





















































































































































Destacando otro estudio, según Edenred- IESE 2012<sup>38</sup>, las empresas que facilitan la conciliación laboral y familiar de forma habitual a sus empleados mediante el teletrabajo, consiguen aumentar un 19% su productividad.

De acuerdo con este estudio, los empleados de estas organizaciones se sienten cuatro veces más comprometidos con su empresa y menos dispuestos a cambiarse de trabajo que en entornos que la dificultan sistemáticamente

El estudio pone de manifiesto que un 40% de los trabajadores/as en el mundo no están comprometidos con su empresa, aunque un 95% de los que trabajan en entornos que favorecen la conciliación sí lo están, frente al 60% de los que trabajan en empresas que no la favorecen.

En general, la insatisfacción de los colaboradores en un entorno laboral que no facilita la conciliación es 7 veces mayor que en entornos que sí la favorecen.

El desarrollo e implantación de medidas de conciliación en una empresa, tiene que ser considerado como una estrategia organizacional hacia la obtención de ventajas competitivas basadas en el incremento de su competitividad, innovación y productividad.

Según Chinchilla et al<sup>39</sup>, una posibilidad para dar discrecionalidad al empleado es la de ofrecer la opción de trabajar en casa o en la oficina. En la era de las tecnologías de la información, la flexibilidad de tiempo y distancias ya no es ciencia-ficción, sino que la responsabilidad de utilizar estos avances tecnológicos que benefician tanto al empleado como a la empresa pasa a ser de la empresa. El aspecto más importante de estas variables es que el empleado tiene más control de su horario y del espacio de trabajo. Algunos ejemplos de cómo puede una empresa ofrecer flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo son el tele traslado, el teletrabajo y la videoconferencia.

Así, Vodafone facilita todos los medios posibles para el perfecto desempeño del trabajo en cualquier circunstancia.

Otros, como VIPS o “la Caixa”, han diseñado un plan “Trabaja cerca de casa” que pretende facilitar la vida privada y familiar del empleado. En Procter & Gamble es posible trabajar desde casa hasta el 50% de la jornada laboral, todo depende del puesto y

---

<sup>38</sup>Disponible en: <https://www.humanas.es/la-conciliacion-aumenta-un-19-la-productividad-de-la-empresa/>. (Accedido el 10 de mayo de 2019).

<sup>39</sup>Chinchilla, María Nuria; Poelmans, Steven; León, Consuelo, *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 empresas españolas*, IESE, Navarra, 2003, pp. 12-14.

funciones del empleado y de las necesidades de la empresa, que proporciona además el soporte tecnológico para que esto sea así. Además, en estos casos se mantiene la ayuda para atención de los hijos, igual que en los trabajos a tiempo completo. También Sanitas ofrece la opción del teletrabajo, como consecuencia de su filosofía de la valoración por resultados; al igual que Merck, que además cuenta con el servicio de videoconferencia para determinados niveles ejecutivos. En el caso de Novartis hay que añadir a todo ello, además, ordenador portátil para trabajo en lugar remoto.

En empresas más pequeñas, pero con gran sensibilidad y cultura flexible, como MSS, se da el caso de que los programadores tienen la opción de hacer uso de algo que podría ser semejante a la oficina virtual: trabajar con un portátil desde casa, con conexión ADSL y estar disponibles a través del Messenger.

Una herramienta que puede marcar una pronunciada diferencia en cuanto a horas de viaje y noches lejos de casa es la videoconferencia y llamadas en conferencia. Para el director de recursos humanos de IBM, dadas las horas y los costes ahorrados, las videoconferencias son una clara ventaja competitiva para las empresas. Sony, por ejemplo, dispone de cinco instalaciones que se utilizan con regularidad. IBM tiene webcams en todas las oficinas, pero utilizan mucho más el sistema de llamadas en conferencia.

- Reducción del estrés y el absentismo.

Respecto al estudio realizado llamado: “Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña”, elaborado por la Consejería de Trabajo, reflejado en el periódico Europa Press<sup>40</sup>, se extrae que las empresas catalanas con medidas de conciliación de la vida laboral y familiar lograron reducir hasta un 30% el absentismo entre sus trabajadores.

