

*La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la PRL.*



Joan Lluís Pérez Riba

**Tutor:** Fernando Fernández Dobao

3/08/2016

Universidad Miguel Hernández de Elche

1.- RESUMEN. ....	4
2.- Introducción del tema de estudio. ....	5
2.1.- Presentación del tema. ....	5
2.2.- Relevancia y estado de la cuestión. ....	5
3.- Motivación y justificación del presente trabajo. ....	8
4.- objetivos. ....	8
5.- Introducción de la figura de la conciliación laboral y familiar y su influencia en la PRL. ..	9
5.1.- Origen, concepto y funciones. ....	9
5.2.- Sentido con el que se introduce esta figura. ....	10
5.3.- La conciliación laboral y familiar a lo largo de la evolución histórica del Estado. ....	13
5.3.1.- Antecedentes: Estado, sociedad, empresarios y economía. ....	13
5.3.2.- Estado y sociedad. ....	13
5.3.3.- En el ámbito económico. ....	15
5.3.4.- En el ámbito empresarial. ....	15
5.4.- Síntesis jurídico-preventiva de la figura de la conciliación. ....	16
5.5.- Prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo. ....	28
5.6.- Gráficos de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo relacionados con la conciliación laboral y familiar. ....	29
5.7.- Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la figura de la conciliación. ....	30
5.7.1.- Desarrollo conceptual: ....	30
5.7.2 Origen de los factores de riesgo más comunes por imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar: ....	32
5.7.3.- Características de los factores psicosociales de riesgo, relacionados con la conciliación familiar y laboral. ....	36
5.8.- Consecuencias, patologías y prevención de los riesgos psicosociales derivados de la NO conciliación. ....	37
5.8.1.- Consecuencias psicológicas y de comportamiento derivadas de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse. ....	37
5.8.2.- Consecuencias fisiológicas derivadas de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse. ....	42
5.8.3.- La intervención como prevención ....	44
5.8.3.1.- Evaluación de los riesgos psicosociales. ....	44
5.8.3.2.- Plan de intervención. ....	47

5.8.3.3.- Acciones encaminadas a la minimización del riesgo laboral relacionado con la figura de la conciliación laboral y familiar. ....	47
5.8.3.4.- La flexibilidad. Herramienta preventiva esencial para regular la figura de la conciliación laboral y familiar. ....	52
5.8.3.5.- Beneficios para los trabajadores y las organizaciones desde el punto de vista preventivo. ....	53
6.- Tratamiento jurisprudencial. ....	54
STSJ AS 3392/2008.....	54
STS 3035/2012 .....	56
7.- Aportaciones filosóficas.....	61
7.1.- El personalismo; influencia sobre la prevención de los riesgos laborales. ....	61
7.2.- Visión neoclásica de las organizaciones; Elton Mayo. ....	63
7.3.- Visión sociológica del trabajo; Marx y Engels, Maslow y la doctrina social de la iglesia.....	65
La pirámide de Maslow .....	66
Rérum Novarum. ....	67
Quadragesimo anno. ....	68
8.- Conclusiones y Reflexiones finales. ....	69
9.- Propuestas de futuro.....	70
10.- Referencias bibliográficas y web grafía.....	71
11.- Anexos. ....	74

## 1.- RESUMEN.

El presente trabajo consiste en un análisis general de la figura de la conciliación. En primera instancia, he analizado la evolución histórica que sufrió España y Europa en general y que motivo la introducción de esta figura.

Seguidamente, analizo la figura de la conciliación laboral y familiar en España, qué motivo su implantación, las funciones que se le dan desde el punto de vista laboral y preventivo y la evolución que ha sufrido en paralelo a la evolución social y económica del país.

Posteriormente, me centro en el estudio de la figura de la conciliación desde el punto de vista preventivo, para que sirva, que repercusiones tiene sobre la salud de los trabajadores una buena o mala conciliación y las estrategias tanto individuales como organizacionales para establecer medidas preventivas y correctoras.

Para finalizar he llevado a cabo una serie de reflexiones extraídas e influidas, tanto de filósofos y psicólogos, como es el caso de Maslow, así como de aportaciones de la doctrina social de la Iglesia, entre las que destaco la encíclica “Rerum Novarum” de León XIII, las cuales ayudaron en su momento y en su conjunto a introducir mecanismos de justicia social y que durante el paso del tiempo estas ideas y reflexiones tuvieron una incidencia muy importante en la elaboración de la legislación preventiva y los mecanismos de protección hacia los trabajadores.

## 2.- Introducción del tema de estudio.

### 2.1.- Presentación del tema.

El tema en el cual he centrado mi estudio es la figura de la conciliación laboral y familiar. Una figura que en los últimos años ha adquirido mucha importancia sobre todo con el aumento de la precariedad laboral. Es también como sabemos, una figura, fruto de la creación de un Estado Social, el cual se dota de mecanismos y herramientas de protección, utilizados para mejorar la calidad laboral en general y la calidad contractual en particular.

### 2.2.- Relevancia y estado de la cuestión.

Para hacernos una idea del estado de la cuestión y empezar el análisis sobre esta figura, muestro una conclusión a la que llegó un estudio realizado por la Universidad Internacional de Valencia en el cual fija que “un 23% de los trabajadores españoles, tiene problemas para conciliar su vida laboral y familiar.”<sup>1</sup>

El modelo productivo español ha configurado un mercado laboral con empleo poco cualificado, precarizado y que ofrece un bajo nivel de la calidad de vida, aumentado así la posibilidad de aparición de factores de riesgos principalmente psicosociales, que afecten a la salud de los trabajadores en un primer momento y como consecuencia afecten a la salud de las empresa en términos económicos, de absentismo de trabajadores, burnout, fatiga, etc.

Como ya es sabido el termino calidad de vida en el trabajo no sólo incluye la satisfacción con el trabajo, sino también recoge otros aspectos tales como autonomía, ambiente laboral, relaciones profesionales, promoción y formación. Algunos elementos inherentes a la idiosincrasia de las personas como son las preferencias y los valores personales, también tienen un papel muy importante ya que pueden condicionar la aparición de enfermedades. Centrare mi estudio, en las que se derivan de la conciliación laboral y familiar, ya puede acabar en estrés y otras afectaciones si no se gestiona con inteligencia y generosidad por parte del empresario.

Como consecuencia de la crisis iniciada en 2007, muchas prestaciones no económicas en favor de los trabajadores se vieron reducidas, y una de ellas es la conciliación laboral y

---

<sup>1</sup> Universidad Internacional de València (internet) 2016. Consulta el 23 de Abril de 2016. Disponible a <http://www.viu.es/conciliar-vida-laboral-familiar-100615>.

familiar. Esta vía es el camino por donde se llega al conflicto trabajo-familia y a sus causas. Algunos estudios han confirmado que este conflicto contribuye a la predicción del estrés o burnout, produciendo la disminución de la satisfacción en el trabajo y en la vida y afectando al bienestar emocional y físico.

Ejemplos de conflicto trabajo-familia y por tanto de mala conciliación:

- Cuando se siente que el trabajo interfiere en la familia entonces pueden aumentar los deseos de abandono del trabajo o provocar problemas de rendimiento tanto físico como mental (fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad).
- Cuando la calidad de vida familiar, afecta al ámbito laboral. Tipos
  - La responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, favorece una mejor organización, aumenta la productividad y la autonomía, a sentirse más aceptado en el trabajo y genera mayores niveles de satisfacción
  - Es necesario el equilibrio entre las demandas familiares y laborales que son, a priori, incompatibles

El conflicto trabajo-familia es un foco de estrés, insatisfacción, rotación laboral, absentismo y que perjudica al rendimiento.

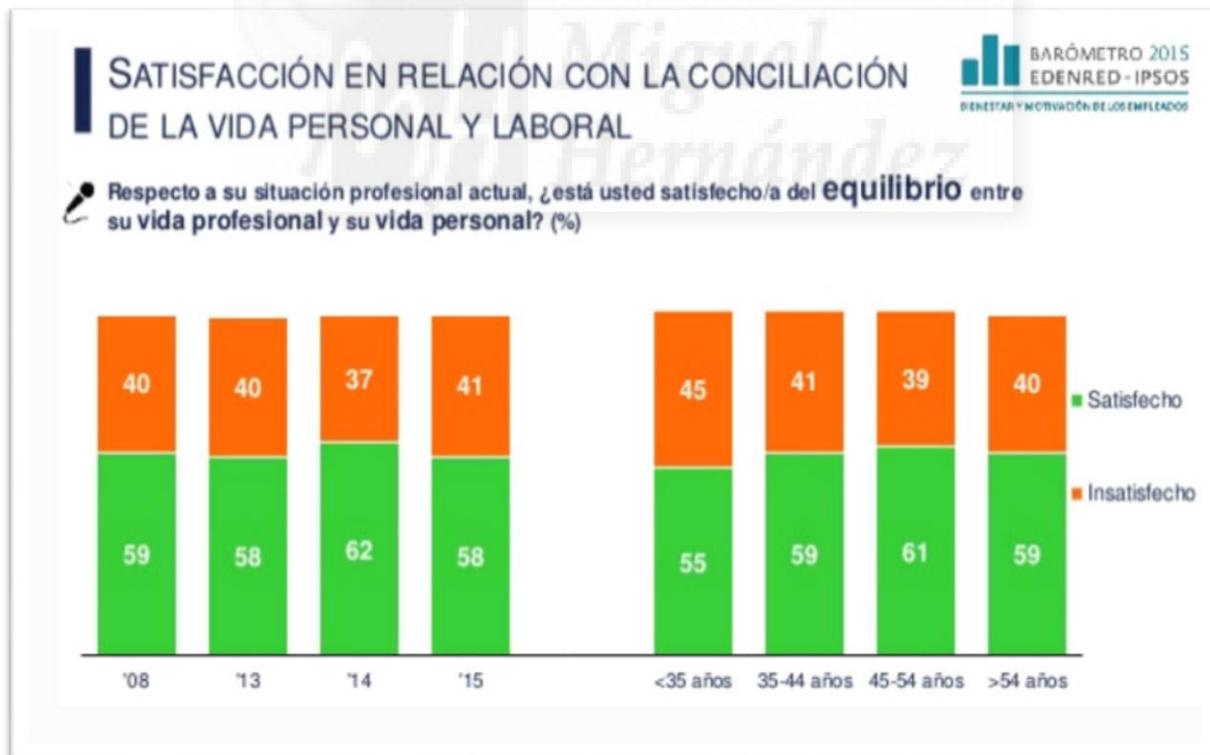
En lo que se refiere a los horarios, España lleva un desfase que repercute negativamente a los trabajadores. Los españoles, empezamos mal el día, lo hacemos de mal humor porque nos acostamos muy tarde, además no desayunamos en casa o lo hacemos rápido y mal. A partir de ahí, todo empeora porque tenemos que parar para comer y esa hora que perdemos, la podríamos ganar al final del día para irnos antes a casa. De igual modo que en lugar de comer tan tarde, podríamos hacerlo a las 13:00. A esto le tenemos que añadir que España, la jornada laboral es mayormente ininterrumpida y partida por la mitad. Es decir, las horas de presencia en el trabajo se alargan y todo se retrasa, como puede ser el tiempo de ocio.

Este elemento se ve incrementado con el horario de verano, donde las horas extras de luz del final del día, las pasamos dentro la oficina. De esta manera nuestra salud laboral se ve afectada y como consecuencia repercute en la vida personal.

A simple vista no se perciben ni los riesgos ni las consecuencias derivadas de los factores de riesgos inherentes al trabajo, pero una mala adecuación de las condiciones de trabajo, el ritmo, la exigencia y el tiempo de trabajo pueden derivar en:

- **Depresión:** Es lo más común en trabajadores con largas jornadas y con dificultad de disponer de tiempo para ellos mismos.
- **Ansiedad:** Las presiones que se sufren en el lugar de trabajo, que dependiendo de la duración y la intensidad pueden derivar en ansiedad.
- **Problemas cardiovasculares** como un infarto.
- **Insomnio:** Se considera de los problemas más frecuentes que sufren los trabajadores con largas jornadas de trabajo y con dificultad de conciliarla con su tiempo personal o familiar.

Para finalizar este apartado introduzco una imagen en la que se refleja de manera clara el estado y la relevancia de la situación en la actualidad.



Fuente: <http://prevenblog.com/conciliacion-la-vida-laboral-familiar-coherencia-educativa/>

### 3.- Motivación y justificación del presente trabajo.

- **La crisis económica:** Una etapa recesiva que ha afectado con especial virulencia a España en términos de empleo y de condiciones laborales de la población.
  - La llegada de la recesión económica marca un cambio en la evolución de las condiciones de trabajo.
- **Las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal:** además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.
  - La afectación más común por la mala conciliación laboral y familiar suele ser el estrés que puede derivar en una baja de más o menos duración que repercutirá económicamente en la empresa.
- **La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los principales riesgos psicosociales:** pueden influir en la salud del trabajador en función de la percepción que tenga el mismo individuo.
  - Necesidad de flexibilización y reducción de jornadas en los casos de más complejidad para realizar una buena conciliación de la vida laboral con la familiar.
    - Flexibilidad horaria, de jornada y de calendario.
  - **La relación de conflicto trabajo-familia ha sido definida como un tipo de conflicto inter-rol,** en el cual las presiones de rol procedentes de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto.
  - Desde el análisis de la situación laboral-profesional, se ha profundizado escasamente en los factores que pueden explicar la calidad de vida en el trabajo.

### 4.- objetivos

- Justificar la necesidad de una racionalización y adecuación del horario al estilo inglés, es decir al horario solar para ser más productivos y ganar en calidad y tiempo de vida personal.

- Justificar la eficacia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral para reducir jornadas de trabajo interminables en la oficina y poder realizar la jornada laboral combinando casa/oficina.
- Poner de manifiesto, la necesidad de la puesta en marcha de un gran pacto global, firmado por todos los sectores sociales implicados y que se concretase después en un marco normativo en base a la elaboración de unos horarios que dieran más libertad a los individuos.
- Dar a conocer una figura poco estudiada como es el presentismo laboral, basado en ir al trabajo sin estar en buenas condiciones, lo cual conlleva graves costes para empresa y empleado.

