

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos**

Trabajo Fin de Grado

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y
LABORAL EN LA CIUDAD DE ELCHE
SECTOR CALZADO**

Curso académico 2017/2018

Alumna: SÁEZ BRI, Arianne

Tutor: BALLESTER BERNABE, Vicente

RESÚMEN:

Compaginar la vida familiar y laboral es una prioridad fundamental para los trabajadores con hijos o familiares a cargo. Hoy en día las empresas están concienciadas en ser más flexibles a la hora de confeccionar los horarios de trabajo e incluso las condiciones laborales son más beneficiosas que hace años, pero queda mucho por hacer.

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es realizar un estudio sobre la situación actual de la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras de Elche en el Sector Calzado (fabricantes, distribuidoras, puntos de venta y anexas).

Se han tenido en cuenta diferentes posiciones y niveles de desempeño, en los puestos de trabajo objeto de estudio.

Además, se ha contemplado también la opinión de empresarios y directivos del sector, en relación con las medidas aplicadas y las propuestas de mejora que contemplan en el futuro.

Para finalizar, se menciona a la Fundación “Un abrazo de luz” que presta sus servicios para ayudar a hacer efectiva la conciliación en la ciudad y también la iniciativa del Ayuntamiento de Elche que promueve el distintivo de “empresa conciliadora” para reconocer la labor de las empresas que tienen establecidas medidas para la conciliación en sus organizaciones, así como incentivar la puesta en marcha de acciones en este sentido.

Abreviaturas utilizadas.

- ARHOE: Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles
- AVECAL: Asociación Valenciana de Calzado
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- LOI: Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- PYME: Pequeña y Mediana empresa
- RAE: Real Academia Española

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN **Página 05**

1. La conciliación familiar y laboral

1.1. ¿Qué significa conciliar?

1.2. ¿Quién tiene la obligación de participar en la conciliación para que sea efectiva?

II. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN **Página 08**

2. Antecedentes históricos en el sector del calzado

2.1. Evolución de la manera de fabricar el calzado

2.2. Distinción por géneros dependiendo del tipo de trabajo

III. NORMATIVA **Página 11**

3. Normativa

3.1. Constitución Española

3.2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

3.3. Estatuto de los Trabajadores

3.4. Convenio Colectivo de la Industria del Calzado de Alicante

IV. INVESTIGACIÓN DEL SECTOR CALZADO **Página 20**

4. Situación de los trabajadores en el Sector Calzado

→ Introducción al estudio:

- Rango de edad de 16 a 30 años
- Rango de edad de 30 a 55 años
- Rango de edad de 55 en adelante

4.1. Posibles mejoras de los empresarios hacia sus trabajadores

4.2 Beneficios de la conciliación

V. AYUDAS E INCENTIVOS PROMOVIDOS EN LA CIUDAD	Página 35
5. Ayudas e Incentivos a la Conciliación en Elche	
5.1 Fundación ilicitana: “Un Abrazo de Luz”	
5.2 Sello distintivo local de “Empresa Conciliadora” del Ayuntamiento de Elche	
VI. ACTUALIDAD DE LAS APARADORAS	Página 38
6. Asamblea fundacional de la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado de Elche	
VII. CONCLUSIONES	Página 40
7. Conclusiones del Trabajo de Fin de Grado	
VIII. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	Página 43
8. Webgrafía	
8.1 Publicaciones Oficiales	
8.2 Sitios Web y Entradas Blog	
8.3 Diarios y Revistas Digitales	

I. INTRODUCCIÓN

1. La conciliación familiar y laboral

1.1. ¿Qué significa conciliar?

Según la RAE¹, la palabra conciliar es “*Hacer dos cosas compatibles*”.

En el aspecto laboral, con la conciliación nos referimos específicamente a hacer compatible la vida laboral de un trabajador con la vida familiar y el ocio personal. La finalidad primordial es lograr el bienestar, satisfacción y la plenitud del trabajador en su vida general. Con ella se podría garantizar, entre otras cosas que:

- 1.1.1. Tanto hombres como mujeres accedan al mercado laboral sin ningún tipo de temor a que se vea afectada su vida y también evitar inconvenientes si en un futuro se le da al trabajador la oportunidad de ascender en el trabajo.
- 1.1.2. Que puedan dedicar tiempo a la educación y al cuidado de sus respectivos hijos y a atender a familiares dependientes de ellos.
- 1.1.3. Disponer de tiempo personal y propio ocio.

La empresa también se beneficia ya que con ella se logra mejorar el clima laboral, reducir el absentismo, la productividad aumenta y los trabajadores talentosos preferirán llevar a cabo sus servicios en la empresa, entre otras cosas.

¹(Real Academia Española)

1.2 ¿Quién ha de participar en la conciliación para que sea efectiva?

En mi opinión, han de intervenir: Gobierno y poderes públicos, empresas y trabajadores.

El Gobierno del presidente Rodríguez Zapatero impulsó y aprobó *la LOI²* para lograr una excelente y adecuada conciliación mediante la promoción de adopción de medidas concretas, en favor de la igualdad en las empresas.

Entre otras:

- *“Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.”*
 - Flexibilidad horaria en los puestos de trabajo.
- *“Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes”.*
 - Beneficios ya sean económicos o sociales (guarderías, centros de día o internos) subvencionadas íntegramente o en parte para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores.
- *“Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su persona tenga articulada su vida laboral con la familiar y personal”.*
 - Ayudas de la propia entidad empresarial para hacerla efectiva mediante medidas internas de cada organización en los centros de trabajo.
- *“Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras”.*
 - Extras proporcionados por parte de las empresas a sus trabajadores. Como, por ejemplo, tras la baja de maternidad/ paternidad llevar a cabo una modificación de los horarios de trabajo de las personas afectadas para que

² (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE A-2007-6115, Páginas 15-16)

puedan atender a las necesidades de su hijo de pocos meses de edad. Siempre y cuando la modificación tampoco afecte a la productividad y beneficios de las empresas.

El **Gobierno y los poderes públicos**, son agentes críticos para el impulso de políticas efectivas del tema a tratar. Han de promover e incentivar este tipo de medidas para que las empresas las puedan llegar a incluir en la cultura de sus organizaciones y aplicarlas a sus trabajadores.

Las **empresas**, además de cumplir las normas son conscientes cada vez más, que hay que darle una mayor importancia a promover condiciones que contribuyan a la mejora del bienestar de sus empleados.

En cuanto a las **personas trabajadoras**, para alcanzar una efectiva conciliación, en muchas ocasiones, han de cambiar su mentalidad para favorecer la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad. Comenzando en primer lugar por compartir en sus respectivos núcleos familiares, las labores del hogar y el cuidado de sus hijos, entre otras acciones.

En la actualidad, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha contribuido que los roles de género no estén tan marcados (o no deberían estarlo) en comparación con años atrás, donde el género femenino por cultura o creencias era el encargado de las tareas domésticas y el cuidado de hijos, mientras que el masculino era el que estaba inmerso en el mundo laboral y aportaba el sustento económico.

Por tanto, ambos sexos han de ser corresponsables para lograr la ansiada igualdad y la efectiva conciliación en sus vidas.

II. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN:

2. Antecedentes históricos en el Sector del Calzado.

Elche es una ciudad ligada a la industria del calzado. Este sector es sin duda alguna, su principal motor económico.

