paro aumenta, algunas personas y en su mayoría mujeres que con anterioridad no buscaban empleo se ven en la necesidad de hacerlo para solucionar la pérdida de empleo de alguno de los miembros de su familia. Éste, junto al incremento de las mujeres extranjeras en España, y el incremento del nivel de estudios son los motivos por lo que la población activa de mujeres ha aumentado.

Si analizamos el caso de los hombres, al inicio de la crisis económica el porcentaje de activos se situaba en el 69,34%, mientras que en el segundo trimestre de 2016 la cifra ha disminuido hasta el 65,21%. Al contrario que las mujeres, los hombres han reducido en 4,13 puntos porcentuales. A través de

los porcentajes comentados, podemos deducir que se está produciendo un acercamiento entre ambos colectivos en cuanto a población activa en los últimos años.

Si realizamos un estudio más a fondo, desagregando la información por grupos de edad, observamos que los resultados generalizados que hemos comentado anteriormente no son los mismos para todos los grupos de edad (Figura 2).

Figura 2. "Mujeres activas (sobre el total de mujeres en edad de trabajar) por grupos de edad



Fuente: INE. EPA

Fijándonos en los tramos de edad de las mujeres más jóvenes, entre 16 y 29 años (Figura 2), podemos ver como siguen una tendencia diferente a lo analizado con anterioridad. En estos tramos de edad, el porcentaje de mujeres activas ha disminuido progresivamente, al igual que el de los hombres, por lo que podemos asociar esta disminución de la actividad en la población activa más joven con una mayor periodo de tiempo dedicado a la educación y formación.

Otro motivo para justificar la minoración de la población activa es el aumento del colectivo de desanimados, presente en mayor medida en el caso de las mujeres y definido como el conjunto de hombres y mujeres que creen

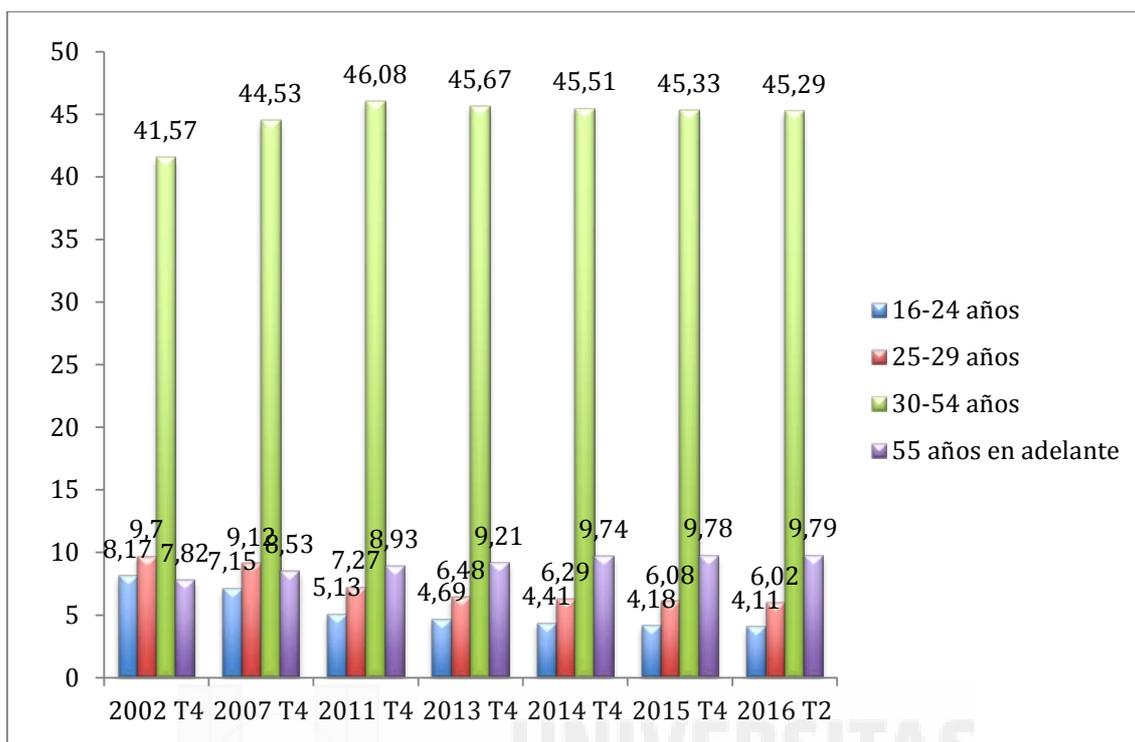
que no encontrarán trabajo no habiéndolo buscado nunca, y por los que creen que no lo encontrarán habiéndolo buscado anteriormente.

En el tramo de edad comprendido entre 30 y 54 años es donde se concentra la mayor tasa de actividad en todos los años analizados, siguiendo una tendencia creciente durante todo el periodo analizado y encontrando su punto álgido en el último periodo de tiempo del que tenemos datos disponibles, el segundo trimestre de 2016. Este comportamiento se debe a que en este tramo de edad se concentra la mayor parte de la población activa.

En el caso de los hombres y al igual que en el caso de las mujeres, el tramo de edad comprendido entre los 30 y los 54 años es el que acoge a la mayor parte de los hombres activos en el periodo analizado. Sin embargo, dista de las mujeres en que no se ha producido un incremento porcentual gradual, si no que a partir de 2011 la tasa de actividad masculina disminuye. Aún así, hay casi diez puntos porcentuales de diferencia entre ambos géneros en el tramo de edad en cuestión, comprendido entre los 30 y los 54 años, por lo que se está produciendo un acercamiento de las tasas de actividad entre hombres y mujeres.

Si observamos el tramo de edad que abarca desde los 55 años hasta la jubilación (hecho que se produce por norma general y no necesariamente a partir de los 65 años de edad, excepto casos concretos que pueden acogerse a ella antes de dicha edad), observamos una tendencia creciente a lo largo del periodo de tiempo analizado, si bien, como ocurría en el tramo analizado con anterioridad, seguimos hablando de una diferencia entre géneros de casi 3 puntos porcentuales superior en el caso de los hombres.