Cabe destacar que el absentismo lidera el ranking de preocupaciones de las empresas, por lo que la conciliación es una inversión para estas, y no un coste o pérdida económica, tanto para las PYMES como para las grandes empresas. Como destacó Mar Serna: “La conciliación, como activo que aporta ganancias hacia los empresarios, constituye un reto a asumir y un cambio en la cultura empresarial”. “Estar más horas en el puesto de trabajo

---

<sup>40</sup>Disponible en: <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-absentismo-reduce-30-empresas-politicas-conciliacion-estudio-20090629151036.html>. (Accedido el 12 de mayo de 2019).

no significa más compromiso para la empresa”. Solo el 36% de las empresas procura que su personal acabe la jornada en el horario previsto.

El informe concluye que más de la mitad de las grandes empresas consultadas, es decir, el 54%, tiene políticas para facilitar la conciliación, con medidas de flexibilidad. De las 100 PYMES, el 47% reconoce haber eliminado trabas para facilitar la vida de sus trabajadores/as.

La medida más aplicada entre grandes empresas es la aplicación de las vacaciones flexibles con 64%, seguida por la excedencia por cuidado de un familiar con 37%, el horario flexible con 31% y la posibilidad de tener medio día libre recuperable durante el resto de la semana, 21%.

Más allá del debate sobre si la conciliación es una necesidad social, la organización Egarsat<sup>41</sup> constata la eficacia de llevar a cabo, entre otras acciones, medidas de flexibilidad laboral como una forma de motivar a los trabajadores/as de la empresa e incrementar su *engagement* con la organización. Tener la posibilidad de cuidar de los hijos cuando están enfermos, poder continuar con la formación o disponer de la posibilidad de gestionar el día de la forma más adecuada para uno, siempre que no afecten el rendimiento o la productividad, son modos de estar en el trabajo que benefician a todos.

Las empresas más avanzadas en gestión de recursos humanos permiten ya a sus trabajadores/as optar por realizar un porcentaje de sus horas mediante teletrabajo, eligiendo ellos mismos los días que prefieren no presentarse en la oficina sin dejar de cumplir con sus tareas habituales. Esta flexibilidad es un *win to win*, pues da libertad y autonomía al trabajador/a y contribuye a crear un mejor ambiente de trabajo y una plantilla más motivada y comprometida y, por tanto, con menor tendencia a practicar el absentismo evitable.

Según afirman Leka et al: ”Los horarios de trabajo poco flexibles y estrictos, las longevas jornadas de trabajo y el mal establecimiento del sistema de turnos, es uno de los mayores factores de estrés en el trabajo ”<sup>42</sup>. Según los mismos, todo ello conduce a un notable y visible absentismo, informes médicos desfavorables, quejas por parte de los trabajadores/as, baja moral y una notable reducción en la productividad, eficacia y

---

<sup>41</sup>Disponible en: <https://www.egarsat.es/la-flexibilidad-laboral-una-medida-efectiva-para-la-reduccion-del-absentismo/>. (Accedido el 14 de mayo de 2019).

<sup>42</sup>Leka, Stavroula; Griffiths, Amanda; Cox, Tom, “La organización del trabajo y el estrés”, *Revista Serie de protección de la salud de los trabajadores*, nº3, 2004, pp. 12-14.

efectividad del trabajo. La solución de ello vendría dada con la implantación de unas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adecuadas.

En dispuesto a lo citado por Lourdes López<sup>43</sup>, resulta contrastado que un trato más equitativo genera una disminución del absentismo laboral al mejorar el ambiente de trabajo e incrementar la identificación con la actividad de la empresa por parte de la plantilla. Disminuye, asimismo, la rotación de los trabajadores/as por las mayores posibilidades de promoción y formación, por la mejora salarial producida por eliminación o disminución de las diferencias retributivas y por el incremento de medidas de conciliación entre la vida personal y la laboral. Y todo ello repercute directamente en una mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado como consecuencia de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa.

- Responsabilidad social corporativa.