2.1. Evolución de la manera de fabricar el calzado:

A finales del siglo XIX comenzó en nuestra ciudad la elaboración del zapato de manera artesana, dando paso al desarrollo de la industria alpargatera con la revolución industrial y propiciando la expansión económica de la ciudad.

Durante el siglo XX, se convirtió en una ciudad referente internacional en la fabricación de calzado, dando empleo a una gran parte de la población.

La demanda de mano de obra atrajo a muchas personas de comarcas y regiones cercanas, de distintas clases sociales y con diferente cultura y creencias, que comenzaron a trabajar en este sector tan característico. Ocupando principalmente a los hombres en la fábrica, mientras que las mujeres se dedicaban al hogar y cuidado de la familia, además de realizar tareas propias del sector (aparado, etc.), en sus propios domicilios.

Con la llegada del siglo XXI Elche experimentó una crisis económica debida a la competencia de los productos procedentes de China y otros países con bajos costes de producción, provocando cierres masivos de fábricas ilicitanas.

Hoy en día encontramos una potente innovación tecnológica tanto en diseño como en maquinaria para su elaboración, lo que facilita la competitividad y atender las exigencias del mercado. Afortunadamente, una gran parte del zapato español se continúa fabricando en Elche.

2.2. División por género dependiendo del tipo de trabajo:

En la actualidad, continúa existiendo una clara diferenciación por puesto de trabajo, dependiendo del sexo.

A) Industria de fabricación:

La industria manufacturera continúa estructurada de manera desigual y muy diferenciada por género, atendiendo a las diferentes fases de fabricación.

Esta división se ha mantenido prácticamente de manera similar a lo largo de todos los años.

Las mujeres abundan en la parte del aparado del calzado y en la fase del envasado, en el pasado era así y hoy en día sigue habiendo mayor número de mujeres en estas tareas. La mayoría de ellas se encuentran al principio del proceso de composición, es decir, se dedican al aparado de los materiales, esto es el cosido de las distintas partes que se han cortado previamente para obtener el chanclo del zapato. Pero también, en la etapa final, el acabado; la limpieza, retoque y envasado del producto en su respectiva caja individual.

Encontramos actividad femenina en las actividades más minuciosas y artesanales de la elaboración.

En cuanto a las tareas en las que destacan mayoritariamente hombres son las de cortar las piezas concretas del material para el posterior aparado y también en el montado. El cortado consiste en dar forma a los materiales con los que se a producir el zapato con la enumeración exacta y se lleva a cabo con patrones y con máquinas específicas; mientras que el montado consiste en elaborar el zapato con la ayuda de la horma, uniendo las piezas mediante colas, cosidos, vulcanizados, etc.; para posteriormente llevarlo al envasado para finalizar de retocarlo.

La elaboración del zapato consta de más fases, si bien éstas son las que más diferenciación por razón de género se identifican.

La conciliación en estos casos los trabajadores la perciben de diferente forma, según el puesto que ocupan:

B) Aparadoras

Por un lado, tenemos el caso excepcional de las aparadoras. Todavía muchas de ellas siguen realizando parte de la elaboración en sus propias casas, lo que les permite organizar su tiempo con respecto al cuidado de hijos y otras obligaciones ajenas al trabajo. Esto a su vez provoca uno de los problemas más sonados del sector, el desamparo de la economía sumergida y la clandestinidad en la que están sumidas una gran cantidad de personas sin contrato de trabajo.

Si bien, no se puede generalizar ya que afortunadamente cada vez son más las que realizan su trabajo en talleres y fábricas, amparadas por un contrato de trabajo.

Por otro lado, tenemos al resto de trabajadores que llevan a cabo su jornada en sus respectivos centros, susceptibles de tener problemas a la hora de hacer efectiva la conciliación.

C) Distribuidoras / Comercializadoras - Comercio Mayorista:

Hoy en día y gracias a la inclusión de la mujer en el ámbito universitario es frecuente encontrar a muchas de ellas en diferentes departamentos de la empresa, como por ejemplo contabilidad, recursos humanos, atención al cliente y marketing, entre otros.

En las oficinas encontramos también hombres, sobre todo en puestos directivos. Siendo más frecuente su presencia en los almacenes de carga y descarga de la mercancía.

D) Retail / Venta Directa - Comercio Minorista:

En esta última etapa donde el producto final llega al cliente, es decir las tiendas, es frecuente encontrar trabajando mayoritariamente a mujeres.

Como vemos, este sector genera mucho empleo de forma directa con una clara diferenciación por género. Y también se crean puestos de trabajo de manera indirecta o auxiliar, como por ejemplo en fábricas de hormas, tacones, plantas, suelas, topes y contrafuertes, almacenes de pieles, textil, industria química, etc.

Todos con un mismo objetivo, lograr una conciliación real en sus vidas.

III. NORMATIVA:

3. Normativa

Las relaciones laborales en España se encuentran contenidas en diversas leyes y normas que regulan las condiciones de trabajo para lograr la efectiva conciliación laboral y personal. Entre otras, atendiendo al principio de jerarquía normativa:

3.1 Constitución Española³

Es la de más alto rango y a la que se subordinan todas las demás.

El marco constitucional recoge en su Título Preliminar como agentes implicados y con responsabilidad en materia de conciliación a los poderes públicos, debiendo tener la mayor importancia a la hora de buscar soluciones que ayuden a equilibrar la vida laboral, familiar y personal. Tal y como establece el **artículo 9.2:**

9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la

³(Constitución Española 1978, BOE-A-1978-31229).

participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Además, garantiza la limitación de la jornada laboral en su Título I: de los derechos fundamentales, Capítulo tercero: de los principios rectores de la política social y económica, **artículo 40.2**:

40.2 “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

Este artículo promueve el descanso necesario de los trabajadores, mediante la limitación de la jornada laboral y exige a los poderes públicos desarrollar las medidas que lo garanticen.

3.2 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴

Establece políticas de prevención de conductas discriminatorias, políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la conciliación para todas las personas, sin distinción por razón de género.

El título IV, capítulo II artículo 44 establece:

44.1. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”

⁴ (Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115)

En esta encontramos medidas para garantizar la conciliación y el fomento de la igualdad en las responsabilidades familiares entre géneros.

44.2. “El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

44.3 “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

3.3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵

En el **artículo 34** se define como realizar la distribución de la jornada laboral a efectos de conciliación.

34.2. “Mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Hasta el diez por ciento de la jornada de trabajo. Siempre se respetará los períodos mínimos de descanso previstos en Ley. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.”

La industria manufacturera y específicamente el sector cuero y calzado, mediante acuerdo podrá llevar a cabo la distribución irregular de la jornada.

34.8. “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 siempre la negociación.”

⁵ (Estatuto de los Trabajadores BOE-A-2015-11430).

Siempre que se respete lo acordado, el trabajador afectado podrá beneficiarse de una jornada de trabajo acorde con su nueva situación.

34.8.2. *“Se quiere promover 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.”*

Los **permisos** son la principal herramienta de conciliación en nuestro modelo laboral y se encuentran regulados en el **artículo 37**. Los dividimos en dos tipos:

- **Permisos retribuidos:**

37.1: *“Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, ...”.*

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas”.