Figura 3. "Tasa de actividad en hombres (sobre el total de hombres en edad de trabajar) por edades"



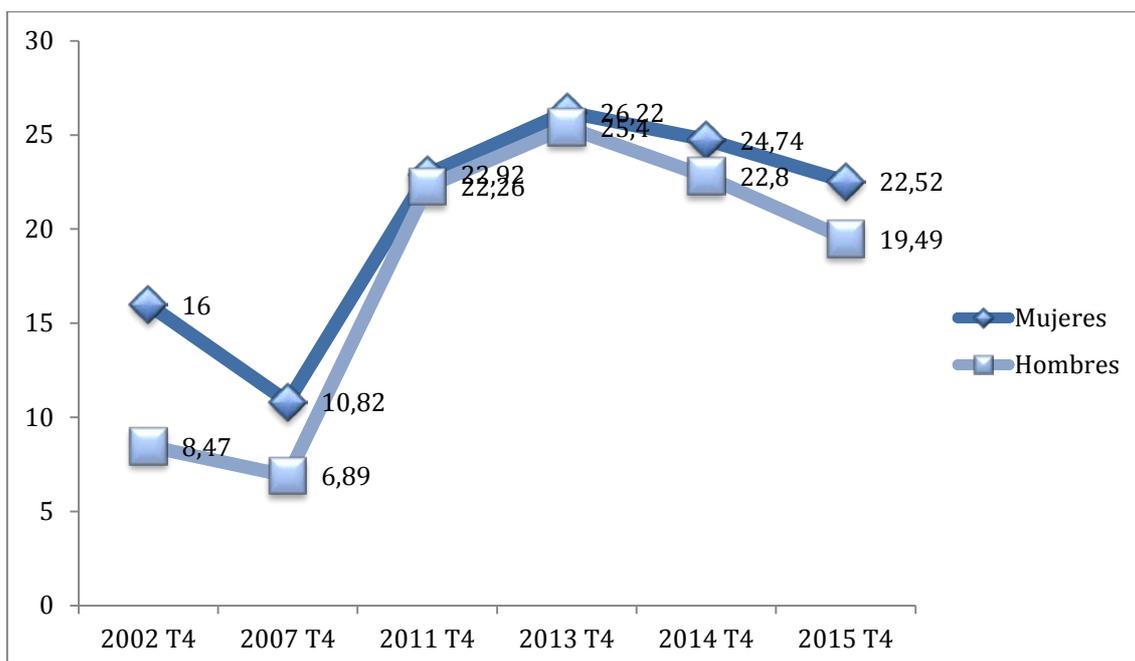
Fuente: INE. EPA

Para analizar la evolución del desempleo en nuestro país entre 2002 y 2015, vamos a utilizar como punto de inflexión el año 2013, cuando se produce un cambio en la tendencia establecida debido al comienzo de la recuperación de la crisis económica en España.

El primer dato que nos llama la atención es que el desempleo siempre ha sido menor en el caso de los hombres, sea cual sea el año en cuestión. Donde podemos apreciar una mayor brecha es en los años que preceden a la crisis económica, cuándo el desempleo en el caso de los hombres, hablando en términos porcentuales era de casi la mitad si lo comparamos con las mujeres.

Otro punto a destacar, es la enorme repercusión que ha tenido la crisis económica en el desempleo. En el caso de los hombres el porcentaje de desempleo pasó de situarse en 2007 en el 6,89% al 25,4% en 2013, y en el caso de las mujeres en los mismos años, el porcentaje de desempleo pasó de 10,82% a 26,22%.

Figura 4. "Tasa de desempleo según sexos. Porcentaje sobre el total de población en edad de trabajar"



Fuente: INE. EPA

#### 4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Por todos es conocida la difícil situación por la que pasa la sociedad actual ante el deseo de llevar a cabo un proyecto familiar por el impedimento de poder conciliar su vida personal con la laboral. En los últimos años se han tomado medidas para intentar minimizar o al menos reducir este problema.

A modo de recordatorio, y como hemos visto en el apartado 1.2. la principal normativa que regula la conciliación laboral y familiar es la siguiente: En el ámbito comunitario destacamos las Directivas consejo 92/85/CEE, la 96/34/CEE y la 2002/73/CEE. En el ámbito nacional, podemos destacar como legislación reguladora de conciliación la Ley 39/1999 del 5 de noviembre y la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo.

Si pasamos a analizar la situación en nuestro país, en primer lugar destacamos el descenso de la natalidad como consecuencia de la falta de medidas que faciliten la conciliación. Ésta es una realidad que no afecta únicamente a España, si no que afecta a todos los países de la Unión Europea. Este descenso incide en mayor medida en los países del Sur de Europa, debido a la mayor dificultad para conciliar respecto a los del norte, quienes combinan altas tasas de actividad y de fecundidad. Este es el caso de Noruega, dónde el apoyo económico y social a las familias está a la orden del día, consiguiendo que en 2010 el 80% de las mujeres del país trabaje fuera de

casa y que el 44% de los altos puestos de administración en grandes empresas estén ocupados por el género femenino (El País, 2011).

Haciendo referencia al informe de Evolución de la Familia en España de 2016 elaborado por el Instituto de Política Familiar, España cuenta con un índice de fecundidad de 1,32 hijos por mujer, visiblemente distante del nivel de remplazo generacional situación el 2,1. Después de Portugal, España se coloca en la cola en cuanto a natalidad en Europa, lo que está provocando una inversión de la pirámide poblacional. Si nos remontamos unas décadas atrás, nacen 143.423 niños menos que en 1980 a pesar de la inyección provocada en la natalidad por las madres extranjeras, quienes suponen una quinta parte de los nacimientos de nuestro país en 2014. Para poder alcanzar el nivel de remplazo general, serían necesarios 260.000 nacimientos más anualmente.

Este informe también nos muestra que España es el país en el que las mujeres tienen a su primer hijo más tarde si lo comparamos con el resto de países de la Unión Europea, teniendo lugar a los 31,78 años de media, lo que dificulta la posibilidad de que haya un aumento de los nacimientos en los próximos años. Según el informe, dentro de nuestro país las comunidades autónomas con mayor edad media de primera maternidad son País Vasco, Galicia y Castilla y León, alcanzando esta media los 32,4 años.

Según la encuesta “Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000), un 83% de los motivos que llevan a algunas parejas españolas a no tener hijos o a tener un menor número de los que les gustaría se deben a causas económicas. Además de este motivo, se achaca con un 28%, las cargas que implican los mismos, y con un 22% se debe a que las mujeres trabajen fuera de casa. Por último, encontramos como razón para no tener hijos la situación de pesimismo que existe en la sociedad española ante la actual situación económica y social, con un 17%.