## 5.- Introducción de la figura de la conciliación laboral y familiar y su influencia en la PRL.

### 5.1.- Origen, concepto y funciones.

**Concepto:** Extraído de un manual divulgativo del ministerio de igualdad <sup>2</sup> *“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 personal. “*

Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que ésta constituye una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones.

### **Funciones:**

La implementación de políticas de conciliación genera múltiples beneficios tanto a nivel individual como en la organización:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal.

---

<sup>2</sup> Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM) Ministerio de igualdad, Manual divulgativo sobre la conciliación familiar, laboral y personal en las organizaciones 2010. P4. Disponible: [https://www.fundacionmapfre.orgentacion/publico/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1065301](https://www.fundacionmapfre.orgentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301)

- Mejora de salud y bienestar de los trabajadores.
- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores en la organización.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y excedencias.

Las actividades sobre la conciliación afectan principalmente en el ámbito de la organización del trabajo y de las políticas de salud, buscando la flexibilidad en el trabajo.

#### 5.2.- Sentido con el que se introduce esta figura.

La conciliación se introduce con el objetivo de equilibrar las exigencias laborales y personales. Buscando en cada momento el beneficio de trabajador y empresario y ayudando a que la relación laboral perdure en el tiempo independientemente de las interferencias en las que se encuentre. La conciliación tiene un abanico muy amplio de intervención, que va desde el adecuar las jornadas de trabajo, permisos, excedencias y prestaciones.

Des del punto de vista preventivo, la conciliación, es una figura que se utiliza para incidir en la reducción los riesgos psicosociales derivados del trabajo y para prevenir o limitar la aparición de dichos factores de riesgo y sus consecuencias, entre las que se encuentran las afectaciones fisiológicas y psicológicas y que pueden afectar tanto en la salud del trabajador, como en la reducción de la capacidad del trabajo y de la productividad de la empresa.

Juntamente con sus funciones preventivas y de gestión de las relaciones laborales, su adecuación a las exigencias laborales tanto de trabajador como empresario nos permiten mejorar la calidad en la gestión de los recursos humanos y en un futuro ahorrar en gastos de personal derivados del estrés o la mala adecuación de la jornada.

A continuación, muestro algunas de las muchas figuras derivadas de la conciliación, según su intervención en las relaciones laborales:

#### **1.- Jornada de trabajo:**

- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Reducción de la jornada
- Periodos mínimos de descanso diario y semanal.

- Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo tú derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se promueve la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo que te permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.
- Flexibilidad de jornada.
- Conflicto de horario: El desfase horario comenzó desde 1942, cuando se adoptó el horario español al de Berlín y nunca se recuperó el horario con correspondencia a la hora solar. Por otro lado la situación de pluriempleo que se originó después de la guerra civil española, provocó el horario de 9 a 2, con la pausa del desayuno a media mañana (media hora) y con un descanso de 2 horas al medio día. Esta situación se traduce en la pérdida de 1 hora y media diaria en el ámbito laboral que repercute restando vida privada.
  - Horas extras no pagadas.
- El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.
- A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

## **2.- Permisos laborales:**

Permisos laborales a los que tiene derecho el trabajador, relacionados con la maternidad, la paternidad y el cuidado de los hijos.

- Permiso por maternidad

El período de descanso puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de esta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

- Permiso por paternidad

El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

- Permiso para la lactancia en el caso del nacimiento de un hijo o adopción

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede cogerlo tanto el padre como la madre de manera individual, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

### **3.- Excedencia por cuidados a menores y familiares:**

La duración de la excedencia por cuidado a menores y familiares dependientes es, en el supuesto de cuidado de hijos o hijas menores de 3 años, como máximo de hasta tres años de duración desde el nacimiento. En el caso de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, el periodo máximo es de dos años. Además la excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

### **4.-Vacaciones:**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### 5.3.- La conciliación laboral y familiar a lo largo de la evolución histórica del Estado.

#### 5.3.1.- Antecedentes: Estado, sociedad, empresarios y economía.

Como veremos a continuación, la evolución histórica de nuestra sociedad hasta llegar a nuestros días, ha sido convulsa y la integración de la figura de la conciliación laboral y familiar en la política laboral y preventiva, ha tenido, tiene y tendrá, un papel muy importante en el aumento de la calidad de vida en el trabajo y por ello también una repercusión directa en la satisfacción laboral y la reducción de los riesgos inherentes al trabajo.

#### 5.3.2.- Estado y sociedad.

Para entender el Estado social de nuestro tiempo es necesario conocer cómo se estructuraba anteriormente el estado liberal donde su orden político se basaba en la distinción y la oposición entre Estado y sociedad. El Estado era concebido como una organización. La sociedad en cambio era considerada como un orden espontaneo sobre relaciones de competitividad. El Estado no podía modificar el orden social natural sino que su función debía limitarse a asegurar las condiciones mínimas para el simple funcionamiento de este y por lo demás a intervenir solo de vez en cuando para eliminar cualquier bloqueo de autorregulación de la sociedad. De este modo el Estado y la sociedad eran concebidos como dos sistemas independientes y distintos con regulaciones autónomas y con mínimas relaciones entre sí.

Nos situamos a mitad del siglo XIX donde se inicia el conocido movimiento obrero basado en la liberación de la fuerza del trabajo y de las ataduras del antiguo régimen como era el régimen gremial. Este cambio de las relaciones laborales es debido a un sistema de fuerte capitalismo. Un periodo donde existían grandes conflictos sociales y políticos derivados de las malas condiciones de vida y de trabajo de los obreros asalariados. La Revolución Industrial, supuso para las mujeres de clases necesitadas, el trabajo fuera de casa, sin que ello significara el abandono del trabajo doméstico, y tenían que ocuparse de ambos trabajos para contribuir junto con maridos e hijos a conseguir los recursos que la familia necesitaba para subsistir.

Para entender la relación entre Estado y sociedad como elementos independientes y en conflicto, también es importante destacar la evolución que se hace en el reconocimiento del asociacionismo obrero en España, que pasa de ser ilegal y penado a reconocido como legal.

Entre 1914 y 1917 tiene lugar la I Guerra Mundial y se produce la crisis de la concepción liberal de Europa. Durante este conflicto armado, muchas mujeres accedieron al mercado de trabajo para paliar la escasez de mano de obra masculina, que luchaba en los frentes de guerra. Posteriormente con la aparición de un nuevo orden social mundial y de la creación en 1919 de la Sociedad de Naciones en el Tratado de Versalles se implementan las bases para la paz. España se adhiere a esta organización a finales de 1919.

Durante la época comprendida entre la I y II guerras mundiales, tienen lugar las grandes crisis económicas, la lucha de clases politizada e influida por un elevado grado de ideología y la posterior instauración de los Estados totalitarios. Como consecuencia del conflicto armado, España adopta el horario Alemán influido por el régimen Nazi y una estructura laboral basada en el pluriempleo como consecuencia de la precariedad laboral. Largas jornadas de trabajo, dejando de lado el entorno familiar

Terminada la guerra, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo pasó a considerarse como una amenaza para el empleo de los hombres y para la calidad de las condiciones de trabajo en general. Se temía que la mano de obra femenina, más económica, restringiera el número y los tipos de trabajos disponibles para los hombres y que, al mismo tiempo, condenara a las mujeres a desempeñarse en ocupaciones menos prestigiosas, en condiciones laborales peores y en régimen de explotación”.

En la época comprendida entre 1939 y 1975 donde tiene lugar la dictadura del General Francisco Franco y en el que se produjo la II GM y la posterior Guerra fría. Se instaura un modelo económico basado en la autarquía hasta los años 50, que produjo una regulación de la economía.

En 1978 entra en vigor la Constitución Española vigente en la actualidad y se establece el Estado social y democrático de derecho que dura hasta nuestros días. (Art 1 CE)

### 5.3.3.- En el ámbito económico.

El Estado Liberal se basaba en el “laissez faire” o lo que es lo mismo el “dejar hacer” de los mercados. Actualmente se tiende a una política estatal de dirección permanente del conjunto del sistema económico sin perjuicio del poder de decisión de las empresas privadas.

A diferencia de la política social del S XIX, la actual afecta tanto a la clase obrera como a la clase media. A parte, las medidas sociales, no se limitan al elemento puramente económico, sino que se extienden a otros aspectos como es la promoción del bienestar general, la cultura, la educación, etc.

### 5.3.4.- En el ámbito empresarial.

Podemos diferenciar las macro empresas, las cuales tienen un poder de decisión elevado en las altas esferas de la política estatal y por otra parte los grupos de presión formados por las clases trabajadoras. Todos estos grupos de interés son esenciales para la representación y defensa de los intereses empresariales y de los trabajadores, frente a los poderes públicos e inciden en la participación de la elaboración de proyectos normativos.

España se constituye en un Estado social y democrático de derecho como lo recoge la Constitución Española en su artículo 1º. Para entender la ideología que subyace de esta concepción del Estado, destaco una definición elaborada por Héller, un politólogo miembro de la ala no marxista del partido Socialdemócrata Alemán. *“Solo el Estado social de Derecho puede ser una alternativa válida frente a la anarquía económica y frente a la dictadura fascista, y, por lo tanto, solo él puede ser la vía política para salvar los valores de la civilización.”*<sup>3</sup>

Actualmente podemos encontrar contribuciones a la conciliación de diferentes agentes sociales como pueden ser los sindicatos, las Administraciones públicas y las empresas. Todos estos agentes sociales, necesarios en su sector para promover tal iniciativa. Las funciones que desarrollan son las siguientes:

- Administraciones públicas:
  - Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.

---

<sup>3</sup> Monero Pérez. José Luís. 2009. *La defensa del Estado Social. La teoría política de Hermann Héller*. Intervención cultural. P45.

- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Otorgan el Distintivo “Igualdad en la Empresa” el cual, será otorgado por el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, así como en otros ámbitos, como pueden ser los servicios, productos y publicidad de la empresa.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados. Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.
- Sindicatos:
  - Desarrollan actuaciones de formación y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y al empresariado.
  - Promueven prácticas de organización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales.
  - Incorporan en la negociación colectiva, estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Empresas:
  - Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
  - Promueven medidas de flexibilidad (horarios, turnos, etc.)
  - Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

#### 5.4- Síntesis jurídico-preventiva de la figura de la conciliación.

En materia de prevención de riesgos laborales la responsabilidad social y la realidad práctica, obligan al legislador a establecer instrucciones normativas, cuyo espíritu principal persigue

que operen como medida preventiva y organizativa. El fin que persigue alcanzar la prevención de riesgos laborales es, preservar la salud de todos los trabajadores y trabajadoras. Para que esta protección sea eficaz no debe ser en realidad igual para todos los casos, puesto que existen trabajadores que son vulnerables a los riesgos debido a sus propias características o circunstancias personales, y otros debido a las condiciones del trabajo; por lo que podría hablarse de dos tipos de riesgos, unos objetivos de acuerdo a las actividades o al peligro derivado de estas y otros subjetivos porque no a todos los trabajadores y no en todo momento puede afectarles de la misma manera. Esta particularidad de ciertos trabajadores frente a determinados riesgos, ha hecho que se legisle especialmente para proteger a dichos colectivos.

Empezaré el análisis de la figura de la conciliación y su regulación, en el ámbito internacional, a partir de los convenios elaborados por las organizaciones internacionales como la OIT, y que España adoptó e introdujo en su ordenamiento jurídico previa ratificación. Los convenios más relevantes en la figura de la conciliación son, en primer lugar el C 103, sobre la protección de la maternidad, el cual fue revisado y actualizado por el C 183.

*Art 8.1, “Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”.*

*Art 8.2 “Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.”<sup>4</sup>*

Establece un límite sobre la dirección empresarial para garantizar el derecho a los trabajadores. Esta medida es importante ya que intensifica el sentido con el cual se introdujo la figura de la conciliación, el cual aparte de adecuar el trabajo a la situación personal, se busca el reducir los riesgos psicosociales que esta situación de conflicto entre el trabajo y la familia puede producir y sus consecuencias sobre la salud del trabajador.

---

<sup>4</sup> C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

*Art 9.1. “Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.”*

*9.2 “Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:”*

- *“estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes.*
- *“puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.”<sup>5</sup>*

En dicho artículo se fija un principio de actuación de los poderes públicos. El hecho de que estos colaboren, es muy importante ya que las actuaciones de las podres públicos, pueden dar tranquilidad a las personas que se encuentren o que en un futuro se puedan encontrar en esta situación, garantizando la no discriminación empresarial en el momento de su posible contratación o si ya forma parte de la plantilla, para el disfrute tranquilo de su permiso.

El C 156, se centra en las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. Es un convenio que profundiza mucho más en la regulación de la figura de la conciliación y el tratamiento de las trabajadoras con obligaciones familiares.

*Art 3.1 “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.*

*Art 3.2 “A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”.*<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> **C183** - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Un elemento muy importante y es que los estados miembros adopten todas las medidas necesarias para que las trabajadoras ejerzan su derecho de acceder al mundo laboral y que sus responsabilidades laborales, no entren en conflicto con las familiares.

En lo que se refiere al ámbito comunitario, la legislación más importante sería la Directiva 76/207, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato, la Directiva 2006/54 sobre el principio de igualdad de oportunidades y la Directiva 2010/41 sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres. Todas ellas, son un recurso, que no trata directamente la figura de la conciliación, pero sí que fija los principios rectores de las futuras políticas laborales, en las cuales el principio de igualdad, es un elemento esencial e indispensable, sin el cual no se puede realizar una legislación laboral justa. Un ejemplo, puede ser la igualdad en el acceso al empleo, o al mantenimiento de este, sin que existe discriminación porque la mujer está embarazada o el hombre en un momento dado accede al permiso de paternidad. Otro ejemplo más claro, es el que se fija en el artículo 6 de la directiva 2006/ 54 en el apartado g) *“interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los permisos de maternidad o por razones familiares, legales o convencionales, prescritos y remunerados por el empresario”*.