37.2: *“Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales”*

37.3: *“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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.”*

37.4: *“Derecho a ausentarse una hora para la lactancia del menor ...”.*

37.5: *“En el caso de nacimiento 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”.*

- **Permisos no retribuidos**, (reducción de jornada con disminución proporcional de salario):

37.5: *“Reducciones de jornada en el caso de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados, el padre o madre podrá reducir su jornada hasta dos horas, pero también sufrirán una disminución proporcional del salario”.*

37.6: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella”.

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”.

3.4 Convenio Colectivo de la industria del Calzado de Alicante⁶

El presente trabajo centra su estudio e investigación en el Sector del Calzado de la provincia de Alicante.

En el capítulo IV nos encontramos las condiciones laborales, siendo en sus **artículos 22 y 23** donde establece la jornada de trabajo y la flexibilidad de la jornada:

22. “La jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo para el año 2016, se reducirá en cuatro horas en el año 2017 y en otras cuatro horas en el año 2018, quedando fijada en 1.792 horas. El cómputo de jornada se efectuará por años naturales”.

La flexibilización del horario de trabajo es un aspecto muy importante en el mundo del calzado ya que la fabricación de los zapatos va por temporadas, esto quiere decir que hay meses del año en los cuales el trabajo abunda mientras que hay otros meses en los que el trabajo escasea, por eso la importancia del **artículo 23 del Convenio** en este estudio de la normativa.

23.1. “Las Empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar hasta el 10% de la jornada anual (180 horas al año).”

⁶ (Convenio Colectivo sector Calzado. BOE-A-2016-7433)

23.2. *“Se comunicará con ocho días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción de la jornada, y finalmente se acordará con los Representantes de los Trabajadores/Trabajadoras las fechas de compensación.”*

Como hemos visto anteriormente en el Estatuto de los Trabajadores cabe llevar a cabo una distinta distribución de la jornada de trabajo, siempre y cuando se comunique con antelación a los afectados y se acuerde la compensación entre las partes.

23.2.1.” *La Empresa de mutuo acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores/Trabajadoras y si las necesidades así lo exigieran podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar.”*

El Convenio del Calzado establece mejoras sobre el Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la distribución irregular de la jornada mencionada en el artículo 34.2.

23.2.2 *“En cualquier caso, se respetará el descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.”*

No cabe modificación en este convenio del descanso mínimo obligatorio para los trabajadores.

23.3. *“La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo.”*

Como bien sabemos hay épocas en las que hay más demanda de trabajo, será en estas cuando se pueda acumular horas. En las épocas de menos trabajo esta acumulación de horas quedará compensada.

23.3.1 *“Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso”*

23.4. *“Cuando, como consecuencia de la flexibilidad de jornada, se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15% del total”.*

Nunca un trabajador podrá trabajar más de diez horas diarias en el sector y esta última tendrá una mayor compensación.

23.4.1. *“Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural, salvo que, acreditada la necesidad, bien por acumulación de horas de mayor actividad, o bien por descenso de esta, en el último trimestre del año, fuera necesario ampliar el plazo de compensación a los tres primeros meses del año siguiente, como máximo. Dicha regularización no podrá implicar la alteración de la jornada anual del año donde se complete compensación.”*

La compensación se llevará a cabo en el año en el que se realice salvo imposibilidad específica.

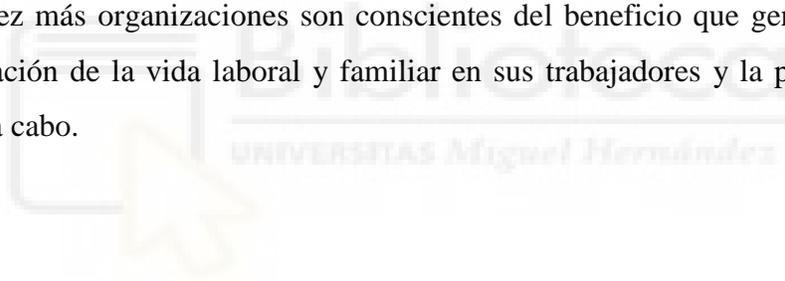
Las mejoras establecidas en el Convenio del Sector Calzado respecto al Estatuto de los Trabajadores se encuentran en el **artículo 27:**

- 1) *“Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose optar por una ampliación de **hasta cinco días de esta licencia, sin retribución.**”*
- 2) *“Dos días por el nacimiento de hija/hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/hijas, abuelos/abuelas, nietos/nietas o hermanos/hermanas). Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **cinco días.**”*

- 3) *“En caso de fallecimiento de parientes en **tercer grado** tendrá derecho a un día de ausencia, sin retribución”.*
- 4) *“Por boda de un hijo/hija, y demás parientes de primer grado de consanguinidad un día; **en caso de boda de un hermano/hermana tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin retribución.**”*

Además de las mejoras recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación y en el Contrato de Trabajo, las empresas de manera voluntaria pueden llegar a ofrecer condiciones más beneficiosas a nivel **social** para sus empleados. Ayudas para guardería y transporte escolar, incluso permisos retribuidos más allá de lo establecido en el Convenio Colectivo. Siendo la finalidad principal mejorar la calidad de vida de las personas empleadas para incrementar su motivación, compromiso y fidelización con la empresa.

Cada vez más organizaciones son conscientes del beneficio que genera una buena conciliación de la vida laboral y familiar en sus trabajadores y la promueven y la llevan a cabo.



IV. INVESTIGACIÓN DEL SECTOR CALZADO

4. Situación de los trabajadores en el Sector Calzado

El presente estudio se ha llevado a cabo a través de encuestas realizadas a trabajadores y trabajadoras de varias empresas de Elche dedicadas al sector del calzado. Pymes con menos de 50 trabajadores y autónomos por cuenta propia. En total han sido 59 personas distribuidas de la siguiente forma:

- Trabajadores por cuenta ajena: 45
- Autónomos: 10
- Directivos propietarios: 4

Actualmente me encuentro trabajando en este sector y considero de gran interés conocer cómo se sienten y la situación que viven personas cercanas a mí, con las que coincido diariamente.

Las encuestas han sido pasadas a una gran variedad de trabajadores que ocupan diferentes puestos de trabajo relacionados con el sector y empresas anexas. Con independencia del departamento y ubicación. Se han realizado en oficinas, almacenes, fábricas, industrias auxiliares, e incluso en los puntos de venta.

He podido identificar un gran desconocimiento en cuanto a las ayudas y medidas establecidas por ley para la efectiva conciliación en igualdad. Y lamentablemente, también otros problemas que me gustaría destacar.

Si bien, la industria del calzado ha mejorado con los últimos años, todavía que se siguen dando prácticas ilegales en el sector, que generan competencia desleal.

Según Marián Cano, presidenta de la Asociación Valenciana del Calzado (AVECAL):⁷

⁷(Cano 2018 “El Sello que no nos representa”. Diario Información)

“Los empresarios del calzado entendemos y defendemos que la precariedad laboral, economía sumergida, la ilegalidad, la contratación irregular, y tantas otras actividades que superan el límite de la norma suponen un ejercicio de competencia desleal para aquellas empresas que sí cumplen con la legislación”.

Todas las acciones anteriores, por desgracia, siguen estando vigentes en algunas empresas.