De nuevo se hace evidente la importancia y la necesidad de medidas conciliadoras, ya que países con mayores tasas de fecundidad que España, también nos superan en cuanto a tasas de actividad.

España cuenta con un organismo de familia de cuarto nivel, la Subdirección General de Familia, mientras que en Europa se apuesta por establecer organismos de familia de primer nivel, es decir, Ministerio de Familia, dotando a la política familiar de la importancia que merece.

En cuanto a dotaciones presupuestarias dedicadas a política familiar, España dedica el 1,31% del Producto Interior Bruto en 2015, porcentaje significativamente inferior a la media que dedica Europa (UE28) y que alcanza

el 2,2% del PIB. Con este dato, España se sitúa a la cola de los países de la UE28 que menos porcentaje de su PIB destinan a la familia. Esto significa que las prestaciones familiares españolas apenas suponen el 59% de la media comunitaria, porcentaje que disminuye a medida que pasan los años, aumentando así la brecha.

Si traducimos estos porcentajes a términos dinerarios, las prestaciones por hijo/a a cargo que pertenece únicamente a 1 de cada 10 familias (89%), apenas alcanza los 24,25€ al mes, ayuda muy reducida e insignificante que además está condicionada por los niveles de ingresos, en concreto a rentas brutas menores de 11.577€ anuales (Informe de Evolución de la Familia en España, 2016). Todavía es más alarmante esta situación si la analizamos desde una perspectiva distinta. En el caso de una familia española formada por dos cónyuges que reciban ingresos equivalentes al Salario Mínimo Interprofesional, éstos no tendrían derecho a recibir la prestación por hijo/a a cargo por superar el límite de renta familiar de 11.577€ brutos anuales.

El Informe de Evolución de la Familia en España 2016 afirma que España es el país de la Unión Europea que concede prestaciones a un menor número de familias respecto al resto de países, principalmente por los límites de ingresos indicados anteriormente. Esto provoca que España ocupe la última posición de Europa en cuanto a ayudas y protección a la familia, haciendo evidente la falta de preocupación por la materia, la necesidad de implantar medidas concretas y no aisladas como las habidas hasta el momento, y la necesidad de imponer la política familiar como una prioridad para las Administraciones.

Para resolver esta situación, el Instituto de Política Familiar (IPF) plantea la necesidad de elaborar una verdadera política integral de familia y la implantación de Políticas Públicas con perspectiva de familia. El IPF es una entidad civil independiente de carácter no lucrativo, no vinculada ni a partidos políticos ni a organizaciones religiosas que trabaja en el campo de la promoción y defensa de la familia ante la opinión pública y los poderes públicos. Las medidas de voluntad política y compromiso con la familia que propone son las siguientes:

- Creación de, al menos, una Secretaría de Estado de Familia (como existe en la mayoría de la UE28)
- Elaboración de una Ley de Apoyo a la Familia, que asegure la Perspectiva de Familia en toda la legislación y actuación pública.
- Promover un Pacto de Estado sobre la Familia.
- Promover la convergencia gradual con la UE: Ayudas (2,2% PIB), Universalidad, actuación anual, exenciones...

- Incremento de la prestación por hijo/a hasta la media de la UE y hasta los 21 años de edad.
- Elaboración de un Plan de Sensibilización Social a favor de la Familia.

Algunas de las medidas propuestas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar son:

- Elaborar un Plan Integral de Apoyo a la Conciliación.
- Aumento del permiso de maternidad a 20 semanas y el de paternidad a 6 semanas.
- Ayuda universal para excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos/as o ascendientes.
- Promoción de horarios flexibles, la jornada continua y teletrabajo, con prioridad para cónyuges con hijos/as.
- Reconocimiento legal del mobbing maternal (promoviendo su erradicación) y protección de la maternidad en el campo laboral.
- Potenciación de la libre elección del tipo de conciliación, mediante una prestación universal por excedencia para el cuidado de hijos/as hasta los 3 años y la potenciación de la red de guarderías.

#### **4.1 Agentes sociales que intervienen en la conciliación**

Para poder hacer efectivo el tan necesario cambio social, resulta esencial la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad, introduciendo así nuevos modelos de organización. Los agentes que afectan socialmente y el papel que desempeñan son (Fundación Mujeres, 2010):

- Administraciones públicas. Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información especialmente para las organizaciones laborales y la ciudadanía, preocupándose por los menores y por el resto de personas dependientes a través de promover servicios de atención y cuidado. Dotan de gran importancia las medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados, definiendo así medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de los trabajadores.
- Sindicatos. Internamente, promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato para fomentar una mayor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Externamente, informan y sensibilizan a los trabajadores, trabajadoras y al empresariado, a la vez que incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- Iniciativa social. Este agente se preocupa de detectar necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de ello, trabaja en el desarrollo de servicios de atención a personas dependientes. Del mismo modo, realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.
- Empresas. Se trata del agente social con más potencial de influencia. Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación, promoviendo medidas de flexibilidad, como pueden ser de horarios o de turnos, y desarrollan medidas para facilitar a las personas dependientes todos los servicios que existen al alcance del resto de la población.

## 4.2. Tipología de las medidas de conciliación.

Las empresas, el principal agente social conciliador, pueden desarrollar medidas y estrategias de diverso tipo, pudiendo clasificarlas según la siguiente tipología (Fundación Mujeres, 2010):

- Medidas que amplían y mejoran la normativa: se trata de medidas que regulan los permisos y excedencias a las que se pueden acoger los trabajadores y las trabajadoras fuera de los límites que se definen en la normativa, ampliando y mejorando los permisos legales para poder atender las responsabilidades familiares tanto retribuidos (maternidad, paternidad, exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, lactancia...), como no retribuidos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y reducciones de jornada).
- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo y en el espacio de trabajo: La flexibilidad es un instrumento basado en la optimización del capital humano y esencial para la gestión de los recursos humanos y que reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, laboral y personal. Por un lado encontramos la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, la cual permite adecuar las horas de trabajo a realizar por los trabajadores y trabajadoras dependiendo de sus necesidades familiares y personales. Por otro lado, encontramos las medidas de flexibilidad en el espacio de trabajo, las cuales permiten a los trabajadores auto gestionar su presencia física en los lugares de trabajo, pudiendo combinarla con el trabajo a distancia.
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes: se trata de medidas que facilitan a los trabajadores y

trabajadoras servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas...). Estos servicios abarcan aspectos como informar a cerca de los servicios de cuidados de personas u ofrecer ayudas económicas entre otros.

- Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral con la familiar y personal: Se trata de medidas reguladas de forma interna por las empresas y gestionadas por sus departamentos de recursos humanos que se preocupan por la mejora de la calidad laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Ejemplos de estas medidas pueden ser el acercamiento de los miembros de la unidad familiar, el acercamiento del centro de trabajo al domicilio del trabajador o trabajadora, concentrar la formación en horario laboral y realizar reuniones respetando el mismo.
- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas: se trata de medidas específicas basadas en la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores. Pueden ser medidas económicas, o beneficios sociales. Ejemplos de estas medidas son el asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, beneficios sociales o la aportación de recursos propios de la empresa.

### **4.3. Utilidad de las medidas de conciliación**

Podemos clasificar los beneficios de la conciliación según el colectivo al que afecta, por lo que vamos a distinguir tres grupos: empresas, trabajadores y trabajadoras de las mismas, y familiares de este personal.

Si nos centramos en las empresas, a menudo se sostiene que ser una empresa familiarmente responsable puede ser positivo para la rentabilidad de la empresa. Según la OCDE (2007, cap.7) no existe una evidencia empírica clara que fundamente esta afirmación. En la actualidad, y habiendo una mentalidad conciliadora en gran parte de las empresas, parece que éstas han adoptado la percepción de que ser una empresa familiarmente responsable puede llegar a ser rentable para la misma. Como muestra CVA (2007),

*“los cambios acontecidos en la sociedad han contribuido a que la empresa, y en consecuencia, la sociedad española, se mentalicen de que la profesionalidad no está reñida con la calidad de vida”*

O, como señalan Poelmans y Caliguiri (2008):

*“Cuando se diseñan adecuadamente, unas prácticas efectivas que equilibren el trabajo con la vida personal pueden incrementar la productividad y el éxito de las empresas, al mismo tiempo que favorecen el compromiso de los empleados y su satisfacción personal.”*

Conciliar mejora la imagen corporativa de las empresas, distinguiéndolas del resto y caracterizándola además de por ser responsable, por ser una empresa moderna y estable, con una política de recursos humanos avanzada. Adoptar medidas conciliadoras significa invertir en imagen y marketing corporativo, pero además consigue aumentar la motivación de sus empleados. Con todo esto, la empresa consigue reforzarse a sí misma, interiorizándose en la cultura corporativa.

Otro beneficio que aporta conciliar a las empresas es el aumento de la tipología de sus clientes, ya que el hecho de que una plantilla esté formada por un mayor número de mujeres hace que sea vista de forma más positiva por sus clientes potenciales si lo comparamos con empresas que no promueven la igualdad laboral.

Además, la conciliación consigue mejorar el clima laboral, ya que se trata de una compensación a los trabajadores y trabajadoras que en muchos casos no tiene ningún coste económico para la empresa, como es el caso de la flexibilidad en el tiempo de trabajo, y pueden llevar a conseguir una mayor satisfacción y un mayor compromiso con la empresa por parte de la plantilla. Otro aspecto positivo de conciliar para las empresas es la capacidad de retener y atraer el talento a las mismas. Cuando un/a trabajador/a encuentra en un lugar de trabajo medidas que faciliten la conciliación, el coste de abandonarlo es mayor que en una que no sea familiarmente responsable, por lo que abandonar la empresa supondría perder una serie de ventajas que probablemente no existan en otras. Del mismo modo podemos justificar la atracción de talento, no ofreciendo salarios más altos, sino facilitando el día a día de los/as trabajadores/as a través de atractivas condiciones de trabajo.

Por último, conciliar favorece positivamente a las empresas reduciendo el absentismo laboral de la plantilla que tiene personas dependientes a su cargo, lo que está directamente relacionado con un aumento de la productividad del trabajo.

En segundo lugar nos centramos en los beneficios de conciliar para los trabajadores y trabajadoras. La conciliación favorece positivamente en el caso de las mujeres ayudando a disminuir el número de horas de exceso de trabajo, tanto el realizado en el ámbito privado como en el público, lo que les permite poder mantener su puesto de trabajo e incluso plantearse promocionar profesionalmente. Esto ayudaría a que el peso de sustentar a la familia

recaería a partes iguales a los dos componentes de la misma, y en consecuencia, los hombres podrían sumarse al cuidado de los miembros dependientes de la familia.

Por último, la labor de conciliar resulta positiva para los familiares de los trabajadores y trabajadoras ya que además de permitir poder compartir más tiempo con ellos, les permite no tener que abandonar el trabajo para llevar a cabo su cuidado, lo que repercute en una mejor economía familiar.

#### **4.4. Destinatarios de las medidas de conciliación**

Equivocadamente la mayoría de la población piensa en las mujeres cuando se habla de medidas de conciliación. Todos los trabajadores y trabajadoras son objeto de conciliación tanto de su vida laboral y familiar, como personal. El hecho de creer que las medidas de conciliación únicamente van destinadas a las mujeres significa que es a ellas a quienes se les atribuye prioritariamente las tareas reproductivas y de cuidados, creando así una mayor segregación, tanto horizontal como vertical, conceptos que se definen a continuación:

- La segregación horizontal, también conocida como segregación sectorial, tiene lugar cuando se concentra un alto número de personas, bien sea de hombres o de mujeres, en sectores y empleos específicos, encontrándose menos representados o ausentes en el resto. Un ejemplo de segregación horizontal sería la identificación tradicional que se hace del secretariado con las mujeres y la mecánica con los hombres.
- La segregación vertical, también conocida como segregación profesional, se produce cuando se concentran mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Habitualmente, ante mismos niveles de formación y experiencia laboral se elige a los hombres para los puestos de jefatura y dirección.

Por otro lado, es muy importante que se reconozcan a todos los trabajadores y trabajadoras como destinatarios de las medidas de conciliación ya que a lo largo del tiempo se han ido produciendo modificaciones en las estructuras familiares más comunes, produciéndose una diversificación respecto a las tradicionales.

En la actualidad encontramos muchos y distintos tipos de estructuras familiares, desde la tradicional formada por un padre, una madre e hijos/as,

hasta la formada por un padre/madre y un hijo/a, pasando por estructuras familiares formadas por dos personas adultas del mismo sexo e hijos/as. Esta diversidad hace que sea necesario el fomento de la conciliación en un abanico de personas muy amplio, no sólo mujeres.