Para finalizar en el ámbito Comunitario, hago referencia a la Recomendación 92/24, sobre el cuidado de niños y niñas. Este recurso si incide con profundidad sobre la figura de la conciliación en el ámbito de la maternidad y la paternidad.

Dicha recomendación ya fija en el artículo 1, de manera muy clara y completa, su objetivo, que es el de recomendar a los Estados miembros que lleven a cabo iniciativas para fomentar la compatibilidad de las obligaciones familiares y profesionales de los hombres y mujeres, derivadas de tener a cargo niños y niñas. En el artículo 2.3 establece la necesidad de adaptar el entorno, la estructura y la organización del trabajo a las necesidades de los trabajadores con hijos. Un elemento que esta interrelacionado a los criterios preventivos de la LPRL en su artículo 26 en favor de la maternidad. Al fin y al cabo están tratando de fijar los principios rectores de la adaptación del puesto a las distintas necesidades de los trabajadores.

---

<sup>6</sup> C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301). C156

Para finalizar, analizaré, la legislación y la figura de la conciliación en el ámbito nacional, que regula de forma más precisa esta figura, gracias a los mandatos internacionales y comunitarios a los cuales se adhirió en su momento España y a través de los cuales se fija su política laboral, económica y social.

En la CE de 1978, ya se fijó en su artículo 39, la protección social, económica y jurídica de la figura de la familia.

#### *Art 39 CE*

- 1. “Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”.*
- 2. “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”.*
- 3. “Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda”.*
- 4. “Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.<sup>7</sup>*

De esta forma ya se le está dando un lugar importante a la familia desde el punto de vista jurídico. Elemento que tiene una incidencia directa en la futura legislación laboral ya que tiene que tener en cuenta en cada momento dicha figura.

En el ET, norma básica en la regulación de las relaciones laborales, fija en su artículo 4, los derechos básicos de los trabajadores, destacando entre ellos el que se fija en el artículo 2.d referente a la *“integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”*. La cual se desarrolla, gracias a su naturaleza multidisciplinar, no únicamente a través de la LPRL de 31/1995, sino a través de toda la legislación laboral que tiene incidencia en las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, como son las directivas, recomendaciones y convenios anteriormente mencionados y la legislación nacional que a continuación desarrollaré.

---

<sup>7</sup>Constitución Española, 1978. Disponible en:  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.t1.html#a38](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html#a38)

*ET. Artículo 37 Descanso semanal, fiestas y permisos*

*1. “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.”*

*“Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.”*

*2. “Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.”*

*“Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.”*

*3. “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:”*

*a) “Quince días naturales en caso de matrimonio.”*

*b) “Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”*

*c) “Un día por traslado del domicilio habitual.”*

*d) “Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una*

*norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.”*

*“En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.”*

*e) “Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.”*

*f) “Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”*

*4. “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.”*

*“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.”*

*“Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”*

*4 bis “En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.”*

5. *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”*

*“Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.”*

*“El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.”*

*“Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”*

6. *“La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable,*

*precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”*

*7.” Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”.*

*“Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”<sup>8</sup>*

En dicho artículo, fija los descansos semanales, fiestas y permisos. En un primer momento se puede interpretar como una simple instrucción de cómo organizar los descansos, fiestas o permisos, pero es mucho más profundo ya que a través de la estructuración de los descansos, permisos, reducciones de jornada, se está interfiriendo en la calidad de vida del trabajador, en las condiciones de trabajo y por lo tanto incidiendo directamente en su salud tanto personal como laboral y como consecuencia en su rendimiento.

Un ejemplo que lo explica claramente sería el caso de un trabajador que te trabaja 7 días a la semana, que no tiene ni el domingo por la tarde para estar con su familia o para ir con sus amigos o simplemente para disfrutar de su tiempo.

Otro supuesto, el trabajador al cual no se le da permiso para ir a recoger un día en concreto a sus hijos a la escuela y que nadie más que él, los puede recoger. Ambos, son claros ejemplos de no flexibilización laboral y de mala organización empresarial. A parte de que estaría incumpliendo la legislación y sería motivo de sanción, queda reflejado de manera clara el

---

<sup>8</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015). Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/)

impacto que puede tener sobre un trabajador el no tener la posibilidad de disfrutar de tiempo para él. Esta situación repercute sobre el trabajador en forma de presión, estrés, cansancio y como consecuencia puede tener respuestas fisiológicas sobre su organismo, que pueden repercutir en baja y por lo tanto en un gasto adicional para el empresario. En definitiva, son incumplimientos en materia preventiva que tienen efectos en cadena.

El ET prevé también la figura de la Suspensión del contrato en caso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, guarda legal para adopción o acogida, siempre cumpliendo con los requisitos específicos en cada caso particular. Figura que permite la adecuación de la vida familiar y laboral.

En lo que se refiere al ámbito preventivo nacional, hablaré de la LPRL de 31/1995. En dicha legislación se ofrece una protección específica para trabajadores especialmente sensibles y sobre la maternidad.

Art 25.

*“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.*

*“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.*

Art 26

1.- *“La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o*

*condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”.*

*“Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”.*

*2.- “Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos”.*

*“El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”.*

*“En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”.*

*3.- “Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la*

*imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.*

*4.- “Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo”.*

*5.- “Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.*<sup>9</sup>

A parte de fijar que en la evaluación de riesgos se tengan en cuenta los procesos, naturaleza, grados, exposición y condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a la salud de las trabajadoras o del feto, y en caso de lactancia a la madre o al hijo, fija, que en caso de que exista dicho riesgo el empresario tendrá que adaptar las condiciones de trabajo a la trabajadora. Estas adaptaciones van desde las condiciones, hasta el tiempo de trabajo. En lo que a condiciones se refiere:

- Cambio de puesto o función y si no es posible suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural mientras dure dicho riesgo.

En sí mismo, dicho precepto no tiene incidencia directa en la figura de la conciliación, pero como es sabido las trabajadoras en esta situación necesitan de un cuidado especial. Si se lleva

---

<sup>9</sup> LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995. Disponible en:<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=771be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>

a cabo y estas están bien, pueden disfrutar de una buena calidad de vida personal y como consecuencia se ve repercutido en una buena dedicación en el lugar de trabajo. Son elementos que se retroalimentan entre ellos y por lo tanto son interdependientes.

Para finalizar analizaré la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Dicha ley establece modificaciones de preceptos legales como el ET o la LPRL en favor de la prevención de los trabajadores en el ámbito de la conciliación laboral y familiar y la prevención de riesgos psicosociales que puedan surgir de la No o la mala conciliación.

**Conclusión:** Las obligaciones contraídas por España en el marco del Derecho internacional de los derechos humanos y de la infancia, conllevan el compromiso de responder eficazmente a las dinámicas cambiantes y características particulares de las familias para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones de crianza en el mismo momento que se pretende ofrecer un mecanismo de reducción a la exposición de riesgos laborales a través de la introducción de la figura de la conciliación laboral y familiar.

#### 5.5.- Prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo.

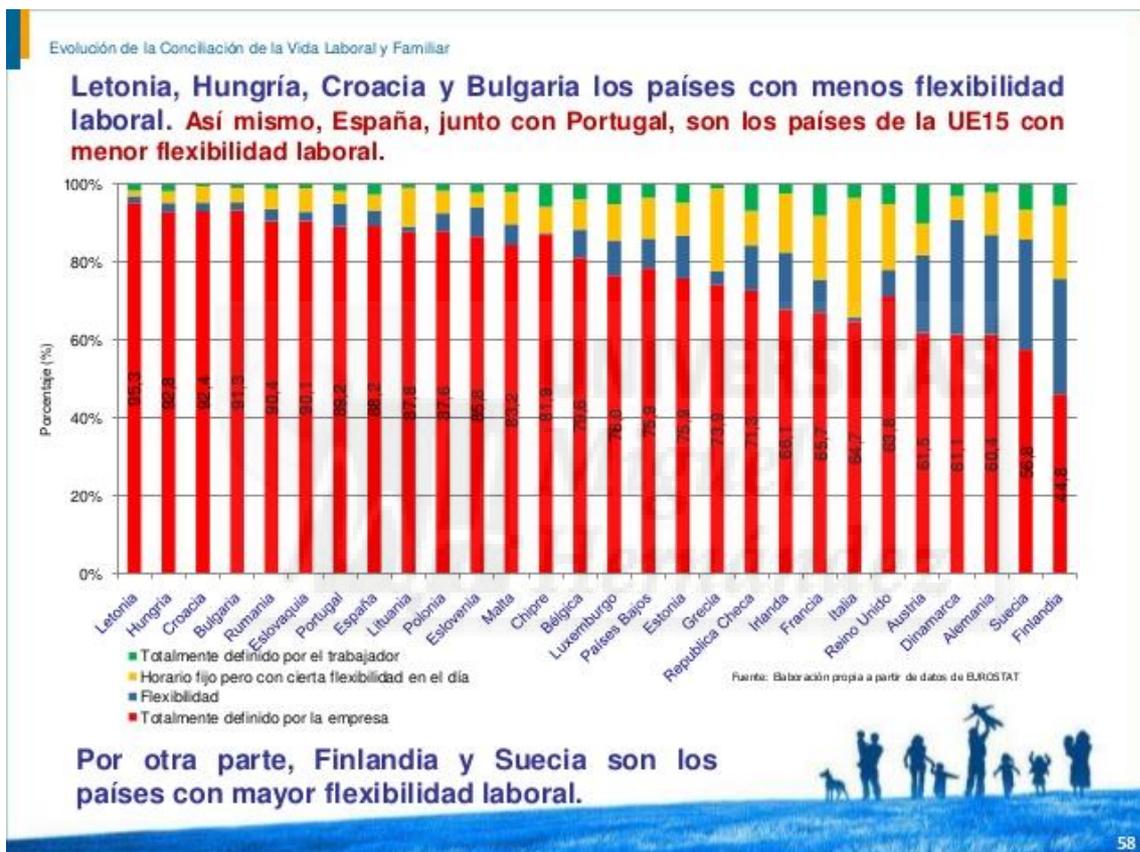
Los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales dependerán de 3 factores principalmente:

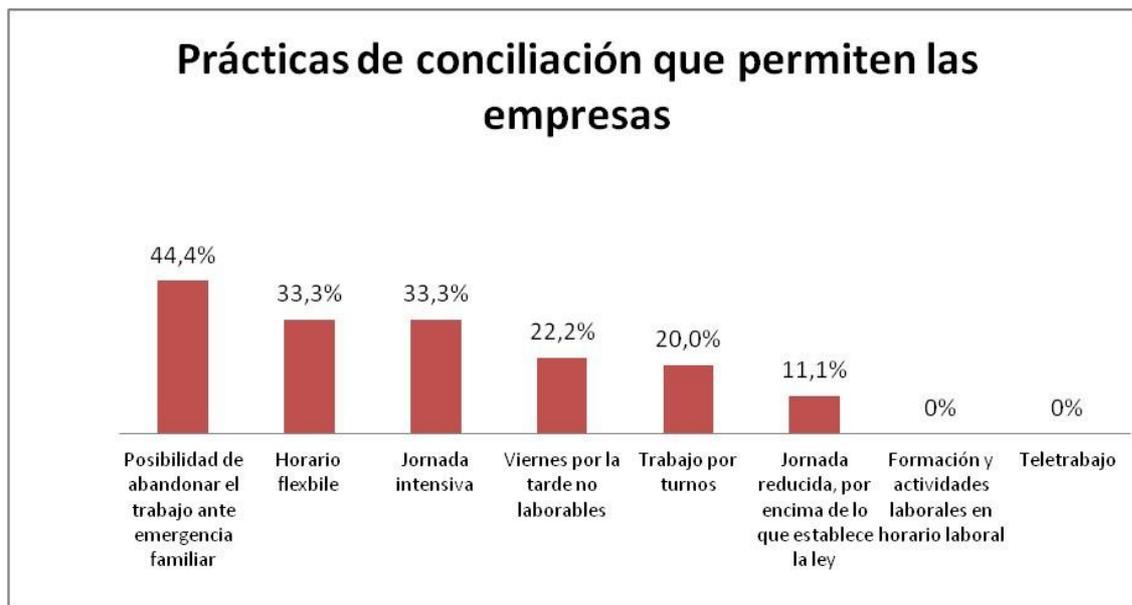
- Características de la empresa.
  - Socialización.
  - Comunicación.
  - Conflicto.
  - Clima.
  - Cultura.
- Características del puesto.
  - Posición.
  - Tareas.
- Características del individuo.
  - Sexo y edad.
  - Emociones.

- Actitud.
- Motivación.
- Personalidad.

5.6.- Gráficos de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo relacionados con la conciliación laboral y familiar.



Fuente: <http://es.slideshare.net/bioeticaweb/informe-evolucion-de-la-familia-en-europa-2014>



**Fuente:** <http://fundacionadecco.org/azimut/por-que-la-conciliacion-beneficia-a-las-empresas/>

A partir de las gráficas anteriores podemos evidenciar el problema de flexibilidad laboral y por lo tanto de poder conciliar la vida laboral con la familiar que presenta el mercado laboral español y los riesgos que supone para los trabajadores esta situación.

A parte de evidenciar que España junto con Portugal, son los países que ofrecen menos flexibilidad laboral en Europa, también se evidencia que las empresas españolas no están tomando en cuenta esta situación. Con eso me refiero, a que las empresas españolas a parte de adoptar las medidas que por ley están establecidas, como el permiso por urgencia familiar, no adoptan medidas extraordinarias y potencialmente efectivas como podría ser la implantación del tele trabajo o el home office, estrategias que permitirían al trabajador estar más relajado para poder llegar a cumplir todos sus objetivos ya sean en el ámbito laboral o familiar y que no le generen ni estrés ni otras consecuencias derivadas de la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar.