Añadir también las incidencias en materia de prevención de riesgos laborales que se pueden llegar a dar, en las fábricas donde los trabajadores manipulan una gran cantidad de sustancias químicas diarias, como ejemplo para pegar los zapatos mediante colas químicas o darles brillo a las pieles, sin máscaras que les protejan del producto. La prevención es un aspecto muy importante que se ha de conseguir tanto por parte de los trabajadores (estando informados sobre las medidas y utilizando los materiales para la prevención) como por parte de la empresa (facilitando y proporcionando las herramientas necesarias para ellas).

La finalidad principal de esta investigación es observar como la jornada de trabajo afecta a los distintos trabajadores a la hora de hacer efectiva la conciliación teniendo en cuenta factores como la edad, descendencia, satisfacción en el puesto, flexibilidad en cuanto a horario

A continuación, se explica el procedimiento y las pretensiones de la encuesta.

Al inicio de la encuesta los trabajadores debían indicar su rango de edad, lo que me ha permitido dividir el total de las encuestas en tres grandes grupos para el estudio por edades, de esta manera he tenido la oportunidad de comprobar cómo afecta la edad y cómo se modifican las necesidades y las preferencias de las personas.

Se pretende establecer el porcentaje de dificultad que encuentran los encuestados y encuestadas a la hora de conciliar su vida familiar y laboral, indicando su rango de edad (de 16 - 30 años, de 30 - 55 años y 55 años en adelante), dando respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué tipo de jornada tiene usted?

- a) jornada completa partida
- b) jornada completa continua
- c) jornada parcial turno mañanas
- d) jornada parcial turno tardes

2. ¿Tiene hijos/ familiares a cargo?

- a) Sí
- b) No

3. ¿Existe flexibilidad horaria en su empresa?

- a) Sí
- b) No

(Entendiendo flexibilidad horaria como algún tipo de libertad en cuanto al horario de forma puntual o como una mejora en el horario a la que pueda optar el trabajador, la cual ayude a mejorar su situación para la efectiva conciliación).

4. ¿Está contento/a con su jornada laboral?

- a) Sí
- b) No

5. ¿Qué grado de dificultad encuentra para conciliar su vida familiar y laboral?

Siendo la respuesta (de 1 a 10):

- Baja dificultad (de 1 a 3)
- Media (de 4 a 7)
- Alta (de 8 a 10)

Los encuestados han respondido a todas las preguntas formuladas.

RANGO DE EDAD (de 16 a 30 AÑOS)

De los trabajadores encuestados que se encontraban en este rango de edad se han obtenido los siguientes resultados:

TABLA 1: Rango de Edad (de 16 - 30 años)

Tipo de jornada	Completa Partida	Completa Continua	Parcial Mañanas	Parcial Tardes
	38%	15%	30%	17%
Hijos/Familiares a cargo	SI	15%	NO	85%
Flexibilidad	SI	25%	NO	75%
Satisfacción	SI	65%	NO	35%
Dificultad	Baja (75%)	Media (15%)	Alta (10%)	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones por cada una de las preguntas planteadas, atendiendo al rango de edad de 16 a 30 años:

- El tipo de Jornada mayoritaria es la **completa / partida**, con un 38,0%. Distribución que no beneficia a los trabajadores a la hora de hacer efectiva la conciliación.
- El 85,0% de los trabajadores no tenían **hijos ni familiares a cargo**. Está demostrado que cada vez los jóvenes tienen los hijos más tarde, esto tiene como consecuencia lo que se conoce comúnmente como pirámide de población invertida, este fenómeno quiere decir que, en España, actualmente, la tasa de natalidad es muy baja y hay más personas mayores que jóvenes, esto acarreará en el futuro múltiples problemas. (A continuación, profundizaré más en el grave problema que esto supone).

El 15,0% restante sí tiene hijos o familiares a cargo, sobre este porcentaje de gente me he centrado más en las encuestas ya que son las personas que más dificultad pueden llegar a encontrar a la hora de la conciliación.

- A pesar de ser de distintas empresas, del 15,0% de trabajadores con hijos o familiares a cargo el 75,0% manifiesta que en sus empresas no encuentran flexibilidad horaria, lo que supone insatisfacción general en los trabajadores.
- De los encuestados, el 64,0 % de ellos se encuentran satisfechos con su jornada laboral, del 15,0% de los encuestados con hijos a cargo la totalidad de ellos tienen jornada completa continua o bien parcial trabajando solo por las mañanas, esto hace que puedan tener una buena conciliación con su vida laboral y familiar.
- En rasgos generales, en este rango de edad los trabajadores encuentran muy poca dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, el 75,0% de ellos han puntuado una baja dificultad mientras que por otra parte hemos encontrado un 15,0% que han puntuado media, por último, otro 10,0% que han puntuado que tienen altas dificultades para la conciliación.

En este último porcentaje del 10,0% está constituido íntegramente por trabajadores que sí tienen hijos a cargo, han coincidido en que a pesar de estar satisfechos con su jornada laboral éste trabajo no les da los suficientes rendimientos económicos como para subsistir y muchos de ellos han de llevar a cabo otros trabajos para así poder cubrir todas sus necesidades económicas lo que les obliga a invertir más horas trabajando e invertir menos horas con sus familias.

Principales conclusiones en este rango de edad (16 -30 años):

A pesar de encontrarse más trabajadores desempeñando una jornada completa partida, lo que podría provocar a una mayor dificultad para conciliar, estos trabajadores encuentran poca o media dificultad para la conciliación y esto se debe a que la mayoría de ellos no tienen hijos / familiares a cargo lo que supone una mayor disponibilidad de su propio tiempo para ellos mismos.

La flexibilidad horaria que encuentran los trabajadores en sus empresas es bastante baja, el 75,0% de los encuestados han marcado que no encuentran flexibilidad horaria en sus empresas. Me parece un dato de gran importancia ya que la mayoría de este grupo de trabajadores no tienen cargas familiares.

Aun siendo esto una realidad los encuestados de este rango de edad se encuentran satisfechos con su jornada laboral. Y en líneas generales, se dan pocos problemas para la conciliación en este grupo de edad.

La entrada de la mujer joven al trabajo ha derivado en una consecuencia directa y alarmante que afecta a toda España.

PIRÁMIDE POBLACIÓN ESPAÑOLA INVERTIDA:

Cada vez más mujeres están preparadas para entrar en el mundo laboral, en el curso 2016/2017 se matricularon un total de “54,63 % mujeres en las enseñanzas universitarias”⁸ por lo que cada vez son más las que tienen interés en obtener un buen y próspero futuro el cual se podría ver interrumpido o imposibilitado en el caso de tener hijos, es decir, la mentalidad de éxito y de poder avanzar en el trabajo son unas de las condicionantes de la pirámide.

Me refiero a que se deriva el problema desde la entrada de la mujer al trabajo ya que en cuestión de hombres es diferente ya que por la cultura que tenemos en nuestro país, estos no suelen estar dispuestos a sacrificar su vida laboral y familiar para el cuidado de los hijos. La realidad ha hecho que la tasa de natalidad haya ido con el paso del tiempo disminuyendo.

Otra explicación la encontramos en informes de **Cáritas Europa**, publicados por el periódico ABC⁹, para los jóvenes de hoy en día ”los empleos son más escasos, los

⁸ (Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2018. “Estadísticas / Mujeres en Cifras / Educación / Alumnado universitario matriculado en Ciclo y Máster”).