Pero además hay que enfocar este problema desde el punto de vista personal, ya que hay una parte de la población que tiene necesidades de conciliación que no tienen por que ser de índole familiar y no dedicarles atención supondría un acto de desigualdad social. Cuando hablamos de medidas de conciliación no familiares, nos referimos a medidas de conciliación referentes al plano personal, ya que reducir la vida de las personas únicamente a trabajo y familia es peligroso a la vez que injusto. Tanto hombres como mujeres necesitan un tiempo y espacio de auto dedicación, para poder disfrutar de su dimensión personal y social. Por ello, es muy importante introducir medidas de conciliación personal junto con las medidas de conciliación laboral y familiar.

#### **4.5 Evolución del uso de medidas de conciliación en los últimos años.**

Para poder llevar a cabo el análisis del desarrollo del uso de las medidas de conciliación llevadas a cabo en nuestro país en los últimos años vamos a realizar un análisis cronológico que iniciaremos en 2002 y finalizaremos en 2015. Para ello, haremos uso del estudio del IESE sobre conciliación y familia publicado en junio de 2014 y dirigido por M<sup>a</sup> Nuria Chinchilla, de los informes que publica la fundación Alares, fundación dedicada al análisis de las nuevas demandas sociales, a la innovación de procesos para su atención y a la promoción e implementación de las nuevas prácticas dentro del sector empresarial. Por último recurriremos al Barómetro de empresas nº47 elaborado por Deloitte que recoge datos del segundo semestre de 2015.

Tomando como primer periodo de estudio el año 2002, a continuación vemos las medidas de conciliación más utilizadas en España:

Tabla 2. "Técnicas de conciliación más utilizadas en España, 2002"

1. Flexibilidad en los días de permisos y vacaciones cortas (Excedencia): los/as empleados/as, siempre tras consultarlo con su superior directo, pueden tomar unos días de permiso o unas vacaciones cortas 88% fuera de los periodos vacacionales tradicionales.	88%
2. Abandono de la unidad de trabajo por una emergencia familiar (Excedencia): los/as trabajadores/as pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia	85%
3. Excedencia para cuidar a hijos/as pequeños/as (Excedencia): (renunciando a su sueldo durante este periodo)	69%
4. Trabajo a tiempo parcial (Flexibilidad en el tiempo)	60%
5. Excedencia para cuidar a progenitores o hijos/as enfermos/as discapacitados/as, renunciando a su sueldo (excedencia).	55%
6. Gestión del tiempo (Apoyo o asesoramiento personal): cursos que ayudan a los/as empleados/as a organizarse mejor.	53,1%
7. Jornada laboral reducida con un sueldo proporcionalmente inferior (flexibilidad en el tiempo).	50%
8. Asesoramiento para expatriados/as (servicios de asesoramiento y apoyo profesional): Para empleados/as emigrantes y su familia.	48,7%
9. Videoconferencias (flexibilidad en el espacio): realización de reuniones a través de videoconferencias para evitar desplazamientos.	47%
10. Plan de jubilación (Beneficios sociales).	46%
11. Horas anuales (flexibilidad en el tiempo): los/as empleados/as están contratados/as por un número de horas al año, en lugar de al día o semana.	42%
12. Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley, renunciando a su sueldo durante el mismo (excedencia).	42%
13. Gestión de conflictos (apoyo o asesoramiento personal): cursos que ayudan al empleado/a a gestionar sus conflictos con compañeros/as, clientes, proveedores y también con su cónyuge.	42%
14. Asesoramiento de trayectoria profesional (servicios de asesoramiento y apoyo profesional): para cuestiones relacionadas con el trabajo y la vida profesional.	35,4%
15. Asesoramiento legal (asesoramiento y apoyo profesional)	35,3%
16. Asesoramiento financiero/fiscal (servicios de asesoramiento y apoyo profesional)	32,7%

Fuente: Chinchilla et al (2003)

La Tabla 2 nos muestra las medidas más utilizadas en el año 2002 por las empresas en cuanto a conciliación. Las dos medidas más utilizadas por las empresas, flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas y abandono de la unidad de trabajo por emergencia familiar) implantadas en un 88% y 85% de las empresas respectivamente, pertenecen al grupo de medidas clasificadas como excedencias laborales. Se define como excedencia laboral la decisión que toma un/a trabajador/a de cesar su relación con una empresa durante un

periodo en el cual se va a dedicar a otras tareas. En este caso, se toman estas medidas por la necesidad de un periodo mas largo para encontrar el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal. Las siguientes medidas más utilizadas por las empresas en el año 2002 están catalogadas como beneficios sociales a sus trabajadores, lo que permite tranquilizar a los mismos de sus preocupaciones respecto a cobertura sanitaria. Le siguen medidas de asesoramiento y apoyo profesional, flexibilidad en el tiempo, en el espacio y apoyo personal.

A partir de esa fecha, y coincidiendo con el periodo de crisis económica que ha tenido lugar en nuestro país, la fundación Alares (2014) proporciona información de que la mayor parte de las empresas presumían de haber implantado novedosas medidas de conciliación que en realidad habían sido implantadas y obligadas por la ley, y en muy pocos casos se introducían mejoras reales respecto a la misma.

En las siguientes convocatorias de los premios Alares, entre 2009 y 2011 se produce una evolución en cuanto a medidas de conciliación. A partir de este momento ya no solo están destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, sino que se le da importancia a la conciliación de la vida personal y a la promoción del ocio e intereses personales de los trabajadores.

Pese a las aparentes mejoras, en 2012 al OCDE publicó un informe en el que señala que España necesita reforzar sus medidas de conciliación laboral y familiar, ya que se encuentra muy por debajo de la media de la OCDE en cuanto a conciliación (OCDE, 2012). Según el informe, las tasas de empleo femeninas y las tasas de fecundidad se encuentran en niveles inferiores si lo comparamos con otros países. Esta situación surge como consecuencia de querer establecerse profesionalmente antes de formar una familia, tanto en el caso de hombres como de mujeres, lo que demuestra una incompatibilidad a la hora de conciliar ambas tareas.

A partir de la publicación de este informe, y en las convocatorias de los Premios Alares que le siguen (2012-2013), se hace patente cómo las empresas se implican en las necesidades y en los intereses de sus empleados a través de la implantación de medidas que permiten cubrir las necesidades de los trabajadores y responder a sus intereses. Algunos ejemplos de las medidas llevadas a cabo son la preocupación por la salud de los trabajadores y trabajadoras o la realización de actividades que permitan mejorar el clima laboral

Las medidas de conciliación que más valoran los empleados de las empresas que se presentan como candidatas a los Premios Alares quedan recogidas en la Tabla 3.