#### 5.7.- Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la figura de la conciliación.

##### 5.7.1.- Desarrollo conceptual:

**Factores psicosociales:** Según el comité mixto OIT/OMS los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la organización, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades,

*su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pudiendo influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.*<sup>10</sup>

**Factores psicosociales del riesgo:** Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas. Estos pueden ser:

- **Positivas:** contribuyen al desarrollo personal de los individuos.
- **Negativas:** Tienen consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar.

Por tanto, cuando las condiciones psicosociales son adecuadas, facilitan el trabajo el desarrollo de competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laborales, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia empresarial.

**Los riesgos psicosociales:** Factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocionales, cognitivas y conductuales, conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedades en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Podemos destacar los riesgos psicosociales emergentes en la actualidad entre los que se encuentra entre ellos, la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar.

La relación probabilidad/daño de los factores psicosociales de riesgo es igual que las que pueden tener el resto de riesgos laborales, es decir, va en función de la probabilidad y de la gravedad de sus consecuencias. Lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de trivial a grave e intolerable. Como en otros riesgos, todas las combinaciones son posibles.

---

<sup>10</sup> Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Disponible en: [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf) p10

### 5.7.2 Origen de los factores de riesgo más comunes por imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar:

La evolución y el desarrollo de los países más industrializados ha traído consigo que el trabajo haya evolucionado de ser actividad física a cada vez más intelectual. Junto con una mayor especialización de los trabajadores, en los que se da el trabajo repetitivo y la presión de los tiempos de producción y un incremento del trabajo en equipo, donde muchas veces no son claros los límites de las funciones y definición de puestos, donde existe mayor flexibilidad y versatilidad, lo que contribuye a aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo.

La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral constituye un elemento de consideración en las organizaciones cuando los riesgos psicosociales relacionados con ella afectan a los que los individuos que las constituyen. Es una realidad que tanto la familia como el trabajo ocupan elementos centrales de la identidad de la persona, y dominan mayoritariamente el uso del tiempo disponible, por esto, la interacción entre ambos tiene un valor crítico central.

Como consecuencia de todo ello, la incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal.

También las capacidades de las personas para afrontar el trabajo, así como su forma de vivir y percibir la realidad laboral en la que se ve inmersa tienen una incidencia directa en los riesgos psicosociales derivados de la dificultad o imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar.

- **Características de personalidad:** La personalidad, como el conjunto de características que definen a una persona y la diferencian de otra, constituye una variable importante en la percepción hacia el estrés o lo que se considera una situación estresante o no, ya que tiene relación con nuestra forma de ser.
- **Variables individuales de carácter personal:**

- Sexo: Esta característica está determinada por las diferencias biológicas y físicas, por lo que los riesgos psicosociales serán diferentes entre mujeres y hombres.
- Edad: La edad en sí misma no es un variable de riesgo. Al contrario, en muchas ocasiones la experiencia que aporta la edad permite afrontar las situaciones estresantes con más madurez y serenidad, haciendo disminuir considerablemente el estrés e el trabajador.

Los factores psicosociales son muy diferentes pero es un hecho que inciden de manera muy negativa en la salud de los trabajadores. Al margen de los costes económicos provocados por los costes directos y la pérdida de productividad, las consecuencias personales suponen el mayor perjuicio para la salud del trabajador.

#### **Factores de riesgo vinculados a la flexibilidad de horarios:**

**1.- Turnicidad:** Que el trabajador vaya a turno de mañana, tarde y noche, puede tener consecuencias en la salud, pero otros turnos, ya sea sólo de mañana y tarde, pueden conllevar que el trabajador no pueda participar en determinadas actividades o, si su cónyuge trabaja, aparezcan problemas o dificultades de coordinación a la hora de atender las necesidades de otros miembros de la unidad familiar como niños o personas mayores.

**2.- Nocturnidad:** Dentro de la turnicidad, , la nocturnidad puede constituirse como un factor de riesgo, no solo por la alteración del ritmo, sino que el trabajar de noche obliga a descansar de día y por lo tanto dificulta el adecuado reparto de responsabilidades con el cónyuge. Por otro lado, en familias monoparentales, el trabajar de noche puede suponer un trastorno importante a la hora de hacerse cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes.

**3.- Inflexibilidad de horarios:** Horarios de entrada y salida excesivamente rígidos como pueden ser los que impliquen atención al público o en cadenas de montaje. Estas pueden dificultar la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Factores de riesgo relacionados con la organización del tiempo de trabajo.**

La LPRL en su artículo 7.d, considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y la seguridad de los trabajadores, razón por la cual, las características de la organización del trabajo deben ser convenientemente evaluadas, controladas y modificadas.

La reducción de las plantillas y la obligación de mantener la calidad de servicio obliga frecuentemente a las empresas a establecer turnos de guardia y a condicionar la disponibilidad de sus trabajadores dificultando la conciliación de su vida laboral y familiar.

**1.- Jornadas excesivas o sin tiempo de descanso:** Las reducciones de plantilla a las que se han visto obligadas algunas empresas, y la incertidumbre con la que el trabajador vive todo lo relacionado con su puesto de trabajo, lleva a la prolongación de las jornadas de trabajo cubriendo los incrementos de producción con la realización de horas extras cuando, en otros tiempos, estos picos se podrían cubrir con otras medidas como la contratación de personal eventual.

**2.- Doble presencia:** La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización con el trabajo doméstico y familiar, a pesar de contar con herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Factores de riesgo inherentes a la carga de trabajo y el ritmo de trabajo.**

Los ajustes de plantilla que han tenido que llevar a cabo muchas empresas han traído consigo una redistribución de las cargas de trabajo. Este exceso de trabajo es en ocasiones, afrontado con una prolongación de la jornada laboral.

El entorno competitivo y la competencia exterior llevan a que muchos proyectos con frecuencia no sean para el mejor sino para el más rápido, pudiendo llevar a los trabajadores a realizar esfuerzos puntuales en función del momento o de la estacionalidad.

## **Factores de riesgo más visibles desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar.**

**1.- Demandas que entran en conflicto entre trabajo/familia:** Los cambios en la estructura y en la dinámica familiar pueden implicar para algunas personas dificultades para compaginar trabajo y familia. El conflicto trabajo-familia está relacionado con la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares y equilibrar la atención en ambos contextos.

**2.- Conflicto familia-trabajo:** Conviene incluirlo como riesgo psicosocial laboral dado que ambas entidades (familia y trabajo) conforman los dos ámbitos principales de la identidad de una persona y ocupan de forma mayoritaria el uso del tiempo disponible. El conflicto familia-trabajo surge cuando las presiones de la familia y el trabajo se tornan incompatibles. En función de la dirección del conflicto, distinguimos entre conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia.

La Ley 39/1999, muestra claramente la importancia concedida al tema y la necesidad de recogerlo en el articulado legal, para facilitar la conciliación entre dos derechos fundamentales de los trabajadores.

## **Factores de riesgo relacionados con las condiciones de empleo.**

**1.- Inseguridad contractual:** Ha existido siempre, pero en los últimos años se ha acrecentado a consecuencia de la crisis económica que atravesamos. Los procesos empresariales de fusión, absorción y las disminuciones de plantillas, entre otros, han generado que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con entidad propia, tanto por su extensión como por sus efectos. Podemos diferenciar cuatro aspectos en relación a la seguridad contractual:

- 1) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato.
- 2) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo.
- 3) el bajo nivel de protección social /desempleo o discriminación.

4) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

### 5.7.3.- Características de los factores psicosociales de riesgo, relacionados con la conciliación familiar y laboral.

**1.- Se extienden en el espacio y el tiempo.** El resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, es decir, los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. Sin embargo, una característica muy común de los factores psicosociales que se derivan de no poder conciliar con éxito la vida laboral y familiar es la *no localización*. Un clima, la cualidad de la tarea o la organización del tiempo, no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento espacial, son características globales de la empresa o de la organización.

**2.-Dificultad de objetivación.** El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero la comunicación, la negociación o la adaptación a las exigencias internas y externas de la organización no tienen unidades propias de medida. *Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva.*

**3.- Afectan a los otros riesgos.** El trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. El aumento de los factores psicosociales supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía que pueden afectar al trabajador.

**4.- Escasa cobertura legal.** La legislación se ha trabajado de modo general relacionado con la prohibición de que pueda dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios y para los trabajadores.

**5.- Están afectados por otros factores.** Los factores psicosociales de riesgos afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, es decir, depende de las variables personales de cada individuo.

**6.-Dificultad de intervención.** La intervención técnica en los factores psicosociales no resulta clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial suele

requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.

## 5.8.- Consecuencias, patologías y prevención de los riesgos psicosociales derivados de la NO conciliación.

### 5.8.1.- Consecuencias psicológicas y de comportamiento derivadas de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse.

La materialización de los riesgos psicosociales puede dar lugar una serie de efectos que cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de a la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo como tal.

Dicha información que aporto a continuación, la extraje del manual elaborado por la UGT de Aragón sobre los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo.

#### **1.- Efectos individuales**

Hablar de los efectos que los factores psicosociales de riesgo pueden tener en el individuo obliga a tener en cuenta la vulnerabilidad que dicho individuo tenga a los factores de riesgo, dado que no todas las personas presentan el mismo nivel de afección ante un mismo estímulo.

- **Consecuencias psicológicas:** El mantenimiento de los factores psicosociales nocivos a lo largo del tiempo podría originar una disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, estas alteraciones pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.
- **Reacciones de comportamiento:** Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:
  - Comportamientos activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.

- Comportamientos pasivos: resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.
- **Consecuencias psicofisiológicas**: Se ha demostrado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límite. La aparición de uno u otro trastorno depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de alteraciones suelen afectar en la parte más débil de cada individuo.

Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias), endocrinológicos, musculo-esqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y trastornos en la salud mental.

- **Incidentes y accidentes de trabajo**: Unas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes.

## **2.- Efectos sobre la organización.**

Los efectos de los factores de riesgo no afectan exclusivamente al individuo. La organización en la que desempeña su actividad generalmente se resiente, pues estas situaciones pueden derivar en bajas, absentismo, retrasos injustificados o accidentes laborales. Por otro lado, las empresas con un clima laboral deteriorado suelen encontrar más dificultades para retener el talento y recursos humanos mejor formados y más competentes. Las formas más comunes de representación de los riesgos psicosociales consumados en la organización por la imposibilidad o dificultad de conciliación laboral y familiar son:

**Absentismo**: Conducta definida socialmente. Para que la no asistencia al trabajo de un individuo se considere absentismo, debe ser contemplada como tal por alguien de la

organización. Es decir, que una conducta de no asistencia solo existe si la organización la contempla así en contra del trabajador.

- Viene condicionada por un aumento determinado y condicionado por las obligaciones contractuales y normas impuestas por la organización.
- Se considera habitual que el absentismo se relacione de forma positiva con el conflicto trabajo-familia.

**Presentismo:** Acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del trabajo.

También se puede definir como el hecho de pasar más horas en el lugar de trabajo de las exigidas por la jornada laboral, en muchos casos por temor a perder el empleo.

El presentismo se ve reflejado en una disminución en la calidad del trabajo de las personas, quienes no pueden hacer su trabajo con la misma dedicación. Las consecuencias de su desempeño insuficiente se pueden ver reflejados en un pobre servicio que no solo repercute en sí mismo, sino también en la calidad de trabajo que pasan a sus compañeros.

Principal problema y solución; Falta de opción para trabajar desde casa. Son pocas las compañías que en la actualidad facilitan la opción a las personas para trabajar desde casa.

**Abandono:** La ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte. Por tanto, el conflicto trabajo y vida personal puede repercutir en el deseo de abandonar la organización por parte de los trabajadores. Así, se ha demostrado que las políticas de empresa que favorecen la conciliación familiar de los empleados logran una mayor retención de los trabajadores.

**Burnout:** Síndrome de quemarse por el trabajo. Está relacionado con el incremento de los riesgos psicosociales y es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que aparece de manera más frecuente en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes.

El síndrome de Burnout se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios

de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.

Este síndrome puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.

- La clave para un tratamiento eficaz del Síndrome de Burnout es detectarlo en sus primeras fases, por lo que cuanto antes trabajemos en el problema tras identificarlo, antes seremos capaces de mantenerlo bajo control.
- Principales afectaciones sobre el trabajador:
  - Depresión, ansiedad, frustración, irritabilidad, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y empeoramiento de la calidad de vida.
  - Conciliación trabajo-familia: La sobrecarga laboral se traslada a su ámbito familiar dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con ésta.

*“La legislación se ha ocupado del tema del burnout considerándolo como accidente de trabajo. Así, las sentencias del TSJPV (Tribunal Superior de Justicia del País Vasco) del 2 de Noviembre de 1999, o la Juzgado de lo social nº 3 de Vitoria del 27 de Marzo de 2002 y el Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona en sentencia del 27 de Diciembre de 2002”<sup>11</sup>.*

**Estrés:** El estrés está detrás del 25% de las bajas laborales de los trabajadores europeos, una dolencia que supone de media dos o más semanas de baja para cualquier empresa.