⁹ (Danieli 2017 “Llegan los sinkies, jóvenes en pareja pero sin planes de tener hijos”. Diario ABC)

salarios son más bajos y las condiciones laborales son peores” por lo que a pesar de que los jóvenes convivan con sus respectivas parejas y se encuentren en el mundo laboral no tienen hijos y esto se debe a los bajos ingresos de sus puestos de trabajo, hay veces que, aunque se junten los salarios no les da para llegar a fin de mes. Esta realidad no sólo afecta a los jóvenes españoles, también a muchos otros en Europa.

TABLA 2: Tasa anual de natalidad:¹⁰

AÑO	TASA NATALIDAD
2016	8,75%
2015	9,02%
2014	9,17%
2013	9,11%
2012	9,69%
2011	10,07%
2010	10,42%

Fuente: INE

Como podemos ver reflejado en la tabla, con el paso de los años ha habido una gran disminución de la tasa de natalidad y todo esto se debe a lo explicado anteriormente.

La pirámide de población invertida genera que peligren el sistema de pensiones, y también las cantidades destinadas para la seguridad sanitaria y social.

Esto se debe no solo a la entrada de la mujer en el mercado laboral, sino también al cambio de mentalidad que están sufriendo la mayoría de los jóvenes españoles, que hoy en día tienen otras prioridades en sus vidas, más que la de formar una familia.

¹⁰ (Elaboración propia a partir de datos del INE “Tasa de Natalidad en España”.)

RANGO DE EDAD DE 30-55 AÑOS

De los trabajadores encuestados que se encontraban en este rango de edad, se han obtenido los siguientes resultados:

TABLA 3: Rango de edad (de 30 - 55 años)

Tipo de jornada	Completa Partida	Completa Continua	Parcial Mañanas	Parcial Tardes
	57%	22%	18%	3%
Hijos/Familiares a cargo	SI	92%	NO	8%
Flexibilidad	SI	17%	NO	83%
Satisfacción	SI	22%	NO	78%
Dificultad	(Baja) 6%	(Media) 9%	(Alta) 85%	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones por cada una de las preguntas planteadas, atendiendo al rango de edad de 30 – 55 años:

- Como observamos con el tipo de jornada, el 57,0% llevan a cabo su horario laboral es la completa/ partida, lo que supone mayor dificultad a la hora de conciliar, ya que la mayoría de tiempo del día lo pasan cumpliendo sus obligaciones laborales.
- Del total de estos trabajadores, el 92,0% de ellos tiene hijos o familiares a cargo, y si a esto le añadimos que no sienten que en sus empresas haya flexibilidad de horario (un 83,0% del total opinan que no la hay) es comprensible el dato de que el 78,0% del total no estén contentos con la jornada laboral y condiciones que ofrece la empresa.
- Sobre el dato de contento/a con la jornada la negativa del 78,0% sobre el tema, me parece de suma importancia, y he intentado mostrar a los empresarios / gerentes encuestados que sus trabajadores, en este concreto rango de edad, no están satisfechos con sus jornadas lo que implica que no se encuentren motivados en sus trabajos, aspecto que afecta negativamente a la empresa.

Ante esto, la mayoría de los empresarios han alegado que el horario de trabajo está constituido acorde a la norma, las necesidades del mercado y de la propia producción de la empresa.

- Otro dato muy importante que he encontrado es que el 85,0% de los encuestados puntúan su grado de dificultad para poder conciliar; es decir, se lleva a cabo muy difícilmente en sus vidas. Tras analizar las encuestas con más profundidad he comprobado que casi todos los trabajadores con jornada completa partida y los de la parcial con turno de mañana y algunos de tarde había marcado esta casilla, es decir que son estos tipos de jornadas las que dificultan que las personas puedan llegar a tener un buen nivel de conciliación en sus vidas.

Al llamarme tanto la atención el hecho de que a pesar de tener jornadas parciales tenían dificultades a la hora de poder conciliar sus vidas familiares y laborales me dirigí a algunos de los trabajadores de este grupo y les pregunté el porqué de la respuesta, todos los trabajadores coincidieron en que es muy difícil llegar a fin de mes con los sueldos tan precarios que les proporcionan estos trabajos, ya que la mayoría de ellos son auxiliares de administración, aparadoras, cortadores y mozos de almacén y que han de compaginar estos trabajos con otros para poder llegar a fin de mes, lo que no les permite la efectiva conciliación.

En cuanto a los trabajadores con jornada partida alegaron que cuando llegan a sus respectivos hogares, tras la jornada de trabajo, es un poco costoso invertir tiempo para su propio ocio y que llevar a cargo una casa con hijos es un poco complicado cuando la jornada laboral acaba a las 20:00 de la tarde.

Conclusiones para este rango de edad:

La mayoría de los trabajadores de este rango tienen hijos o familiares a cargo y han mostrado el descontento hacia su jornada laboral, ya que les impide una efectiva conciliación, siendo el que más padece en cuanto a conciliación se refiere.

Una vez más queda reflejada la poca flexibilidad horaria que sienten estos trabajadores y la insatisfacción sobre sus jornadas.

RANGO DE EDAD 55- EN ADELANTE

De los trabajadores encuestados que se encontraban en este rango de edad se han obtenido los siguientes resultados:

TABLA 4: Rango de edad años (+ 55 años):

Tipo de jornada	Completa Partida	Completa Continua	Parcial Mañanas	Parcial Tardes
	41%	21%	27%	11%
Hijos/Familiares a cargo	SI	82%	NO	18%
Flexibilidad horaria	SI	31%	NO	69%
Satisfacción	SI	53%	NO	47%
Dificultad	(Baja) 30%	(Media) 34%	(Alta) 36%	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones por cada una de las preguntas planteadas, atendiendo al rango de edad de + 55 años:

- Como vemos, el 41,0% de los trabajadores de este último grupo se encuentran a jornada completa / partida. Esto no beneficia a los trabajadores a la hora de hacer efectiva la conciliación.
- El 82,0% tienen hijos a cargo, nos encontramos ante personas que la mayoría de ellas tuvieron a sus descendientes sobre los años 1985-1995 donde la tasa de natalidad fue de un “11,85% - 9,15%”¹¹ respectivamente, según el Instituto Nacional de Estadística.

¹¹ INE (Instituto Nacional de Estadística).

- El 69,0% de los trabajadores no encuentran flexibilidad horaria en su puesto, pero este dato no afecta en gran medida a este grupo como afectaba a los del anterior. Ya que el balance con las otras respuestas resulta positivo.
- Estos, a pesar de que la mayoría tienen hijos o familiares a cargo encuentran solo el 36,0% de ellos una imposible conciliación de su vida familiar y laboral, todo está relacionado con que la mayoría de ellos tienen hijos con edad avanzada, autosuficientes o que no representan la misma carga que puede suponer a los trabajadores del rango anterior.

Conclusiones sobre este rango de edad:

A pesar de ser el tipo de jornada continua partida sigue siendo la mayoritaria entre este grupo de trabajadores encuestados, hemos observado que conforme avanzamos en los rangos de edad mayor es la cantidad de hijos o familiares a cargo que tienen los trabajadores, pero sorprendentemente en este rango que nos encontramos no sienten la gran dificultad para la conciliación en comparación con los de rango anterior, yo he supuesto que será por la edad avanzada de los hijos.