Tabla 3. "Valoración de medidas de conciliación más valoradas por parte de las plantillas"

	%
Flexibilidad horaria	31
Disponibilidad de Servicios asistenciales para el empleado y su familia	26
Reducción de jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé	18
Permisos de asistencia a reuniones de centros escolares	16
Permisos para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer	9

Fuente: Fundación Alares

Como podemos ver en la Tabla 3 la medida de conciliación mas valorada por los trabajadores y trabajadoras es la flexibilidad horaria, que en parte está relacionada con las medidas de conciliación mas utilizadas por las empresas entre 2007 y 2013, datos que recoge la tabla 4. Si analizamos estos datos, las empresas generalmente están respondiendo de forma positiva a la demanda de sus empleados, facilitándoles las medidas conciliadoras más solicitadas.

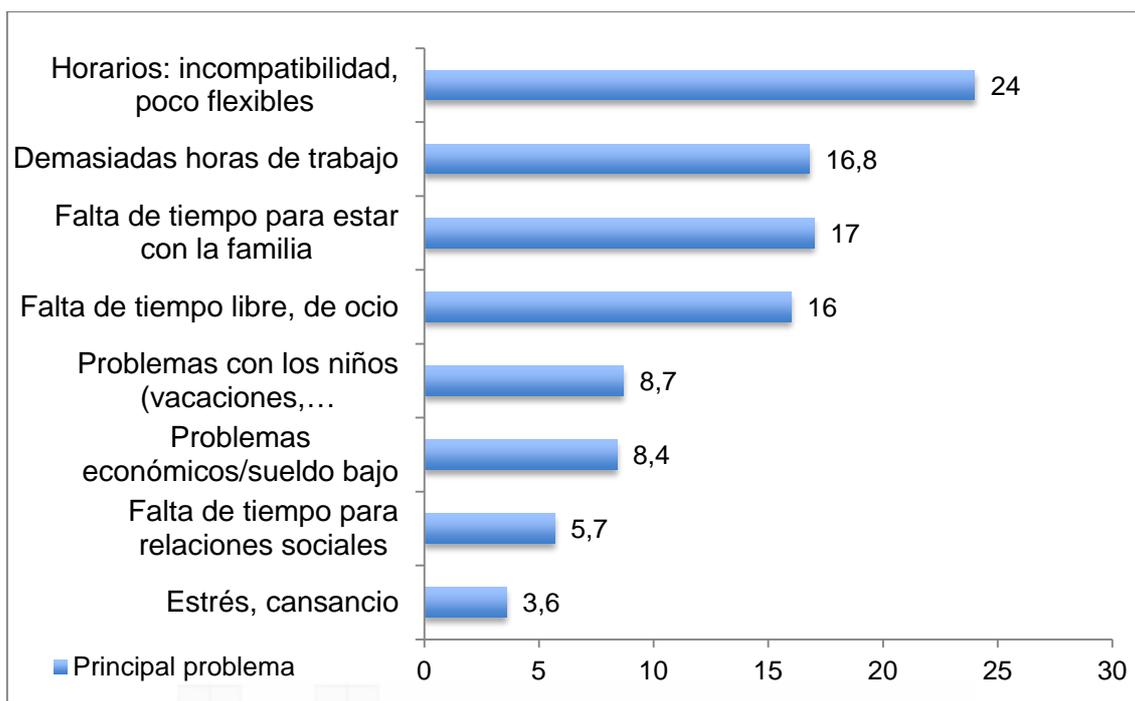
Tabla 4. "Medidas de conciliación más utilizadas por las empresas 2007-2013"

	%
Jornada intensiva de verano	96,32
Horario flexible	91,34
Reuniones por videoconferencia	74,23
Reducción de jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé	64,17
Ampliación del permiso de maternidad/ paternidad	64,02
Disponibilidad de Servicios Asistenciales a domicilio para el/la empleado/a y su familia	51,70
Programas de teletrabajo	49,80
Parking para situaciones especiales de la plantilla	49,23
Posibilidad de jornada continua, ante situaciones especiales	34,55

Fuente: Fundación Alares

El hecho de que la flexibilidad horaria sea la medida más valorada por los trabajadores y trabajadoras y una de las más ofertadas por las empresas, queda justificado con los resultados obtenidos en el estudio realizado por la Fundación FADE (2014), en el cual destaca la incompatibilidad y la poca flexibilidad de horarios como principal problema para conciliar.

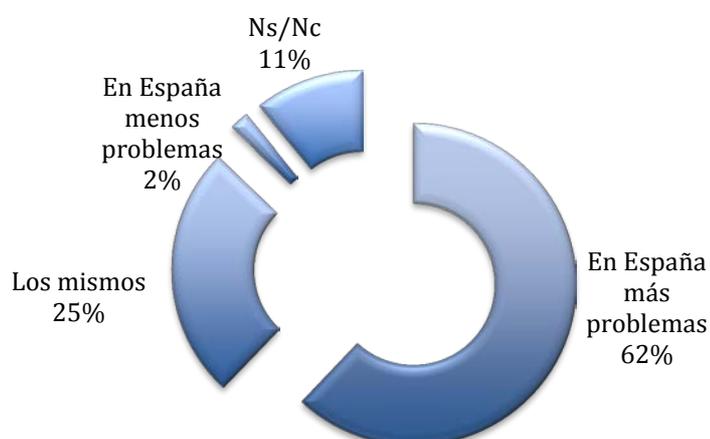
Figura 5. "Principales problemas para la conciliación de la vida laboral y familiar (2014)"



Fuente: Fundación FADE

Si comparamos los problemas relacionados con la conciliación en nuestro país con el resto de países de la Unión Europea, el estudio realizado por la Fundación FADE nos muestra que el 62,1% de las personas entrevistadas consideran que en España existen más problemas para conciliar que en el resto de países de la Unión Europea (Figura 6).

Figura 6. "Comparación de los problemas existentes para la conciliación en España y en la UE en 2014"



Fuente: Fundación FADE (2014)

Como vemos en la Figura 7 los motivos que impiden conciliar en nuestro país son principalmente la mala planificación de los horarios laborales, las pocas ayudas económicas y la discriminación a las mujeres.