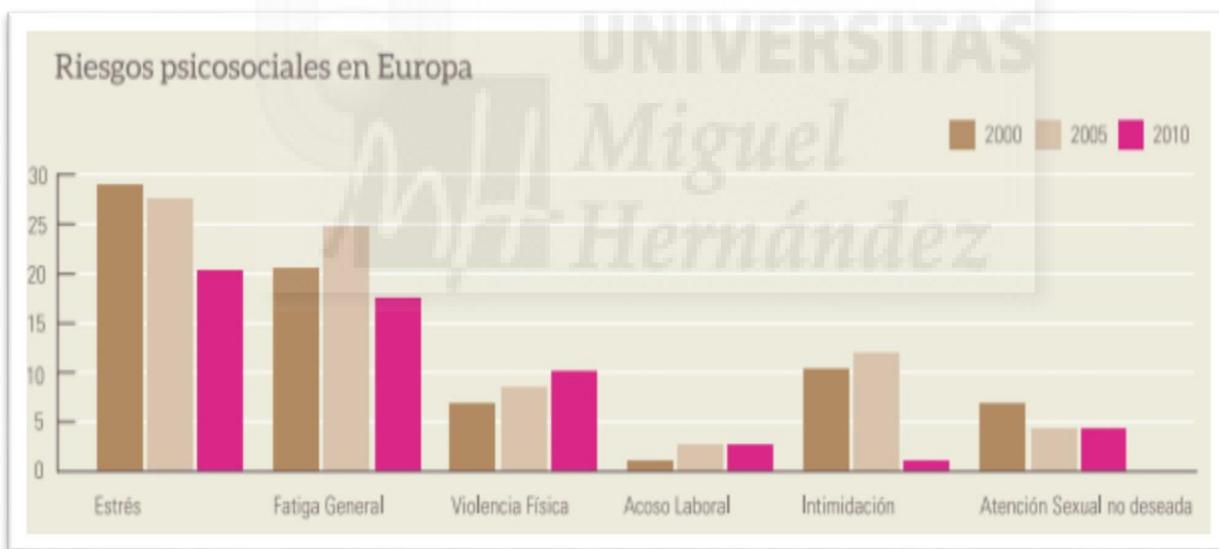
Como es sabido es probablemente el riesgo psicosocial con mayor incidencia y el que más está extendido ya que actúa como respuesta general entre los factores psicosociales del riesgo. Podemos definirlo como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado en el que se caracteriza por sus altos niveles de excitación respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.

---

<sup>11</sup> CEM Málaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. CEM 2013 P 24. Disponible en: [http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental. Actualmente, el estrés se identifica como uno de los riesgos laborales emergentes más importantes. El estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, jornada, tiempo de ocio etc.), la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajo breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) y la organización de la empresa (ambigüedad en la definición de funciones, poco apoyo en la resolución de problemas, ausencia de sistemas de comunicación y participación, etc.).

No existe una legislación específica acerca del estrés laboral, pero sí existen planteamiento legales generales que aluden a los límites de la carga de trabajo.



**Fuente:** [http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

*“La jurisprudencia española en diferentes actuaciones ha considerado al estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales. Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo”<sup>12</sup>*

<sup>12</sup> Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM) Ministerio de igualdad, Manual divulgativo sobre la conciliación familiar, laboral y personal en las organizaciones 2010. P 27.

Principales síntomas que se derivan del estrés:

- Fisiológicos.
- Conductuales.
- Emocionales
- Cognitivos.

Consecuencias a largo plazo para el trabajador:

- Hipertensión arterial.
- Desordenes afectivos.
- Alteraciones metabólicas.
- Desórdenes musculo-esqueléticos.

**Baja satisfacción laboral:** Conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación laboral. La percepción de los empleados de que la organización colabora de modo positivo en la gestión del conflicto trabajo-familia supone que los trabajadores tengan una actitud y unos sentimientos más favorables sobre su trabajo y la organización. Esta actitud de apoyo por parte de las organizaciones, también conlleva que las organizaciones que tratan favorablemente la conciliación trabajo-familia tienen más probabilidades de ser consideradas como empresas deseables por los empleados.

**Baja calidad de vida laboral:** situación que se da por las condiciones laborales a las que está expuesto el trabajador.

5.8.2.- Consecuencias fisiológicas derivadas de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse.

**A nivel genérico:**

- **Las hormonas suprarrenales:** En diversas profesiones sucede que el ritmo de trabajo impuesto, la falta de tiempo para cumplir una tarea dada, o la responsabilidad de la

---

Disponible:[https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1065301](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301)

vida de las personas y su mala adecuación con la laboral y algunos otros factores más hacen que aumente la secreción hormonal.

- **Sistema nervioso central:** Como consecuencia de la frustración y la tensión producida por la mala conciliación o la imposibilidad de realizarla y la de mantener esta situación de manera continuada, se derivarán síntomas que se reflejarán en el cuerpo: frecuentes dolores de cabeza, tensión y dolor en los músculos (cuello, espalda y pecho), molestias en el pecho, fatiga frecuente, elevada temperatura corporal (manifestada como una fiebre), desórdenes estomacales (indigestión, diarrea), insomnio y pesadillas, sequedad en la boca y garganta.
- **Las reacciones cardiovasculares:** la sobrecarga mental continua, la irregularidad del ciclo trabajo/descanso, la irregularidad o imposibilidad de combinar trabajo y vida personal o familiar, crean una situación potencialmente peligrosa que puede llegar a generar hipertensión e insuficiencias cardíacas diversas.

**A nivel más concreto, síntomas y afecciones físicas,** extraído de la revista electrónica salud 180, disponible en <http://www.salud180.com/salud-dia-dia/10-efectos-fisicos>:

- **Obesidad y sobrepeso:** Al estar en un constante estrés como consecuencia de no poder adecuar la vida laboral con la familiar produce un efecto sobre la persona, la cual, esta, no limita la ingesta de alimentos altos en calorías, ya que busca satisfacer sus necesidades emocionales.
- **Pérdida del cabello:** Debilitamiento de los folículos pilosos y la ansiedad de jalar el cabello para lidiar con los sentimientos negativos.
- **Depresión:** Las situaciones estresantes y de frustración, aumentan el riesgo de padecer esta enfermedad. Los problemas para afrontar la tensión generan desgaste físico, mal humor y sentimientos de tristeza.
- **Reducción del deseo sexual:** La producción elevada de cortisol reduce la generación de las hormonas que alimentan la libido.
- **Acné:** Los altos niveles de cortisol que se generan por el estrés aumentan la producción de aceites o grasas corporales, lo que contribuye a la aparición de granos.

- **Úlceras:** Las situaciones estresantes y de frustración, alteran el sistema digestivo en las personas e incrementa la producción de ácidos estomacales, lo cual favorece el desarrollo de úlceras, indigestión y malestares.
- **Insomnio:** Se genera por la alteración del sistema nervioso, lo que dificulta la concentración, genera irritabilidad y falta de motivación.

### 5.8.3.- La intervención como prevención

#### 5.8.3.1.- Evaluación de los riesgos psicosociales.

Ya son muy numerosos los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales. El más conocido es el FPSICO, el cual se trata del método oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Todos ellos, se ocupan del entorno psicosocial, ofreciendo pautas para la acción empresarial subsanadora. Con este objetivo ofrecen procedimientos de actuación articulados en torno a fases sucesivas que discurren por la necesidad de identificar los factores de, elegir la metodología y técnicas de investigación a aplicar, planificar y realizar el trabajo de campo, analizar los resultados y elaborar un informe, diseñar y poner en marcha el programa de intervención.

Yo personalmente me centraré en el método Wont, (Work and Organizacional Network) de la Universidad Jaume I de Castellón, el cual es el que considero que se acerca más para la evaluación e identificación de los riesgos psicosociales derivados de la imposibilidad o la mala conciliación laboral y familiar.

En la siguiente imagen se puede observar el énfasis que hacen sobre aspectos personales y de la organización que pueden afectar a la conciliación trabajo-ocio/familia.

RIESGOS PSICOSOCIALES			CONSECUENCIAS		
Demandas	Recursos Laborales	Recursos personales	Daños Psicosociales	Bienestar psicosocial	Daños organizacionales
Sobrecarga cuantitativa	Autonomía Feedback	Autoeficacia	Síntomas psicósomáticos	Satisfacción y placer	Absentismo
Sobrecarga emocional	Calidad organizacional	Eficacia grupal percibida	Aburrimiento	Relajación	Ineficacia profesional
Sobrecarga mental	Formación organizacional	Competencias profesionales	Burnout	Emociones positivas	Falta de compromiso
Conflicto de rol	Apoyo social	Competencias emocionales	Adicción al trabajo	Engagement	Intención de abandono de la organización
Ambigüedad de rol	Estilo liderazgo	Competencias mentales	Tecnoestrés	Flow	
Rutina	Relaciones interpersonales				
Mobbing	Trabajo en equipo				

**Fuente:** [http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

En todos los métodos existe un claro consenso sobre la necesidad de contar en este proceso con la participación de los trabajadores o sus representantes, los cuales deben ser consultados y deben participar desde la primera fase de la planificación respecto a qué cosas hay que evaluar, dónde y cómo, hasta la fase de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo, el control y el seguimiento de dichas mejoras preventivas.

Además, pues la actuación en este ámbito se reconoce como derecho de los representantes unitarios, de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, los cuales, además de la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud, tienen el derecho a ser informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen y deben ser informados y consultados sobre las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y sobre la adopción de medidas preventivas. También les corresponde emitir informe previo sobre la implantación y revisión de los sistemas de organización y control del trabajo,

estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Por su parte, el deber de consulta a los delegados de prevención incluye lo referente a la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por último, en el seno del Comité de seguridad y salud, se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

Por imperativo legal, la evaluación de los riesgos laborales constituye un factor central tal y como lo establece la Ley (LPRL 31/95) y sus modificaciones posteriores así como el Real Decreto de los Servicios de Prevención (RD39/1997) que en su artículo 3 fija lo siguiente: *“La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores”*.<sup>13</sup>

La función principal de la LPRL es la de evitar los riesgos, y sólo se evalúan lo no evitados. Así es que, la obligación primera de las empresas en esta materia, será la de identificar y analizar los peligros de que puedan existir riesgos psicosociales y sólo en caso de que existan se procedería a su evaluación.

---

<sup>13</sup> REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

### **Cómo deben evaluarse los riesgos psicosociales derivados de la imposibilidad o la mala conciliación:**

1.- Utilizar una metodología cuantitativa fiable como un cuestionario, apoyada con técnicas cualitativas como entrevistas.

2.- Con la consulta y participación directa de los trabajadores y/o sus representantes los cuales nos pueden dar una información fresca, abundante y detallada.

3.- Abarcando a toda la empresa.

#### 5.8.3.2.- Plan de intervención.

##### **Contenido de la intervención:**

- Las intervenciones sobre riesgos psicosociales deben apoyarse en la teoría y en la práctica basada en la evidencia.
- Deben ser aproximaciones sistemáticas basadas en la solución de problemas con una planificación y objetivos bien definidos.
- Debe haber una adecuada evaluación de riesgos para identificar factores y grupos de riesgo.
- El enfoque debe dirigirse a estrategias individuales y organizacionales.

##### **Diseño de la intervención:**

- La evaluación debe ser planificada en las fases iniciales del proceso de intervención y debe relacionarse con los objetivos y problemas identificados.
- Para evaluar la efectividad de la intervención deben usarse medidas objetivas y subjetivas.
- La evaluación de la intervención debe dirigirse a corto y largo plazo.

#### 5.8.3.3.- Acciones encaminadas a la minimización del riesgo laboral relacionado con la figura de la conciliación laboral y familiar.

*“Para llevar a cabo la intervención en prevención es necesario:”*

- *“Conseguir el apoyo de los órganos directivos.”*
- *“Identificar, analizar y valorar las causas.”*
- *“Proponer soluciones.”*

- *“Diseñar la intervención.”*
- *“Llevar a cabo la intervención.”*<sup>14</sup>

Es importante tener siempre en cuenta que son más importantes las medidas de intervención de carácter global, organizativa y colectiva que las medidas particulares sobre el individuo. En el caso particular que nos ocupa, la empresa tendría que ofrecer la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral a través de flexibilidad de horarios y de jornadas, la posibilidad de pedir permisos y excedencias y muchas otras medidas con carácter general en toda la organización y posteriormente evaluar caso por caso para llegar a un punto donde los intereses de las dos partes coincidan o se acerquen el máximo posible.

### **1.- Estrategias organizacionales primarias (integración de la actividad preventiva):**

En la práctica diaria de la prevención de riesgos laborales ha sido integrada en las empresas, independientemente de la dirección y sus objetivos empresariales, bastándole a la dirección y al empresario con delegar su responsabilidad en un servicio de prevención, cualquiera que sea la modalidad, escogida, para con ello realizar una correcta gestión, cumpliendo con las obligaciones normativas. El concepto de integración se define como un proceso a través del cual la organización introduce criterios y especificaciones que satisfagan a todos los implicados, clientes y trabajadores, mediante una gestión eficaz y eficiente de todos los recursos existentes,

El origen del problema está en el contexto de la organización y por lo tanto la dirección de la organización debe desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo. Es importante tener en cuenta que los factores demográficos, estructurales y culturales determinarán la adopción de políticas de conciliación en la empresa.

---

<sup>14</sup> Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM) Ministerio de igualdad, Manual divulgativo sobre la conciliación familiar, laboral y personal en las organizaciones 2010. P 45-47.

Los factores demográficos y estructurales son importantes determinantes en lo que se refiere a las políticas de flexibilidad y reducción de horarios, mientras que los factores culturales influirán más en la adopción de políticas de ayuda económica a las familias como medida de conciliación.

- **Programa de asistencia a los empleados:** Programas a través de los cuales, se asesora de manera programada, organizada y continúa a los trabajadores sobre problemas relacionados con el trabajo o fuera de él.
- **Programas de formación:** Es esencial para conseguir una adecuación puesto-individuo. En este proceso a parte de formar, la empresa tendrá en cuenta las necesidades del individuo que va a ocupar el puesto. Entre sus necesidades podemos encontrar la búsqueda de una buena conciliación laboral y familiar/personal.
- **Modificar la organización del trabajo:** Dar mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.
- **Racionalizar el tiempo de trabajo:** Realizar pausas y descansos adecuados.
- **Favorecer la participación de los trabajadores:** en las medidas de organización, en las tomas de decisiones, métodos de trabajo, etc.
- **Fomentar la resolución de conflictos y problemas.**
- **Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:**
  - Sensibilizar, formar e informar sobre igualdad y no discriminación a los agentes sociales y sociedad en general.
  - Beneficios a las familias como baja de maternidad y paternidad más prolongadas.
  - Medidas organizacionales como guarderías en los centros de trabajo o asistencia al cuidado de mayores.
  - Ofertar ayuda para tareas domésticas y que el tiempo libre lo sea realmente.
  - Flexibilidad en los horarios, como jornada reducida y tiempo de lactancia.
  - Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.
- **Otros permisos y formas de conciliar:** A través de la negociación colectiva se pueden establecer otros permisos, tales como días de asuntos propios o permisos sin sueldo.