Sigue estando presente la falta de flexibilidad horaria promovida por parte de las empresas, pero a pesar de ésta los trabajadores se encuentran satisfechos con sus jornadas.

4.1 Posibles mejoras de los empresarios hacia sus trabajadores:

Tras las encuestas he tenido la ocasión de mostrarles a los distintos empresarios / gerentes y directivos, los resultados obtenidos; dándome la oportunidad de comentar acerca de las medidas que están incluyendo o que ellos creen que pueden llegar a incluir en sus respectivos centros de trabajo para que sus trabajadores se beneficien de su derecho a la conciliación:

- 4.1.1 Uno de ellos cuya empresa se dedica a la compra y venta de calzado, indicó que una de las medidas que ha implantado es adaptar los horarios de trabajo a las

circunstancias personales y familiares de sus trabajadores para así hacer efectiva la conciliación.

Dicha acción ha comenzado con una de sus trabajadoras de la oficina, tras su reciente incorporación de su baja maternal. El horario habitual que llevaba a cabo antes de la baja era de ocho de la mañana a una del mediodía y por la tarde de tres a seis de la tarde. En la actualidad la trabajadora goza de un horario intensivo de ocho de la mañana a cuatro, con su respectivo descanso para comer.

- 4.1.2 Otro, cuya empresa se dedica a la fabricación lleva tres años realizando una jornada intensiva en los meses: Junio a Septiembre. Y está valorando la posibilidad de aplicar dicha jornada intensiva en otros meses en los que las circunstancias de la producción por la estacionalidad lo permitan.

Incluso, la posibilidad a largo plazo de cambiar el horario laboral de su empresa mediante turnos intensivos. Un turno de trabajo fijo para los trabajadores de la oficina y otro para los trabajadores de la fábrica / almacén. De esta manera se podrían llevar a cabo dos turnos, pero con distinto horario para abarcar toda la producción requerida.

- 4.1.3 Un gerente cuyas ventas del calzado están creciendo on-line, cree posible aplicar para algunos puestos el “teletrabajo”. Él lo quiere enfocar sobre todo para los responsables de marketing y redes sociales.

Hoy en día los avances tecnológicos facilitan que cada vez más empresas valoren la opción del “teletrabajo”.

El único inconveniente de esta opción es garantizar la confidencialidad y la seguridad de la información.

Por otro lado, todavía una parte muy importante del colectivo de aparadoras llevan a cabo su trabajo en sus domicilios, con sus propias máquinas de coser y desde allí cumplen con sus obligaciones laborales. El gran problema es que la mayoría de

ellas trabajan sin estar dadas de altas en la seguridad social contribuyendo a la economía sumergida.

Según Marián Cano - presidenta de AVECAL, anteriormente citada en su artículo publicado en el Diario Información: “existen herramientas suficientes al alcance de cualquier trabajador para atajar las prácticas que consideren irregulares. De hecho, el convenio de la industria del calzado, desde hace años, ya regula explícitamente el trabajo en el domicilio en nuestro sector”.

El Convenio del Calzado en vigor, establece en sus artículos 18 y 19:

Artículo 18. Trabajo a Domicilio.

1.” *El contrato de trabajo a domicilio es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio o en el lugar libremente elegido por la persona y sin vigilancia de la Empresa”*

2. *“El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.”*

3. *“Las personas que trabajan a domicilio tienen derecho a trabajar el mismo número de días que las personas de categoría profesional equivalente en el seno de la empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado en la empresa”*

Artículo 19. Salario del Trabajo a Domicilio.

“Las personas que trabajan en su domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal, más un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.). No perjudicará al salario del personal la falta de trabajo no imputable al mismo; en este caso únicamente dejará de percibir el 10% que se fija en concepto de

gastos durante los días que carezca de trabajo. Los gastos por varios se abonarán por la Empresa, previa justificación.”

En cuanto medidas que podrían ayudar a la conciliación y que han sugerido más de un empresario:

Incorporar los **beneficios sociales** en sus empresas, anteriormente comentados.

Aumentar la flexibilidad horaria tanto para casos puntuales como para casos habituales. Como caso puntual entiendo cuando algún trabajador algún día o en algún momento puntual ha de realizar una modificación de jornada (siempre con la debida comunicación) y en cuanto a casos habituales, siempre con motivos justificados o por algún cambio en su vida tenga la posibilidad de realizar una modificación permanente en su horario laboral.

4.2 Beneficios que aporta la conciliación:

Son muchos los beneficios que aportan los trabajadores satisfechos y motivados con la conciliación. Según la Fundación “Más Familia”¹² que ésta se haga efectiva en la vida de los trabajadores genera en la empresa múltiples beneficios como:

- “Aumento de la productividad”

A mayor repercusión positiva en el trabajador, mayor motivación en su puesto y por lo tanto aumentará su productividad.

- “Incremento de la calidad del servicio”

Debido a lo anterior, se mejorará la prestación de servicio por parte del empleado.

- “Disminución de la rotación de empleados”

¹² (Fundación Más Familia 2018)

Se reducirá el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.

- “Mejora del clima laboral”

Se gozará de buenas relaciones entre los compañeros y con los mandos superiores.

- “Una generación de positividad de los empleados a los clientes (para empresas de sector servicio)”.

En trabajos de cara al público, resaltaré la amabilidad y la cortesía hacia los consumidores.

- “Aumento del compromiso de los empleados para con la empresa”

Relacionada con la anteriormente nombrada “Disminución de la rotación de empleados”, a mayor satisfacción mayor deber con la empresa.

Todos estos aspectos son positivos y aportan a la empresa una diferenciación en el caso de fomentar la conciliación entre sus empleados. Se fomenta de esta manera una imagen positiva de la empresa hacia el exterior y una sensación plena de los trabajadores.

V. AYUDAS E INCENTIVOS PROMOVIDOS EN LA CIUDAD DE ELCHE

5. Ayudas e Incentivos

Son muchas las personas ocupadas que suelen sentir la falta de conciliación en sus vidas por lo que cuando amplían la familia suelen recurrir a un familiar o a una persona externa contratada para el cuidado del menor en horario de trabajo de la madre/padre, guarderías o colegios.

Pero es desde el inicio donde empiezan a surgir los inconvenientes, ya que los costes de las guarderías al igual que la contratación de una persona externa, en muchas ocasiones son demasiados elevados para los trabajadores. Esto junto a la diferencia que muchas veces se da entre horario laboral y escolar hace que algunas de las partes (normalmente los descendientes) inviertan horas extras en el centro.

En nuestra ciudad existe una fundación para paliar estas circunstancias.

5.1 Fundación “Un abrazo de luz”¹³

Existe una asociación que está poniendo su granito de arena para solucionar los problemas de conciliación que sufren algunos padres y madres trabajadores/as ilicitanos. Esta solidaria iniciativa actúa como una actividad extraescolar a la que pueden ir niños de primaria (y excepcionalmente algunos de secundaria) una vez finalizada la jornada. Durante las vacaciones de navidad, semana santa e incluso verano la fundación también abre sus puertas para asistir a los niños mientras sus padres cumplen con sus obligaciones laborales.