El Título VII de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>44</sup> está dedicado a la igualdad y la responsabilidad social de las empresas. En los artículos 73 y 74 la Ley fomenta que las empresas, de manera voluntaria, puedan realizar “acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”. Estas acciones se podrán concertar con la representación de los trabajadores/as, y con organizaciones y asociaciones del tejido social. Asimismo, se establece que las empresas podrán hacer uso publicitario de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad que realicen ateniéndose a las condiciones de la legislación general de publicidad.

Según Chinchilla et al<sup>45</sup>, MRW, una de las tres únicas empresas en España que tiene el SA8000, certificación de empresa socialmente responsable, considera en boca de su presidente que la empresa tiene tres cuentas de resultados: la económica, la mental (satisfacción del empleado) y la social. Esta filosofía ha llevado a MRW a favorecer siempre en su actividad comercial a determinados colectivos: discapacitados, estudiantes,

---

<sup>43</sup>Lourdes López Cumbre (2015), “*El valor añadido de un Plan de Igualdad*”. Cantabria, p. 3.

<sup>44</sup>Ayuntamiento de Madrid, área de gobierno de familia y servicios sociales (2007). “Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas”. Madrid, p. 64. Disponible en: [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_Conciliacion\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf). (Accedido el 20 de mayo de 2019).

<sup>45</sup>Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2003). “*Políticas de Conciliación Trabajo-Familia*”. Vol. 3. Navarra, p. 30-31.

tercera edad y, por supuesto, familias. Con todos ellos establece importantes descuentos en los envíos que estos realizan.

Respecto a su política de contratación, hay que destacar que esta empresa tiene contratados a un total de 200 discapacitados –de una plantilla de 7.200 personas–, de los cuales doce trabajan en el aeropuerto de Madrid a pleno rendimiento. Este hecho es importante, más si tenemos en cuenta que en España el 60% de los discapacitados están en paro, y que, de estos, el 60% son mujeres. En esta misma línea, Génesis ha tomado iniciativas semejantes contratando a un sordomudo como programador, y a personas con discapacidad dentro del personal de limpieza.

Por otra parte, desde 1990 IBM cuenta con una política de no discriminación laboral de ningún colectivo. Respecto a los valores en sí, IBM afirma que los empleados demandan sobre todo ayuda en el cuidado de las personas dependientes, flexibilidad apoyada en soporte tecnológico en casa o en el portátil (el 30% de la plantilla trabaja así), y una cultura de la dirección diferente en la que el empleado es cada vez más responsable. En definitiva, estructuras más planas en la organización, como en MSS, PYME dedicada también al sector de la informática, en la que la máxima es: “No hay jerarquías, pero sí responsables”. En esta empresa, la comunicación jefe-empleado debe ser total, y en caso contrario, el empleado puede canalizar la queja de modo que el director de la empresa hable luego con el jefe correspondiente.

En Nestlé, los pilares básicos sobre los que se articulan los programas son la formación, la organización del trabajo, los servicios (siempre pensando en la familia) y una cierta acción positiva en favor de la mujer. Además, se promueven actividades cívicas y de voluntariado fuera de la empresa. La sensibilidad de esta empresa llega hasta el punto de haber publicado la normativa legal sobre conciliación de la vida familiar y profesional vigente en España. Este gesto le compromete ante la plantilla a cumplir la ley y, como consecuencia, le capacitó desde 1997 a participar en el Programa Optima sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral promovido por el Instituto de la Mujer.

Así mismo, algunos autores como McGuire et al afirman que: “Las empresas con un alto nivel de responsabilidad social experimentan una rentabilidad financiera más elevada que las empresas menos responsables”<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Mahon, John. ; McGovan, “Modeling industry political dynamics”, *Revista Business & Society*, nº4, 1998, p. 390.

- La diversidad como fuente de enriquecimiento para la organización.