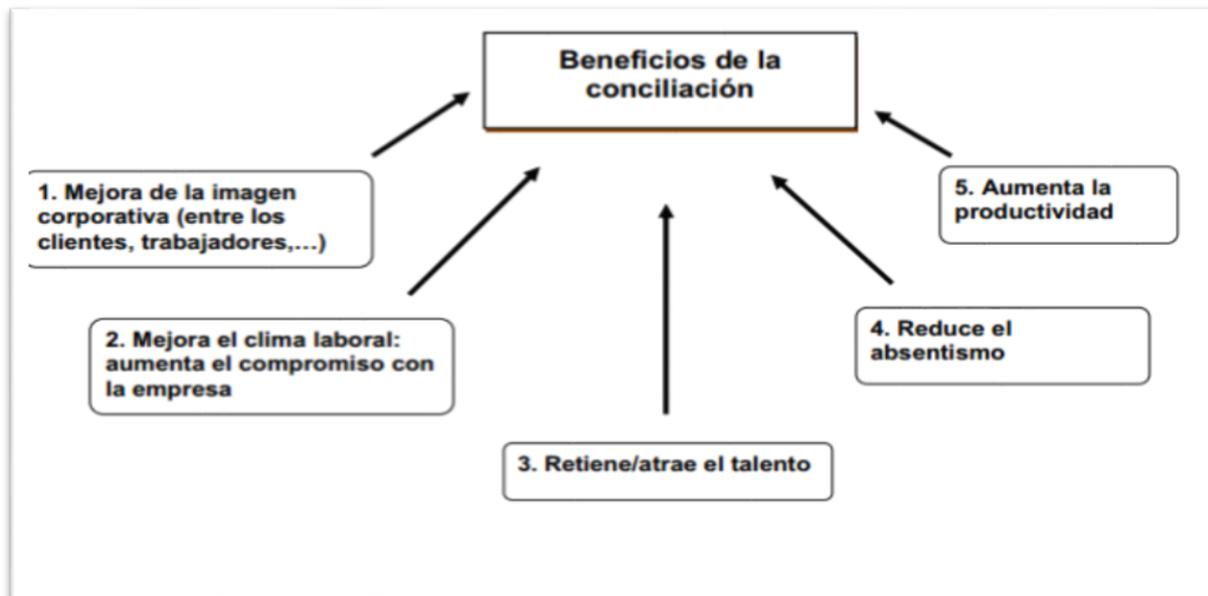
Ejemplos de medidas de flexibilidad dentro de la jornada:

Flexibilidad en el tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Horario laboral flexible.</li> <li>— Trabajo a tiempo parcial: el personal puede trabajar media jornada.</li> <li>— Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa.</li> <li>— Semana laboral comprimida.</li> <li>— Jornada laboral reducida.</li> <li>— Horas anuales: contratación por un número de horas de trabajo por año, en vez de un número de horas por día.</li> </ul>
Las excedencias o permisos largos	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley.</li> <li>— Licencia o permiso por paternidad más allá de lo estipulado por ley.</li> <li>— Excedencia para cuidar a hijos pequeños.</li> <li>— Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley.</li> <li>— Excedencia para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados.</li> <li>— Período sabático.</li> <li>— Descanso («parón») profesional.</li> <li>— Vacaciones no pagadas.</li> <li>— Bancos de tiempo libre remunerado (los empleados/as pueden intercambiar, como en un banco, sueldo por tiempo libre remunerado de una forma flexible. Por ejemplo, convertir en dinero los días de vacaciones no tomados o tomar vacaciones adicionales por menos sueldo).</li> <li>— Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.</li> <li>— Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia.</li> <li>— Tiempo libre para actividades en la comunidad.</li> <li>— Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar.</li> </ul>
Flexibilidad en el espacio. Modalidades de oficina virtual	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Flexibilidad en el lugar de trabajo.</li> <li>— Trabajo en casa.</li> <li>— Teledespachos en casa.</li> <li>— Videoconferencias.</li> <li>— Internet.</li> </ul>

Fuente: <https://books.google.es/books?id=jNOUBQAAQBAJ&pg=PA241&lpg=PA241&dq=riesgos+psicosociales+de+la+conciliacion+laboral+y+familiar&source=bl&ots=wbtj3DTqs-&sig=-o4szcBxL2B4bhfh-CG2U5zX9ZQ&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjRyoyzg7zMAhVlroMKHTB6Ca44ChDoAQhBMAM#v=onepage&q&f=false>

“Para calificar a la empresa que apoya y favorece que sus empleados concilien adecuadamente sus vidas laborales, familiares y personales se emplean expresiones tales como “**empresa flexible**” (Luís Carnicer et al. 2002; CVA 2007; Galinsky et al. 2008 y 2008b), “**empresa familiarmente responsable**” (Chinchilla et al. 2005, cap.1; Chinchilla y León 2007; y Chinchilla 2008), o “**empresa con un entorno de trabajo favorable con la familia**” (“family-friendly workplace”) (OCDE 2007)”.<sup>15</sup>

<sup>15</sup>Albert López-Ibor, Escot Mangas, Lorenzo Fernández Cornejo, José Andrés Palomo Vadillo, María Teresa. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Cuaderno de Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid. 2010. P 3. Disponible en: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02\\_2010\\_polit\\_concil.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf)



Fuente: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02\\_2010\\_polit\\_concil.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf)

## 2.- Estrategias de intervención sobre el individuo (secundarias):

- **Estrategias de afrontamiento dirigidas al problema:** se basa en ayudar a las personas a solucionar el problema. En el caso de dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa debería aportar soluciones o alternativas a las que el trabajador tuviera acceso como por ejemplo el descanso.
  - **Descanso y recuperación:** “Se clasifican las actividades de recuperación en cuatro grupos:”
    - “Distanciamiento psicológico del trabajo.”
    - “Relajación.”
    - “Búsqueda de retos.”
    - “Control sobre el tiempo libre.”<sup>16</sup>

Las distintas actividades y estrategias de recuperación, a través del mantenimiento, la adquisición y/o la renovación de recursos podrían amortiguar los efectos negativos del conflicto. De esta forma se podrá trabajar para disminuir el conflicto trabajo-familia.

<sup>16</sup> Ana Isabel Sanz Vergel, Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés.2011. P 121

**3.- Estrategias sociales:** En la aparición de riesgos psicosociales y sus consecuencias también intervienen variables del entorno social de la organización, externas al sistema organizacional. Por ese motivo, los órganos de gobierno también son responsables de la prevención. Para ello es necesario que formen los recursos materiales y humanos necesarios para que el trabajo no sea una actividad de riesgo para las personas.

#### 5.8.3.4.- La flexibilidad. Herramienta preventiva esencial para regular la figura de la conciliación laboral y familiar.

*“El concepto de flexibilidad laboral implica que el trabajador puede decidir sobre aspectos como cuándo, cuánto y donde trabaja dentro de una estructura temporal, que puede ser el día, la semana, el mes u otro periodo de tiempo compatible con la legislación y que acepte la organización.”*<sup>17</sup>El trabajador puede tomar decisiones sobre la forma en que distribuye su tiempo de trabajo y de ocio, pudiendo decidir cuándo comienza y finaliza su trabajo.

La flexibilidad laboral influye de manera positiva sobre la salud de los trabajadores y sobre su ajuste social fuera del trabajo. Es muy útil para mejorar la conciliación laboral y familiar. Mejora también la satisfacción laboral y por lo tanto, la motivación de los trabajadores, disminuye las tasas de absentismo y de presentismo y mejora la productividad. Como inconvenientes, se puede citar que requiere aumentar los procesos de supervisión y control de los trabajadores, más costes de mantenimiento e incremento del coste energético para la organización, en ocasiones problemas de coordinación entre trabajadores. Como es sabido no son costos o inconvenientes a fondo perdido, sino que son inversiones que a largo plazo se ven repercutidas de manera positiva a en el funcionamiento de las organizaciones.

Es importante resaltar que conciliar NO supone trabajar menos, sino de una manera distinta a la que quizá estamos acostumbrados, supone trabajar de una manera más efectiva y más rentable para la empresa.

---

<sup>17</sup> Pedro. R Gil, Monte (2014).Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales. Ed Pirámide. Disponible en:  
<https://books.google.es/books?id=jNOUBQAAQBAJ&pg=PA241&lpg=PA241&dq=salud+laboral+y+conciliacion+familiar&source=bl&ots=wbtj9DQhxZ&sig=rBbWYbAXZNs0fEHD9TiZUZcHEhw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzkMGcsM3MAhUi0YMKHVJABhA4FBD0AQhEMAQ#v=onepage&q=salud%20laboral%20y%20conciliacion%20familiar&f=false>

5.8.3.5.- Beneficios para los trabajadores y las organizaciones desde el punto de vista preventivo.

**Trabajadores:**

- 1.- Un mayor compromiso de la plantilla con la empresa.
- 2.- Una mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- 3.- Una reducción del absentismo. Al facilitar la conciliación se pueden resolver los problemas privados sin faltar al puesto de trabajo.

**Organizaciones:**

1. -Aumento de la motivación y de la satisfacción en el trabajo: aumentando el rendimiento laboral y la implicación con la empresa.
2. -Aumento de las posibilidades de desarrollar plenamente la carrera profesional sin renunciar a otros aspectos de la vida personal y familiar.
3. -Mayor estabilidad profesional al encontrar satisfechas sus necesidades dentro de la empresa.
4. -Mejora de la salud laboral y de la estabilidad emocional al rebajarse los niveles de estrés de la persona que puede atender otras necesidades de su vida personal y familiar.
- 5.- Mayor y mejor calidad de vida.

Todos y cada uno de estos beneficios, es el resultado de aplicar medidas de organización positiva, es decir, medidas dirigidas a prevenir los riesgos derivados de la mala conciliación o la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar y las consecuencias que se derivan de esta situación como puede ser, el estrés, la frustración, la ansiedad o el nerviosismo. Todos y cada uno de estos elementos influyen negativamente en la salud de los trabajadores y su

rendimiento a medio y largo plazo, pudiendo afectar en la economía empresarial. Todo debido a una mala gestión de personal y de la salud empresarial.

#### 6.- Tratamiento jurisprudencial.

STSJ AS 3392/2008

*Modificación sustancial condiciones. Imposición de turnos que supone trabajar en las tardes y casi todos los fines de semana, cuando antes no. La conciliación de la vida familiar y social es razón bastante para suponer el perjuicio que tal cambio supone.*

#### **Antecedentes**

*“SEGUNDO.- En la mencionada sentencia y como hechos declarados probados figuran los siguientes:”*

*“1º- Don Santiago, presta sus servicios laborales por cuenta y orden de la entidad Antonia, en las cafeterías del Hospital Central de Asturias, ostentando la categoría profesional de Encargado, con una antigüedad desde el 27 de enero de 1992. “*

*“Doña Penélope, presta sus servicios laborales por cuenta y orden de la entidad Antonia, en las cafeterías del Hospital Central de Asturias, ostentando la categoría profesional de Auxiliar de Limpieza, con una antigüedad desde el 9 de enero de 1999.”*

*“Don Marcos, presta sus servicios laborales por cuenta y orden de la entidad Antonia, en las cafeterías del Hospital Central de Asturias, ostentando la categoría profesional de Camarero, con una antigüedad desde el 21 de febrero de 1997.”*

*“Los dos últimos trabajadores cobran en su nómina el concepto de disponibilidad de horarios.”*

*“3º- El horario de los actores con anterioridad a la modificación era de 7 a 15 horas, de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos, además de los festivos, tal y como*

*aparece en el cuadrante de septiembre de 2007. El viernes 28 de septiembre de 2.007, aparece colocado en el tablón de anuncios el cuadrante de personal del mes de octubre de 2.007, incluyéndose a los actores en el régimen de trabajo a turnos, variando los días de descansando, y modificándose su horario, pues pasan a trabajar tardes también.”*

### **Fundamentos**

*“SEGUNDO.- El supuesto de hecho se configura fundamentalmente en el ordinal tercero de los hechos probados, que permanece in-modificado y del que resulta una **modificación impuesta y sin trámite previo alguno, que alcanza al horario, a los turnos**, en el sentido que se informen éstos, con trabajo de tarde, cuando antes tenían horario de 7 a 15 horas. Asimismo varían los días de descanso, que antes eran sábados, domingos y festivos, y ahora pasan a ser de trabajo salvo unos pocos. **Desde luego, la modificación entra en los supuestos citados** específicamente en el artículo 41,1 del Estatuto de los Trabajadores y su entidad es tal que **la Magistrada de instancia añade como acreditado en la fundamentación jurídica el perjuicio, no sólo en la vida laboral, sino, como evidente, en la familiar y social.**”*

*“Ciertamente que la jurisprudencia más rigurosa viene exigiendo, en cuanto a horario, turno etc. que no sólo esté incluida la variación en las materias que enumera el artículo 41,1 citado, sino que requiere la prueba, por parte del trabajador, de un perjuicio concreto. En el supuesto que nos ocupa, en el que **la Juzgadora de instancia da por acreditado el perjuicio, basándose realmente en la entidad del cambio, que es tal que debe suponerse implícito el perjuicio, aunque sólo sea la vida familiar.** Tal es el caso de quien, descansando sábados, domingos y festivos, deja de hacerlo en tales días, y quién, además, trabajando sólo de mañanas, pasa a hacerlo también de tardes.”*

### **Fallo**

*“Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Antonia contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo social nº 4 de Oviedo en autos seguidos a instancia de contra Santiago , Marcos , Penélope sobre modificación de condiciones de trabajo, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución impugnada, condenando a la*

*referida recurrente a la pérdida del depósito efectuado por ella para recurrir al que se dará el destino legal y a abonar al Letrado de la parte impugnante en concepto de honorarios la suma de 150 euros.”*

Los tres demandantes trabajaban en horario de siete a quince horas, de lunes a viernes. La empresa decide que trabajen a turnos, lo que supone que trabajen también a las tardes y casi todos los fines de semana. El juez decreta que la modificación de las condiciones de trabajo, es sustancial y que afecta a horario y jornada laboral y afirma que es evidente la trascendencia del cambio y que incide de forma bien relevante en las posibilidades de conciliar la vida familiar y social con la laboral impidiendo por tanto que la empresa cambie las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Podemos observar el límite que fija la jurisprudencia en el cambio de las condiciones de trabajo, donde el hecho de declarar que condiciones económicas y organizativas obligan al empresario a modificar las condiciones de trabajo a los trabajadores, no tiene alcance ilimitado, ya que dependiendo de la magnitud de la decisión empresarial sobre los trabajadores, se puede ver limitada dicha decisión. Se evidencia entonces, la garantía del derecho de conciliación laboral y familiar entorno a las decisiones empresariales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, colaborando así, al mantenimiento de la calidad de vida en el trabajo y fuera de él. Materia que forma parte de la LPRL y sus funciones preventivas.