Allí cuentan con distintos voluntarios que compaginan su jornada laboral en sus propios centros de trabajo con el voluntariado de manera altruista ya que lo llevan a cabo como un acto de ayuda al prójimo. Hay todo tipo de personas, cuentan con un equipo de psicólogos especializados en el área infantil, cocineros profesionales,

¹³ (Fundación un Abrazo de Luz. Elche)

graduados universitarios e incluso jóvenes que se encuentran cursando sus propios estudios de secundaria, bachillerato y universidad.

Esta es una asociación sin ánimo de lucro donde los niños pueden hacer sus deberes bajo supervisión de un adulto, los cuales les solventan las dudas y los ayudan, hay un gran patio en el que los chicos y chicas de distintas edades juegan a todo tipo de actividades y también se les proporciona merienda al llegar y cena antes de volver a sus hogares.

Con esta iniciativa se quiere evitar que los niños cuyos padres estén trabajando y no puedan ocuparse de ellos por incompatibilidad de horario laboral y que no tengan los recursos suficientes como para poder contratar ayuda extra y no tengan familiares que les puedan ayudar, se queden solos en sus casas durante las tardes sin supervisión de mayores.

Este proyecto a parte de ayudar a la conciliación también evita la soledad de los niños y todo lo que ello puede derivar como por ejemplo el fracaso escolar, ya que si los niños pasaran tardes en sus casas solos no realizarían sus deberes o no se estudiarían la lección para el día siguiente a la clase ya que sin supervisión de un adulto es lo más habitual.

Da la oportunidad al correcto desarrollo y la igualdad de oportunidades a todos los niños.

5.2 Sello distintivo “Empresa Conciliadora Elche 2018”

El Ayuntamiento de Elche para fomentar e incentivar la inversión en conciliación en el tejido empresarial, promueve el sello distintivo local de “Empresa Conciliadora”.

Según el Ayuntamiento este sello “tiene un doble objetivo por un lado reconocer a aquellas empresas que tienen establecidas medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro de su organización y por otro incentivar la puesta

en marcha de dichas medidas en la gestión de los recursos humanos de las empresas”¹⁴.

Está dirigida a todo tipo de empresas: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, atendiendo al número de trabajadores en plantilla.

Un dato curioso¹⁵ es que en este año 2018 de todas las empresas ilicitanas sólo han participado para la obtención de este sello 10 empresas, del sector calzado únicamente ha participado la microempresa (hasta 10 personas) AVECAL.

Es lamentable que en la categoría mediana empresa (desde 51 hasta 250 personas trabajadoras) no haya habido candidatos, siendo uno de los nichos más representativos del sector.

Esta realidad tan negativa, hace verídico el hecho de que aún queda mucho por hacer en cuanto a la conciliación laboral y muestra la poca sensibilidad que hay todavía en materia de conciliación, más allá del cumplimiento normativo.



¹⁴ (Ayuntamiento de Elche 2018)

¹⁵ (Premios “Empresa Conciliadora” Ayuntamiento de Elche 2018)

VI. ACTUALIDAD DE LAS APARADORAS

6. Asamblea fundacional de la Asociación de Aparadoras y Trabajadoras del Calzado de Elche¹⁶

En estos últimos meses están siendo noticia nacional las aparadoras de Elche, por lo que me gustaría profundizar en este oficio tan característico del sector del zapato.

Las trabajadoras del calzado en general y las mujeres aparadoras concretamente, han formado un colectivo para reivindicar sus derechos laborales, consecuencia de la precariedad que sufren debido a la economía sumergida, entre otros oficios de este sector.

Estas mujeres aparadoras están luchando por conseguir un régimen especial dentro de la Seguridad Social ya que sienten que el trabajo que desarrollan dentro del sector es el que peores condiciones tiene. Quieren que se les reconozcan las enfermedades físicas que derivan de este puesto; dolores de espalda, de articulaciones y depresiones entre otras. Se quieren hacer visibles ante la sociedad.

“Según un estudio de la Universidad de Alicante, el 88% del aparato de la industria del calzado se realiza en la economía sumergida, o lo que es lo mismo, hay 7.332 mujeres trabajando en negro frente a 1.542 hombres.”¹⁷

Ellas mismas reconocen que han aceptado trabajar sin contrato durante años y citan textualmente en el informe:

“Las afectadas culpan a las empresas que han dado soporte a su actividad, y sostienen que han aceptado estas condiciones para poder **conciliar la vida familiar y laboral.**”

¹⁶ (Mas 2018. “Las aparadoras reúnen a un centenar de personas en Elche”. Información Elche y Vega Baja)

¹⁷ (Martínez 2018. “Asociación de Aparadoras de Elche”. El DiarioCV)

Es decir, la mayoría de estas mujeres llevan años trabajando sin contrato desde sus casas, talleres clandestinos y fábricas y aceptaban esto porque al menos, tenían un trabajo.

Quieren hacer ver las condiciones que sufren como por ejemplo la falta de sistemas de ventilación, manipulación de productos tóxicos como disolventes o adhesivos sin ningún tipo de mascarillas, guantes etc. esto puede llegar a producir las comunes dermatitis o también lo que se ha llamado “parálisis del calzado” esta reacción hace que se te paralicen extremidades de tu cuerpo, que te den calambres e incluso mareos. También debido a que pasan muchas horas sentadas y en la misma posición se dan problemas en los huesos o columnas y también abundan los casos de depresión.

De este puesto de trabajo también encontramos el síndrome de la “mano muerta”, esto es debido a la continua vibración que supone el trabajo con la máquina de cosido.

Otro problema que se da como consecuencia de lo anteriormente nombrado es lo viejo que es este sector ya que los jóvenes no perciben en sus alternativas laborales este puesto de trabajo. Las plantillas de aparadoras no se están renovando por lo que el relevo generacional es inexistente. En el futuro esto traerá grandes problemas para la industria.

VII. CONCLUSIONES

7. Conclusiones del Trabajo de Fin de Grado

Todavía queda mucho por hacer y trabajar para que la conciliación sea efectiva, aspecto que afecta a millones de españoles.

Invertir en conciliación es hacerlo en motivación, satisfacción, compromiso e implicación de los trabajadores. Está evidenciado que, a mayor bienestar laboral, mayores incrementos de productividad.

El tipo de jornada completa / partida es la más común entre nuestros trabajadores, ésta es a su vez la que menos le beneficia a la hora de hacer efectiva la conciliación, esto junto a la poca flexibilidad horaria supone una gran dificultad para hacer real el objetivo final.

Asimismo, me gustaría destacar que nuestros antepasados tenían unas creencias, una educación y una cultura muy distinta en cuanto al trabajo y a la vida personal. La mayoría de los hombres se encontraban trabajando mientras que las mujeres se encontraban en sus casas cuidando de la familia, asumiendo como obligación exclusiva el trabajo doméstico. Hoy en día, se sigue dando una situación parecida en las familias, con la diferencia que la mujer al igual que el hombre, también se ha incorporado al mercado laboral.

Por lo que una de las soluciones para que la conciliación y la igualdad llegue a ser efectiva es asumir la corresponsabilidad familiar entre ambas partes, es decir compartir las labores domésticas y las obligaciones familiares.