Según Calvet-Puig et al<sup>47</sup>, los intereses, las necesidades, las experiencias y las habilidades de las mujeres y de los hombres son diferentes. La creación de equipos de trabajo, de resolución de problemas, de proyectos y de toma de decisiones con una participación equilibrada de personas de ambos sexos, puede ser altamente enriquecedora para la empresa y producir unos visibles beneficios en la misma. Todo ello se llevará a cabo de una manera más eficaz y motivadora por parte de los trabajadores/as, siempre y cuando el empresariado establezca unas medidas de conciliación adecuadas y eficaces destinadas a favorecer la intercalación entre vida personal, familiar y laboral en dichos trabajadores/as. Además, el estilo de liderazgo propio de las mujeres, más comunicativo y participativo, de inteligencia emocional y de trabajo en equipo es más adecuado para la empresa de hoy que, lejos de la tradicional estructura piramidal y jerárquica.

- Una reducción de los costes de sustitución y de reincorporación.

Según el Gobierno de Familia y Servicios Sociales<sup>48</sup>, al implantar medidas de conciliación se facilita la reincorporación al trabajo después de una baja o de una excedencia, haciendo que estas sean menores en el tiempo, por lo que el tiempo de sustitución será menor. Por otro lado, se evitarán ausencias prolongadas con lo que ello conlleva de descualificación, por los cambios e innovaciones en los procesos productivos, y de necesidad de un proceso de recualificación profesional o adaptación a la nueva situación o a los cambios en el puesto de trabajo.

- Preferencia en la contratación con la Administración Pública y acceso al régimen de acción concertada.

Las empresas comprometidas con la igualdad de género y la conciliación suelen tener preferencia a la hora de contratar con la Administración pública. A continuación, se realizará un análisis de algunas normas de servicios sociales de diferentes CCAA, donde se incorporan este tipo de beneficios y que consisten en una preferencia de la contratación con las administraciones públicas.

---

<sup>47</sup>Calvet-Puig, María Dolors; Lusa-García, Amaia., Martínez-Costa, Carme; Pons Peregrort, Olga; Tura-Solvas, Marta, *Planes de Igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas*, Capital intangible, Cataluña, 2011, pp. 176-177.

<sup>48</sup>Ayuntamiento de Madrid, Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales (2007). *“Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas”*. Madrid, p. 15. Disponible en: [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_Conciliacion\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf). (Accedido el 24 de mayo de 2019).



En el caso de la Comunidad Valenciana, se destacaría la Ley 3/2019 de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos [2019/1653]<sup>49</sup>, la cual, tiene por objeto configurar el marco jurídico de actuación de los poderes públicos valencianos en el ámbito de los servicios sociales, dado su carácter de interés general para la Comunidad Valenciana, y, en concreto:

- a) Promover la universalidad del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales garantizando, en condiciones de igualdad, equidad y justicia, el derecho subjetivo al Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.
- b) Ordenar y regular los servicios sociales en la Comunitat Valenciana, así como estructurar, planificar y dotar de cobertura legal y organizativa al Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y a sus prestaciones garantizadas en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- c) Establecer el marco de los instrumentos y las medidas necesarias para que los servicios sociales sean prestados con los criterios, requisitos y estándares óptimos de calidad, eficiencia y accesibilidad.
- d) Establecer los mecanismos de planificación, colaboración y coordinación de los servicios sociales con los otros sistemas y políticas públicas, en garantía de una atención integral a la persona.
- e) Delimitar las formas de colaboración entre las diferentes entidades municipales y supramunicipales y la Generalitat para garantizar la adecuada financiación económica del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

Centrándonos en lo que acontece al epígrafe, cabe destacar que, en cuanto al establecimiento de conciertos, las administraciones públicas valencianas podrán valorar, a favor de las entidades que acrediten su aplicación efectiva a lo largo de su trayectoria, entre otras, las características o requisitos siguientes:

- a) Mejorar las ratios del personal contratado para el servicio a concertar que se establecen en esta ley y en el resto de normativa.
- b) Contemplar la participación ciudadana, a través de actuaciones de ayuda mutua en la atención de las necesidades sociales del servicio y del voluntariado social.
- c) Tener más de un 40 % de mujeres en los órganos de dirección.

---

<sup>49</sup>Disponible en: <http://cotsvalencia.com/docs/Ley%20319%2C%2018%20febrero%2C%20servicios%20sociales%20i%20nclusivos%20de%20la%20CV.pdf>. (Accedido el 24 de mayo de 2019).