#### STS 3035/2012

*“Riesgo durante la lactancia: tripulantes de cabina de pasajeros. La empresa no ofrece puesto alternativo. El régimen de turnos y las condiciones a bordo de las aeronaves impiden mantener el ritmo de lactancia natural”.*

**Antecedentes de hecho.**

**PRIMERO.- Con fecha 28-04-2010 el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1º.- Dña. Blanca presta servicios para la empresa EASYJET AIRLINE SPAIN Sucursal en España, como tripulante de cabina de pasajeros. 2º.- La actora estuvo de baja por riesgo durante el embarazo percibiendo la prestación económica de IBERMUTUAMUR. Se le reconoce con base reguladora diaria de 49,74 euros (folio 72). En certificado de 26 de junio de 2009 de Ibermutuamur (Supervisor Médico Sr. Urbano) consta: "Que las condiciones de su puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto" (folio 74). 3º.- En declaración de actividad de la empresa de 15-6-2009, hizo constar como riesgo: "Trabajos en atmósferas de presión sobre elevada, fatiga mental y física (trabajo a turnos, nocturnos y turnos irregulares), estrés profesional" (folio 76). 4º.- La trabajadora solicita certificado médico de riesgo durante la lactancia natural el 3 de diciembre de 2009.**

**La empresa declara que no se ha determinado riesgo específico. La MUTUA considera que "su actividad no es de las que puedan influir negativamente en su salud o en la de su hijo/a, de acuerdo con lo establecido en el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.**

**. 5º.- La actora no está de acuerdo con esta comunicación e impugna esta decisión ante la MUTUA y ésta, el 18 de febrero de 2010, contesta: "no encontramos que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, como queda reflejado en la Guía de "Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural", elaborada por la Asociación Española de Pediatría y auspiciada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social" (folio 83). 6º.- En el informe de evaluación de riesgos laborales de la empresa demandada, revisado el 27 de mayo de 2008, por la prevención de mujeres embarazadas, se evalúan las tareas de TCP embarazada. Consta la prohibición del puesto para las trabajadoras embarazadas y no consta prohibición ni restricciones para las trabajadoras en período de lactancia, y así consta en pág. 7 del informe. Respecto a la embarazada, el riesgo es por compresión -descompresión. 7º.- El puesto de trabajo de TCP en vuelo consiste en realizar tareas de asistencia al pasajero. Son riesgos inherentes al puesto de TCP:**

**- Caída de personas al mismo nivel,**

- *Caída de objetos en manipulación,*
- *Caída de objetos desprendidos,*
- *Sobreesfuerzos,*
- *Contactos térmicos,*
- *Contactos eléctricos indirectos,*
- *Incendios,*
- *Exposición a contaminantes biológicos,*
- *Horarios de trabajo.*

### ***Fundamentos de derecho.***

*PRIMERO. La trabajadora había disfrutado de prestación por riesgo durante el embarazo, tras haber hecho consta la empresa como riesgo: "trabajo en atmósferas de presión sobre elevada, fatiga mental y física (trabajos a turnos nocturnos y turnos irregulares), estrés profesional". Solicitado certificado de riesgo durante la lactancia, la empresa declaró que no había determinado riesgo específico; considerando, por su parte, la Mutua que la actividad no era de las que podía influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la de su hijo/a.*

*La Sala de suplicación razona que el sistema de turnos a que se halla sometida la trabajadora y la dificultad de extraer la leche materna, por falta de tiempo y de espacio, en las debidas condiciones de higiene, determinan no una incomodidad, sino una incompatibilidad entre la lactancia natural y las condiciones de trabajo, influyendo negativamente en la salud del lactante.*

*SEGUNDO.- Con arreglo al art. 135 bis LGSS, " A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales , dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados ".*

*En relación a esta situación de riesgo hemos señalado: **La exigencia de la evaluación de los riesgos a efectos de su prevención se contiene, en esencia, en los arts. 14 y siguientes LRPL, especialmente en el 16, "ha de tener una especial dimensión en supuestos especiales, como los de la situación de maternidad o lactancia natural de la trabajadora.***

*a) **La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 LRPL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno.***

*b) **La evaluación de los riesgos en caso de lactancia natural en relación con el puesto de trabajo ha de ser específica, que alcance a la determinación de la naturaleza, grado, y duración de la exposición. Una vez determinados esos extremos, la acción inmediata que ha de seguirse por parte del empresario es la de adoptar las medidas necesarias para evitar esa exposición al riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora. Sólo cuando esa adaptación no resulte posible o la realizada sea insuficiente de forma que las actividades a desarrollar (número 2 del art. 26 LPRL ) " pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado "***

*c) **Incluso cuando no existan puestos de trabajo o función compatible, la norma específica que la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Y sólo cuando todo ello no sea posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el***

*embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) ET, tal y como señala el art. 26.3 LPRL, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*

*La situación de riesgo para la lactancia que se puede producir para las tripulantes de cabina de pasajeros como consecuencia de los turnos y horarios de los vuelos y de la imposibilidad material de efectuar la extracción y conservación de la leche a bordo de las aeronaves, exigía la evaluación previa por parte de la empresa e inclusión del riesgo y de las medidas para evitarlo en el plan de prevención. De haber sido ésa la forma de proceder, la empresa hubiera estado capacitada para ofrecer medidas alternativas a la prestación de servicios en la situación de riesgo constatada; medidas que no pasan por la reducción de jornada por lactancia, que es un instrumento complemente distinto y que puede y debe compatibilizarse, en su caso, con el eventual cambio de puesto de trabajo; sino por un cambio en el sistema de distribución del tiempo de trabajo y en las condiciones de intimidad e higiene al alcance de las trabajadoras a efectos de efectuar la extracción y conservación de la leche.*

*Ahora bien, la falta de ofrecimiento alternativo no puede llevarnos a otra conclusión que la de la inexistencia efectiva de ese puesto con condiciones alternativas y exentas de riesgo. Ante tal tesitura lo que se constata es una realidad en la que a la trabajadora no le queda otra posibilidad que la de seguir prestando servicios con riesgo para la lactancia natural, situación inadmisibles, y, por tanto, procedía la suspensión del contrato como medida última de salvaguarda de la salud propia o del lactante.*

### **Fallamos**

**Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación IBERMUTUAMUR (MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 274), frente a la sentencia dictada el 30 de diciembre de 2010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en recurso de suplicación n° 4817/10, iniciados en el Juzgado de lo**

*Social n° 18 de Madrid, en autos núm. 349/10, a instancias de Dña. Blanca , contra la ahora recurrente y EASYJET AIRLINE SPAIN, TGSS, y el INSS. Con imposición de costas, y pérdida de los depósitos efectuados, a los que se dará el destino legal que corresponda.*

Esta sentencia refleja el carácter protector de la jurisprudencia en favor de las trabajadoras embarazadas desde un punto de vista preventivo. Decretando la posibilidad de que la trabajadora se acoja a diferentes descansos por riesgos en su salud, ya sea por embarazo o por lactancia como consecuencia de la naturaleza de su actividad y la imposibilidad de adaptarle el puesto. De esta forma permitiendo la suspensión consecutiva del contrato por diferentes contingencias y dotando a la figura de la conciliación, de importancia suficiente para delimitar la discrecionalidad empresarial en favor de las partes más vulnerables.

## 7.- Aportaciones filosóficas.

### 7.1.- El personalismo; influencia sobre la prevención de los riesgos laborales.

Emmanuel Mounier, Su idea sobre el personalismo se basaba en defender el valor absoluto de la persona, Definiendo el personalismo como, *“toda doctrina i civilización que afirma el primado de la persona sobre las necesidades materiales y sobre los mecanismos colectivos que sustentan su desarrollo”*<sup>18</sup>.

Entre sus objetivos, encontramos:

- Afirmar el valor absoluto de la persona.
- Poner a cada hombre en situación de poder vivir como persona.

Se puede extraer de sus pensamientos y obras, que Mounier, acentúa el valor de la persona y su libertad, más allá de las estructuras sociales como son las organizaciones, ya que estas influyen en el comportamiento individual y colectivo. En definitiva, en el modelo personalista, las organizaciones han de desarrollar un modelo personal, es decir, que tenga respeto por la persona.

---

<sup>18</sup>Inés riego de moine. revista iberoamericana de personalismo comunitario. edición uno .Emmanuel Mounier y el personalismo. disponible en: <http://www.personalismo.net/persona/emmanuel-mounier-y-el-personalismo>.

Actualmente podemos decir que las organizaciones del S.XXI, desarrollan con más intensidad el pensamiento personalista de Mounier, tanto en el ámbito de las relaciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales como lo referente a las prestaciones, buscando entre estas las no económicas como puede ser, facilitar la conciliación o dar permisos de descanso, entre muchas otras.

Para concluir con la obra de Mounier hago referencia a unas reflexiones sobre la economía, la cual nos ayudará a entender el motivo con el cual introduzco la figura de este intelectual en mi trabajo:

*“La economía capitalista tiende a organizarse al margen de la persona, la personalista debe promover la personalización progresiva de la sociedad.”*

Otro intelectual del pensamiento personalista es Karol Wojtyla o más conocido como el Papa Juan Pablo II, el cual enfoca su obra principalmente en declarar que la persona es algo fundamental en la realidad y en las estructuras del mundo.

Para este autor es imposible explicar “el que” de la persona si ésta no es en sí mismo un fin. Justamente su condición de fin, es la que permite entender que la persona es digna.

Finalmente para destacar la importancia del personalismo en las actuales organizaciones es necesario nombrar la reflexión y posterior imperativo moral que se fija después de su obra: *“la persona se ha de afirmar por sí misma y nunca usarla como medio.*

Las teorías de ambos personalistas son esenciales para entender a las organizaciones del S.XXI y su funcionamiento, ya que a partir de sus obras se evidencia la incidencia que han tenido en la constitución de la sociedad europea y española en general y en las organizaciones en particular. Actualmente las organizaciones integran ideas como:

- La persona como elemento importante de la organización, alrededor de la cual gira la empresa.
- La empresa se enriquece, pero no utilizando la persona como medio de explotación, sino como medio humano para dar productividad a la organización, al mismo tiempo que se le recompensa con buenas prestaciones y condiciones de trabajo.

- La persona no únicamente se la motiva con incentivos económicos, sino que necesita de prestaciones no económicas como son las buenas condiciones de trabajo, descansos, fácil conciliación, etc.
- Una ley de prevención de riesgos laborales personalista, que ofrece garantías y protección a lo más valioso de la organización; los trabajadores.
- Estudio de la persona, su autonomía y libertad dentro de la organización.

### 7.2.- Visión neoclásica de las organizaciones; Elton Mayo.

Mayo, el padre de la escuela de las relaciones humanas. Introduce el enfoque humanístico. Se basa en promover una verdadera revolución conceptual en la teoría de las organizaciones. El concepto de organización que se quiere promover es el de:

- Un sistema abierto.
- Formado por personas que son complejas y cambiantes.
- La estructura interactúa con el ambiente exterior.

Si antes el énfasis se hacía en la tarea y en la estructura organizacional, ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones.

El nacimiento de la visión humanista surgió como consecuencia de la necesidad de:

- **Humanizar y democratizar la administración**, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica.
- **Dar su lugar a las ciencias humanas** vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

Fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, y en particular de la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

**Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo:** verificación de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y la selección científica de los empleados, basada en esas características.

- El estudio de los accidentes y la fatiga.

**Adaptación del trabajo al trabajador:** atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo.

- El estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo.

Teniendo en cuenta la existencia de los diferentes estudios de Hipócrates en la antigua Grecia, estableciendo una relación de enfermedades derivadas del plomo en los mineros y el código Hamurabi, podemos confirmar que a partir de la teoría de Mayo se empieza a plantear la prevención “moderna. Es decir, la prevención aplicada dentro de grandes estructuras, con muchos individuos, maquinas, y elementos muy variables y teniendo en cuenta principalmente a los individuos.

Todo ese conjunto de conocimientos no tiene consecuencias prácticas de protección de los trabajadores hasta el S.XIX, fruto de la Revolución Industrial. Es una época de cambio, donde los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente. La principal característica de este periodo fue el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad y la productividad del trabajo.

Estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades profesionales hasta entonces desconocidas creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajo.

No fue hasta el S XXI que se introdujo la figura de la psicología del trabajo, los riesgos psicológicos y las enfermedades derivadas de estos. Aunque tarde, la rama de la psicología del trabajo llegó en el mundo laboral y en las organizaciones. Siguiendo las directrices del estudio de Mayo, se enfatizó en las personas, en su estado de salud mental y físico y a las estrategias para conseguir una calidad de vida tanto laboral como personal óptima para el desarrollo exitoso de la organización.

### 7.3.- Visión sociológica del trabajo; Marx y Engels, Maslow y la doctrina social de la iglesia.

#### **Marx y Engels.**

Durante el proceso de legalización de la seguridad de los trabajadores tuvieron un papel muy relevante, los cuales se interesaron por los derechos de los trabajadores. Marx y Engels son los promotores de la sindicalización que servirá como canal para mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo la seguridad.