Lamentablemente una parte muy importante de madres abandonan su carrera laboral después de tener un hijo, muchas de ellas solicitan modificar sus horarios y otras se ven obligadas a pedir una excedencia. Llegando a sacrificar incluso su carrera profesional en beneficio del desarrollo laboral del padre.

Si bien, existe una clara evolución positiva con respecto a generaciones anteriores, es necesario una transformación cultural y un cambio de mentalidad para que nuestra sociedad alcance la igualdad de género y la efectiva conciliación.

Todo ello, sin perder de vista como afecta la pirámide de población en España y las consecuencias que acarrearán en el futuro próximo en cuanto a precariedad laboral y disminución de renta disponible, si tenemos en cuenta que los graves problemas para pagar las pensiones que tendrán las futuras generaciones.

Además, si los trabajos siguen siendo precarios y no se erradica la economía sumergida y la clandestinidad del sector de la moda, los jóvenes no buscarán alternativas laborales en la industria del calzado, poniendo en riesgo la continuidad del sector.

El Gobierno, Las Administraciones Públicas, las empresas y la propia sociedad española han de ser mucho más sensibles a la conciliación. Las leyes amparan la conciliación y la igualdad en el ámbito laboral, pero a través de las encuestas los trabajadores han reflejado que la realidad social en la que viven y en la que se encuentran, les hace sufrir en primera persona los problemas derivados de la no conciliación, principalmente los que tienen ascendientes o descendientes a cargo.

José Luis Casero, presidente de ARHOE¹⁸, considera que “las políticas de conciliación solo serán eficaces si quienes las promueven están sensibilizados con la necesidad vital que las personas tienen de desarrollarse de forma plena. Así pues, los responsables, protagonistas en materia de conciliación, como lo son aquellos que participan en los partidos políticos, los gobiernos de todo ámbito (estatal, autonómico

¹⁸ (Casero 2016, “Es tiempo para conciliar: es tiempo para compartir”. Nota de prensa de ARHOE. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

o local), los sindicatos, organizaciones empresariales, organizaciones civiles, etc., deben estar a la altura de las responsabilidades que en este sentido tienen”.

Para finalizar, considero que atendiendo a su mayor nivel de cualificación las personas podrán acceder a los beneficios de la conciliación. Los avances técnicos y tecnológicos aplicados al ámbito laboral incrementarán la posibilidad del teletrabajo facilitándola. Además de la previsible evolución de la jornada hacia horarios intensivos, como ocurre en gran parte del resto de Europa.

En cuanto a los menos cualificados, lograr niveles adecuados de conciliación será un poco más complicado, ya que las costumbres españolas hacen que el sector servicios (en este caso tiendas físicas y almacenes de venta, entre otros) ofrezca a sus clientes horarios de atención al público que suelen prolongarse durante todo el día.

Quiero concluir mi trabajo mencionando el blog “1325 mujeres tejiendo la paz”¹⁹, en el que Amelia Sanchís Vidal cita a “Elaonor Roosevelt”, primera dama de Estados Unidos que presidió la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas entre los años 1947 y 1951 y fue delegada en la Asamblea General de las Naciones Unidas entre los años 1946 y 1952. Considerada como una de las líderes que más influyó en el siglo XX en el mundo, promoviendo la paz.

“No basta con hablar de paz. Uno debe creer en ella. Y no es suficiente con creer. Hay que trabajar para conseguirla.”

Lo mismo pasa con la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Hay que hablar de ella, creer en ella y trabajar entre todas las personas y entre todas las partes (trabajadores, empresas, administraciones públicas, gobierno...) para llegar a conseguirla.

¹⁹ (Sanchís 2018, “Semblanzas del libro” biografía Eleanor Roosevelt. Blog: 1325 mujeres tejiendo la paz)

VIII. WEBGRAFÍA

8.1 Publicaciones Oficiales:

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
 - **Constitución Española 1978** (BOE-A-1978-31229).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
(Acceso el 12 de mayo de 2018).
 - **Convenio Colectivo de la Industria del Calzado** (BOE-A-2016-7433).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-7433>
(Acceso el 5 de mayo de 2018)
 - **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** (BOE-A-2015-11430).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>
(Acceso el 8 de mayo de 2018)
 - **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (BOE-a-2207-6115)
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
(Acceso el 10 de mayo de 2018)
- ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles
 - Informe de Conclusiones del Programa “Es tiempo para conciliar: es tiempo para compartir”. 2016 (Acceso el 12 de julio de 2018)
<http://bit.ly/2g9VOgW>

- Instituto Nacional de Estadística
<http://www.ine.es/>
(Acceso el 23 de mayo de 2018)
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad
 - o Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2018. Estadísticas / Mujeres en Cifras / Educación / Alumnado universitario matriculado (Ciclo y Máster).
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/AlumnadoUniversitario.htm>
(Acceso el 4 de julio de 2018)

8.2 Sitios Web y Entradas Blog

- Blog de la Fundación Más Familia
<https://www.masfamilia.org/blog/conciliacion/vueltaalcolee-fr-como-ayudan-las-empresas-a-la-conciliacion-familiar>
(Acceso el 29 de junio de 2018)
- Amelia Sanchís. Blog 1325 Mujeres Tejiendo la Paz
http://1325mujerestejiendolapaz.org/sem_eleanor.html
(Acceso el 12 de julio de 2018)
- Convocatoria Sello Distintivo de “Empresa Conciliadora” Ayuntamiento de Elche
<http://www.elche.es/2018/01/convocatoria-sello-distintivo-empresa-conciliadora-ajuntament-delx-2018/>
(Acceso el 27 de junio de 2018)

- Real Academia Española

<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=A8vcPaA%7CA8wvkVX>

(Acceso el 15 de mayo de 2018)

8.3 Revistas y Diarios digitales

- Diario ABC

- Laura Danieli. 2017. “Llegan los sinkies, jóvenes en pareja pero sin planes de tener hijos”.

https://www.abc.es/sociedad/abci-llegan-sinkies-jovenes-pareja-pero-sin-planes-tener-hijos-201712091901_noticia.html

(Acceso el 21 de mayo de 2018)

- Diario INFORMACIÓN (edición Elche y Vega Baja)

- José A. Más. 2018. “Las aparadoras reúnen a un centenar de personas en Elche”.

<https://www.diarioinformacion.com/elche/2018/04/20/aparadoras-reunen-centenar-personas-elche/2011676.html>

(Acceso el 21 de mayo de 2018)

- Marián Cano. 2018. “El sello que no nos representa”.

<https://www.diarioinformacion.com/opinion/2018/05/16/sello-representa/2021186.html>

(Acceso el 23 de mayo de 2018)

- Periódico El DIARIO CV
 - o Emilio J. Martínez. 2018. “Aparadoras de Elche se inspiran en las 'kellys' para crear la primera asociación de España con la que salir de la invisibilidad”.

https://www.eldiario.es/cv/alicante/Aparadoras-Elche-asociacion-Espana-invisibilidad_0_762224631.html

(Acceso el 16 de junio de 2018)

- Revista digital VIVIR EN ELCHE
 - o Premios “Empresa Conciliadora” Elche 2018

<http://www.vivirenelche.com/2018/06/27/premios-empresa-conciliadora-elche-2018/>

(Acceso el 4 de julio de 2018)