Figura 7. "Principales motivos que provocan problemas de conciliación en España"



Fuente: Fundación FADE

A continuación, pasamos a analizar datos del segundo semestre de 2015, recurriendo al Barómetro de Empresas 47 elaborado por Deloitte, el último que refleja datos referentes a políticas de conciliación de la vida profesional y personal. Todos los datos que vamos a analizar se han obtenido de la participación de 294 panelistas que conjuntamente emplean a más de un millón de personas.

En este estudio, el 85% de los panelistas ha considerado que es responsabilidad de su empresa el fomentar medidas que faciliten la conciliación, porcentaje que ha aumentado considerablemente si lo comparamos con el 75% que se obtuvo en 2006.

En referencia a las medidas de conciliación más utilizadas por las empresas, y siguiendo la tendencia observada en los estudios analizados anteriormente, se obtiene que el 91% de las empresas participantes cuenta con medidas de flexibilidad horaria y alrededor del 50% permiten acogerse a esta medida a todos sus trabajadores y trabajadoras.

En lo que refiere a reducción de jornada laboral, un 87% de las empresas permite la reducción de la misma más allá de lo estipulado por ley y cerca del 50% permite a todos sus trabajadores y trabajadoras acogerse a esta medida.

En cuanto a medidas de trabajo a tiempo parcial, un 78% de los trabajadores y trabajadoras pueden acogerse a esta medida, si bien únicamente el 31% de las empresas permiten acogerse a esta medida a todos sus empleados.

Respecto a la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, y si lo comparamos con los porcentajes de 2003 y 2006 no observamos diferencias considerables ya que siguen situándose en torno al 70%.

Si realizamos una visión global desde 2002 hasta 2015, los principales problemas que declaran los trabajadores son la incompatibilidad de horarios y la necesidad de flexibilidad horaria. Si bien la implantación de medidas para la solución de estos problemas esta siendo lenta y difícil de asimilar, los estudios analizados nos muestran con sus resultados que las empresas están mentalizándose e implantando soluciones a estos problemas, dando respuesta a las necesidades declaradas por los trabajadores y trabajadoras.

En el siguiente apartado, vamos a analizar los horarios laborales que hay implantados en nuestro país y vamos a realizar una comparación con el resto de Europa, haciendo más fácil la comprensión de los problemas comentados anteriormente.

#### **4.6. Horarios laborales**

Si comparamos con otros países de Europa, España se encuentra en la cola en cuanto a horarios laborales se refiere. De media, el horario laboral más habitual en nuestro país es de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00. Si algo nos llama la atención de él es la partición de jornada, lo que acarrea una tardía salida del centro de trabajo. Si nos fijamos en los horarios de otros países de la Unión Europea, el que más se asemeja al horario laboral español es el de Italia, en el que el horario más habitual es de 8:30 a 13:00 y de 14:00 a 17:00. Aunque aparentemente no hay mucha diferencia respecto a España, el hecho de empezar la jornada media hora antes y contar con un menor descanso en la mitad de la jornada permite acabar la jornada mucho antes que en nuestro país, por lo que conciliar es una tarea mucho menos complicada. Si comparamos con países como Reino Unido o Alemania, cuyos horarios laborales más habituales son de 8:30 a 17:00 y de 9:00 a 18:00 respectivamente, destaca la implantación de la jornada continua y

consecuentemente, la posibilidad de aprovechar las horas de luz al acabar la jornada laboral.

En el caso de España la jornada partida se implantó en la época del pluriempleo, en la posguerra, ya que era necesaria la realización de dos trabajos para poder mantenerse económicamente, lo que implicaba la dedicación a uno de los trabajos por la mañana, un parón a medio día para la comida y el descanso, y el desempeño del otro trabajo por la tarde.

El problema de los horarios laborales en España también está ligado con el huso horario implantado en la actualidad. Nuestro huso horario habitual es GMT+1, convirtiéndose en verano en GMT+2. Este huso horario no es el que nos corresponde por nuestra situación geográfica, ya que si lo adaptáramos a ella debería de ser GMT en invierno y GMT+1 en verano. Para poder explicar esta discordancia, nos tenemos que remontar de nuevo al final de la Segunda Guerra Mundial, cuando nuestro país, por razones estratégicas, adaptó su horario al de otros países como Alemania e Italia, y que a día de hoy todavía no se ha modificado y consecuentemente altera los ritmos biológicos de la población (La Voz de Galicia, 2016)

Otro tema a tratar respecto a los horarios laborales, es la errónea creencia de que el presentismo está ligado al rendimiento, ya que se asocia con el compromiso por el trabajo. Muchas empresas y directivos tienen adquirida esa creencia cuando en realidad una mayor presencia en el puesto laboral supone una menor productividad (Eurostat, 2016). Por ello sería conveniente medir la productividad de los empleados no por su presencia en tiempo en su puesto de trabajo, si no por cumplir los objetivos propuestos en los plazos marcados. Según datos de Eurostat, si comparamos España con otros países europeos, su productividad por hora se encuentra en 107,1 puntos, frente a los 124,8 de Alemania o los 132,5 de Bélgica, lo que refuerza la teoría de que una mayor presencia en el puesto de trabajo como sucede en España, no significa una mayor productividad.

Según un estudio realizado por el Club IFREI (IESE FAMILY-RESPONSIBLE EMPLOYER INDEX), perteneciente al IESE Business School y realizado a más de 5.500 personas de 45 países distintos y que analiza el nivel de implantación de las prácticas de flexibilidad e integración trabajo familia-vida personal en las empresas y su impacto en las personas y las organizaciones, las empresas que promueven y facilitan la conciliación a sus empleados son hasta 10 puntos más productivas que aquellas que no lo hacen, reducen en un 30% el absentismo laboral y aumentan hasta en 50 puntos la satisfacción laboral, lo que consecuentemente reduce la rotación en los puestos de trabajo. Los beneficios de la conciliación no solo afectan a las organizaciones. Según los resultados obtenidos en el último estudio realizado en 2014, la conciliación

también afecta positivamente a nuestro país. La conciliación mejora hasta en 20 puntos la salud de los/as empleados/as, lo que supone un ahorro médico para el estado; disminuye el fracaso escolar y fomenta el consumo, ya que salir antes del trabajo y disponer de más horas comerciales libres favorece el comercio. Por último, la conciliación beneficia positivamente al país ya que fomenta la natalidad, creando así los empleados y consumidores del futuro.