Entre sus principales objetivos se encuentra el dignificar la clase obrera en el marco de la lucha de clases.

Marx señalaba que la contradicción fundamental del capitalismo tenía que ver con su carácter cada vez más social y cooperativo de la producción, que lleva a la existencia de dos clases, la de los capitalistas (dueños de los medios de producción) y la de los obreros (dueños de su fuerza de trabajo), que provoca una lucha entre ambas clases, debido a que sus intereses son incompatibles. Esta lucha toma muchas formas, de las cuales la más amplia es la política.

Su teoría a nivel estricto, la cual se deriva en el régimen político conocida como el comunismo, se ha demostrado a lo largo de la historia, que es imposible de mantener. Los más claros ejemplos son la antigua URSS, la cual se disolvió por imposibilidad de sostener el sistema, el Régimen cubano que en la actualidad se está abriendo a occidente y recibiendo inversión extranjera entre muchos otros países y naciones.

Es imprescindible destacar, que aunque la aplicación estricta de sus teorías políticas y económicas resulta inviable, muchas de sus aportaciones en las distintas obras de Marx y Engels, contribuirán en el futuro en la evolución del trabajo, del derecho del trabajo, de los derechos de los trabajadores y de la igualdad de trato entre clases y trabajadores hasta llegar a las organizaciones y la gestión de personal que conocemos en la actualidad y a la regulación de la seguridad en el trabajo como es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## La pirámide de Maslow

Muestra una serie de necesidades que afectan a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma piramidal, de acuerdo a una estructura biológica como consecuencia de la constitución del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.



**Fuente:** <http://davidtopi.com/la-piramide-de-maslow-en-la-evolucion-personal/> - .VS4c21wQTJM

- **Necesidades físicas** : supervivencia
- **Necesidades de seguridad**: asegurar que las necesidades básicas estarán satisfechas en el futuro inmediato y tanto tiempo como sea posible. Hay grados diferentes de seguridad, pero todas las personas tienen necesidad de ella.
- **Necesidades sociales**: se refieren a lo afectivo, la pertenencia y la participación.

- **Necesidades de Estima:** necesidad de sentir que uno vale y que los demás así lo piensan.
- **Necesidades de autorrealización:** llegar a ser todo lo que se puede ser, usando las habilidades al máximo.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción.

La pirámide de Maslow refleja las consideraciones que una organización ha de tener en cuenta para tener satisfechos a sus trabajadores. Desde una visión personalista de la organización.

En la actualidad los trabajadores y las personas en general, por suerte tienen satisfechas las necesidades fisiológicas. No obstante, como consecuencia de la crisis, se ha visto reducido el nivel de personas que satisfagan el nivel dos de la pirámide de necesidades. Es decir, la seguridad en relación a la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas. Como es sabido, esta situación de inseguridad, es uno de los factores de riesgo emergentes en la actualidad.

La situación de inseguridad se ve reflejada en diferentes supuestos. Se puede observar en una persona con salario bajo, un trabajador que necesita salir del trabajo o adaptar su horario, un trabajador que necesita una baja por maternidad, etc. Son supuestos muy comunes en la actualidad como consecuencia de la precariedad laboral y la escasez de ofertas de puesto de trabajo, lo que provoca que las condiciones de trabajo se vayan precarizando cada vez más y los trabajadores prefieran sufrir situaciones de inseguridad si de esta forma pueden obtener y conservar el trabajo. Esta situación que por mucha gente pasa desapercibida, tiene repercusiones negativas en los propios trabajadores, en su rendimiento y también en su salud, incrementado la posibilidad de sufrir accidentes o enfermedades. Por ejemplo el estrés derivado de la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar.

### **Rérum Novarum.**

En este documento, el Papa León XIII establece la respuesta de la Iglesia Católica al conflicto social que ha estallado después de la industrialización y que ha supuesto la emergencia del socialismo. El Papa enseña que el papel del Estado es promover la justicia social mediante la

protección de los derechos, mientras que la Iglesia debe hablar sobre la problemática social para enseñar los principios sociales correctos y asegurar la armonía entre las clases sociales.

Condena al capitalismo desregularizado. Entre los remedios que prescribe están la formación de sindicatos y la introducción a la negociación colectiva, particularmente como alternativa a la intervención del estado.

### **Quadragesimo anno.**

Elaborada en memoria de los 40 años de la encíclica “Rerum Novarum”. Reitera y actualiza las ideas anteriores.

En ambas encíclicas se evidencia la reivindicación de la regulación del capitalismo y de la búsqueda de la igualdad entre clases.

En relación a la encíclica “Rerum Novarum”, nos situamos después de la industrialización, un periodo donde la industria europea empieza a crecer, pero la sociedad no estaba preparada y en el cual la precariedad laboral, las malas condiciones de trabajo y la inseguridad en el trabajo estaban al orden del día.

El tema central gira entorno a la condición de los trabajadores, de sus derechos y deberes, así como también de los directivos y de los patrones. Hace un particular énfasis en la relación obrero-patronal, pues insiste en que este binomio es inseparable. Si bien reconoce el derecho a la propiedad privada, subraya el deber de ayudar a los demás en sus necesidades, e insiste en la importancia de establecer asociaciones de trabajadores para su defensa y promoción humana. De esta forma la intervención en la evolución del derecho laboral, del derecho de las clases trabajadoras y de la promoción de la calidad de vida en el trabajo, es evidente y de gran importancia ya que gracias a su participación se minimizaron los efectos de la industrialización y aún en nuestra sociedad actual deja huella en la regulación de las relaciones laborales como pueden ser los permisos de trabajo y los descansos, dando prioridad a la figura de la persona y la necesidad de reconocer su importancia en la sociedad y en las organizaciones.

## 8.- Conclusiones y Reflexiones finales.

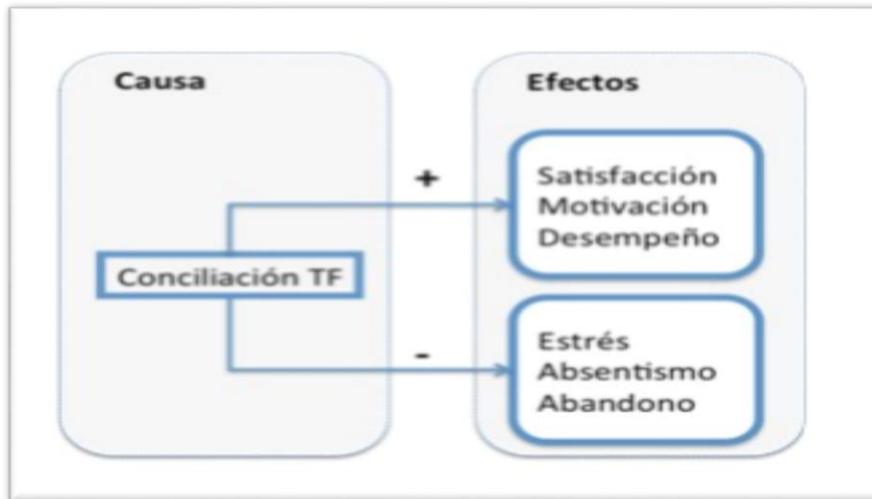
Se hace necesario, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde la corresponsabilidad.

En la actualidad se ha dejado atrás la tradicional concepción de seguridad e higiene, vinculada esencialmente con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para acoger un término de mucho mayor alcance como es la seguridad y salud, que comprende la salud de los trabajadores en toda su extensión, física, psíquica y social y entre las que encontramos la figura de la conciliación laboral y familiar.

El conflicto trabajo-familia, se puede resolver. Si se analiza este conflicto desde un punto de vista donde la existencia de medidas de conciliación significarían un valor positivo, la percepción del trabajador sobre el apoyo prestado por la organización para conciliar el trabajo y la familia puede tener un impacto positivo en el compromiso con la organización, la satisfacción laboral, la retención de empleados y el rendimiento entre otros aspectos relacionados con la percepción y comportamiento organizativo del trabajador. Como analicé anteriormente, el conflicto trabajo-familia es una variable organizativa estresante que afecta a la satisfacción laboral de los empleados, al absentismo y a la intención de abandonar la organización.

Es importante que los convenios colectivos y los acuerdos de empresa contribuyan a fomentar la distribución irregular o no homogénea del tiempo de trabajo, la flexibilización de los horarios y el disfrute de los permisos parentales, primar la retribución por objetivos por encima del tiempo de trabajo, propiciar el contrato de trabajo a tiempo parcial y favorecer la movilidad interna de las empresas para acogerse a horarios más compatibles con la vida familiar.

Para finalizar adjunto una imagen extraída de **OmniaScience**, la cual representa de manera muy clara la gestión de la conciliación y sus efectos sobre la salud de los trabajadores.



Fuente: <http://www.omniscience.com/>

#### 9.- Propuestas de futuro.

- La conciliación debe concebirse como una herramienta de protección de las familias, especialmente de los niños y las niñas, y como una inversión de futuro beneficiosa para el conjunto de la sociedad.
- Excedencias retribuidas. En casos de excedencias para cuidado de hijos deben establecerse subvenciones y ayudas dirigidas a familias con niveles más bajos de renta y también a familias de renta media que por diversas circunstancias (pago de hipoteca, familiares dependientes a su cargo) puedan tener dificultades para prescindir de los ingresos de uno de los progenitores.
- Establecer la jornada continua cuando sea posible y la flexibilidad horaria.
- Promover el uso de las tecnologías para evitar desplazamientos y viajes de trabajo.
- Conceder permisos de corta duración para resolver contingencias familiares imprevistas y extraordinarias como consultas médicas, enfermedades de los niños, tutorías, vacaciones escolares.

## 10.- Referencias bibliográficas y web grafía.

MORENO-JIMÉNEZ B, BÁEZ C. Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: [http:// www.insht.es](http://www.insht.es).

PEDRO. R. GIL, MONTE (2014).Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales. Ed Pirámide.

GPI Consultores. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Disponible en: <http://www.mtas.es/mujer>.

RODRÍGUEZ, M.; NOUVILAS, E. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (B.O.E. núm. 071 de 23/03/2007).

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

PEDRO R. GIL MONTE M<sup>a</sup> CARMEN SALCEDO BELTRÁN JOSÉ IGNACIO ROSAT ACED JUAN JOSÉ AGÚN GONZÁLEZ MANUEL CARLOS BARBA MORÁN, Prevención de Riesgos Laborales 3<sup>a</sup> Ed. 2012 Instrumentos de aplicación. Tirant lo Blanch. Esfera.

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

<http://www.redalyc.org/html/549/54932488007>.

[http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)

<http://www.proteccion-laboral.com/ergonomia-adaptar-el-medio-a-la-persona/>

[file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/10647\\_Andalucia\\_Guia\\_Conciliacion-2008%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/10647_Andalucia_Guia_Conciliacion-2008%20(2).pdf)

[http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

<http://www.proteccion-laboral.com/ergonomia-adaptar-el-medio-a-la-persona/>

[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf)

[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonSeguridadySaludLaboral/Documentos/docs/Prevencion%20Riesgos%20Laborales/Publicaciones%20ISSLA/Otras%20publicaciones/Riesgos%20Psicosociales\\_definitivo.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonSeguridadySaludLaboral/Documentos/docs/Prevencion%20Riesgos%20Laborales/Publicaciones%20ISSLA/Otras%20publicaciones/Riesgos%20Psicosociales_definitivo.pdf)

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<http://www.tirant.com/editorial/ebook/prevencion-de-riesgos-laborales-3-ed-2012-instrumentos-de-aplicacion-pedro-r-gil-monte-9788490331262#>

<http://www.ati.es/spip.php?article191>

<http://www.conciliapyme.es/la-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral-es-uno-de-los-principales-riesgos-psicosociales-que-pueden-influir-en-la-salud-del-trabajador/>

<http://www.documentacion.edex.es/docs/0908UGTman.pdf>

<STSJ AS 3392/2008>.

- [file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/STSJ%20AS%203392\\_08%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/STSJ%20AS%203392_08%20(1).pdf)

STS 3035/2012

- [file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/20120525%20STS%20Social%20Riesgos%20durante%20la%20lactancia%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/20120525%20STS%20Social%20Riesgos%20durante%20la%20lactancia%20(1).pdf)

STS 3035/2012

- [file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/20120525%20STS%20Social%20Riesgos%20durante%20la%20lactancia%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Juan%20Luis/Downloads/20120525%20STS%20Social%20Riesgos%20durante%20la%20lactancia%20(2).pdf)

<http://www.personalismo.net/persona/emmanuel-mounier-y-el-personalismo>

[http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)

<http://prevenblog.com/conciliacion-la-vida-laboral-familiar-coherencia-educativa/>

<http://www.salud180.com/salud-dia-dia/10-efectos-fisicos>

[http://www.forodeformacion.org/nuevoForo/archivos/GUIA\\_prl.pdf](http://www.forodeformacion.org/nuevoForo/archivos/GUIA_prl.pdf)

11.- Anexos.



<https://www.youtube.com/watch?v=qYL3aZeA82Q>



<https://www.youtube.com/watch?v=4CtEmXrJ94>

## Una jornada laboral más allá de las 7 de la tarde

El debate sobre la racionalización de horarios está abierto. Empresarios y sindicatos saludan la medida. Otros sectores, como la hostelería, lo tienen más complicado

El cambio no es sólo laboral, sino social: el prime-time a última hora o el bajo rendimiento escolar son las otras caras de la moneda



Los españoles trabajan 1.665 horas al año, casi 300 más que Alemania. / Sur

<http://www.diariosur.es/malaga-capital/201604/10/jornada-laboral-alla-tarde-20160409233904.html>

**VIU** Universidad  
Internacional  
de Valencia

La Universidad Grados oficiales Másteres oficiales Actualidad Investigación



**El 23% de los trabajadores españoles tiene problemas para conciliar su vida laboral y familiar, según un estudio de la VIU a partir del análisis de las principales encuestas a nivel europeo**

<http://www.viu.es/conciliar-vida-laboral-familiar-100615/>