Según los resultados del estudio IFREI, el 54% de las personas participantes alegan que sus empresas tienen un entorno que dificulta la conciliación, porcentaje que se incrementa hasta el 71% en el caso de nuestro país. Estos datos nos muestran que la mentalidad en España no ha evolucionado lo suficiente en materia de conciliación, por lo que es necesario que la población asimile e interiorice la necesidad de implantar y cumplir medidas de conciliación, como las analizadas anteriormente, para así conseguir que nuestro horario llegue a adaptarse a la media universal. La globalización del entorno en el que vivimos conllevaría la adopción de costumbres que nos permitirían ganar flexibilidad.

Para la consecución de este cambio es necesaria la implantación de medidas por parte de personas con poder para imponerlas, como el Gobierno o altos directivos de empresas líderes e influyentes. Como ejemplos de medidas básicas a adoptar por las empresas para favorecer la conciliación y la flexibilidad de los horarios laborales podemos barajar opciones como adelantar y acortar el tiempo de la comida para compactar la jornada laboral y por lo tanto disponer de más tiempo libre alcanzada la tarde, y reestructurar los sistemas retributivos para que estén basados en la eficiencia y no en el presentismo como ocurre en la mayoría de empresas en nuestro país.

## **5. Conclusiones**

En este último apartado se muestran las conclusiones extraídas tras la realización del trabajo:

Aunque la mujeres siempre han formado parte del mundo laboral, el alto grado de arraigo de los estereotipos sociales y los roles de género en la sociedad, donde se sitúa a los hombres en la esfera pública (trabajo) y a las mujeres en la esfera privada (cuidado de la familia y del hogar), les ha creado grandes dificultades para integrarse en el trabajo retribuido. Gracias a la Revolución Industrial, la mujer empezó a ser considerada como una fuerza de trabajo asalariada.

Este hecho no fue suficiente, y como hemos analizado en el apartado 3.1. la evolución de las condiciones laborales de las mujeres ha sido muy lenta,

y aunque ha mejorado, aun existen diferencias considerables respecto a los hombres.

En cuanto a situación personal de la mujer, debemos destacar que la tasa de fecundidad ha seguido una tendencia negativa en los últimos años, situándose en 2015 en 1,4 hijos por mujer. Además, el nacimiento del primer hijo tiene lugar a una edad más tardía.

Tras realizar el análisis de los datos, se hace evidente la necesidad de implantar medidas conciliatorias reales, tanto para hombres como para mujeres, que permitan desarrollar con los menores impedimentos posibles una vida laboral, familiar y personal satisfactoria, sin tener que renunciar a ninguno de estos aspectos, ya que la convivencia de todos ellos suponen una estabilidad necesaria para todos.

Además de su implantación, es todavía más importante la adopción de las mismas entre la población, tanto para empleados como para empresas, y sin hacer distinción entre hombres y mujeres, para no caer en el error de destinarlas únicamente a las mujeres, lo que significaría estar discriminándolas aun más y estar haciéndolas responsables de las tareas reproductivas.

Para hacer posible la adopción, es necesaria la colaboración conjunta de las administraciones públicas y de las empresas, ya que como hemos analizado en el apartado 4.1. son los principales agentes sociales que intervienen en la conciliación.

Cabe destacar la importancia que se le da en España al presentismo. Afortunadamente, como hemos visto en el apartado 4.6. se está iniciando un cambio de mentalidad en lo que horarios se refiere, si bien está siendo lento y costoso. En este aspecto, es primordial que se establezcan horarios que permitan conciliar, y consecuentemente, la flexibilización de los mismos.

Personalmente, considero necesario un cambio en la mentalidad de la población para poder eliminar los prejuicios existentes, siendo éste el primer paso para conseguir un mundo laboral igualitario y sin discriminación, en el que se permita la coexistencia de los tres pilares principales de cualquier persona; trabajo, familia y ámbito personal.

## **BIBLIOGRAFIA**

Almendros González, M. Á. (2002). Familia y trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: aspectos laborales. Granada: Comares.

Díaz Valero, P. (2008). Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género. Sociología de trabajo. Nueva época , 17 - 41.

Chinchilla, N., & León, C. (2011). Diez años de conciliación en España. Madrid: Grupo 5.

Fabregat, G. "El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación". En Cardona Rubert, M. B. (2009) "Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar". Albacete: Editorial Bomarzo.

Gil Galván, Ma R. (2005): "La dialéctica mujer-empleo: Análisis de una realidad social, política, laboral y educativa". Málaga: Ediciones Aljibe.

Riera, J.M. (1991): "Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación". Madrid: Ediciones Morata, S.A.

Deloitte (2016). Barómetro de Empresas 47. Valoración del segundo semestre de 2015 y previsiones para el primer semestre de 2016. Recuperado el 13 de Julio de 2016 de [http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/acerca-de-deloitte/Deloitte\\_ES\\_Barometro-de-Empresas-47.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/acerca-de-deloitte/Deloitte_ES_Barometro-de-Empresas-47.pdf)

El País (2009). Por qué crece la población activa. Recuperado el 17 de Agosto de 2016 de [http://elpais.com/diario/2009/02/01/negocio/1233497669\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/02/01/negocio/1233497669_850215.html)

G. Cuesta, Javier. 2014. El paro registra su primer descenso anual en la crisis pero España pierde 198.900 ocupados. El Mundo. Recuperado el 3 de Agosto de 2016 de <http://www.elmundo.es/economia/2014/01/23/52e0cd5822601dae648b456d.html>

Universidad Complutense de Madrid (2013). Panorama Laboral 2013. Recuperado el 6 de Agosto de 2016 de [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20últimas%20desigualdad%20género%2027\\_septiembre\\_2013\(corregido\).pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20últimas%20desigualdad%20género%2027_septiembre_2013(corregido).pdf)

El Diario (2014). La desigualdad de género en el mercado de trabajo. Recuperado el 6 de Agosto de 2016 de [http://www.eldiario.es/zonacritica/desigualdad-genero-mercado-trabajo\\_6\\_236286399.html](http://www.eldiario.es/zonacritica/desigualdad-genero-mercado-trabajo_6_236286399.html)

González, Alicia. 2014. El futuro tiene nombre de mujer. El País. Recuperado el 7 de agosto de 2016 de [http://economia.elpais.com/economia/2014/01/10/actualidad/1389384548\\_180170.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/01/10/actualidad/1389384548_180170.html)