- d) Aplicar medidas orientadas a la corresponsabilidad y a unos usos del tiempo racionales y saludables.
- e) Aplicar medidas para la integración laboral efectiva de las personas con diversidad funcional o discapacidad más allá de las previstas legalmente.
- f) Aplicar medidas orientadas a la mejora de las condiciones laborales.
- g) Garantizar la estabilidad laboral de las personas profesionales de los servicios sociales mediante buenas prácticas como la subrogación de personal laboral, entre otras.
- h) Garantizar y mejorar el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales que se le apliquen, así como la adhesión a estos.
- i) Tener un plan de igualdad de género y contra la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
- j) Garantizar la aplicación en los procesos de contratación laboral de cláusulas sociales, favoreciendo especialmente la contratación de las personas en situación de exclusión, de víctimas de violencia de género y machista y de jóvenes ex tutelados, entre otras.

Los conciertos tendrán que establecerse con una duración temporal no superior a cuatro años y podrán prorrogarse hasta un período de dos años, y solo mediante un acuerdo explícito de las dos partes. Cuando acabe el período indicado, la administración competente podrá establecer un nuevo concierto.

En el caso de Andalucía, se destacaría el Decreto 41/2018<sup>50</sup>, de 20 de febrero, por el que se regula el concierto social para la prestación de los servicios sociales inclusivos. Este Decreto, impulsaría las siguientes medidas: oportunidades en el empleo, el trabajo digno, el cumplimiento de los derechos sociales y laborales establecidos en la normativa y en los convenios colectivos, la inclusión social, la igualdad de oportunidades y de género, la accesibilidad universal y diseño para todas las personas, la responsabilidad social de las entidades concertantes y el respeto al medio ambiente y al ciclo de vida. El concierto social debe servir para dotar de mayor calidad, estabilidad y continuidad al conjunto de servicios sociales que se prestan por parte de las entidades, reconociendo el papel esencial de las entidades de la iniciativa social en la prestación de los servicios sociales, de acuerdo con el carácter prioritario que le otorga la Ley.

---

<sup>50</sup>Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/39/4>. (Accedido el 26 de mayo de 2019).

Las entidades licitadoras deberán cumplir, al menos, los siguientes requisitos, establecidos en el artículo 105.1 de la Ley 9/2016, de 27 de diciembre:

- a) Acreditar que en su organización actúan con pleno respeto y cumplimiento de la normativa laboral, mediante la articulación de medidas orientadas a la estabilidad laboral y la calidad del empleo, justificando las medidas documentalmente.
- b) Acreditar que cuentan con un Plan de Igualdad y su efectiva aplicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el caso de aquellas entidades con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras. Las entidades con un número inferior deberán acreditar mediante los documentos que justifiquen su aplicación.
- c) Contar con la debida autorización de funcionamiento.
- d) Estar inscritas en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales.
- e) Contar con autorización y acreditación administrativa debidamente inscrita en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- f) Asimismo, deberán acreditar tener en su plantilla un número de personas trabajadoras con discapacidad que constituya al menos el dos por ciento, siempre que se trate de entidades con un número igual o superior a cincuenta personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

### **3.2. Beneficios para los trabajadores/as**

Por otra parte, según Calvet-Puig et al<sup>51</sup>, cabe destacar, que el trabajo a favor de la igualdad, a corto plazo, ha de repercutir a favor de una mejora de la situación tanto de las mujeres como de los hombres dentro de la empresa. Estas mejoras se pueden manifestar en más presencia de mujeres en puestos de dirección, en una equiparación salarial o en una flexibilidad en los horarios de mujeres y hombres que beneficie en primer lugar a las mujeres, que son las que aún hoy asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de las derivadas de la responsabilidad familiar. Pero los hombres también son beneficiarios de

---

<sup>51</sup>Calvet-Puig, María Dolores; Lusa-García, Amaia., Martínez-Costa, Carme; Pons Peregrort, Olga; Tura-Solvas, Marta, *Planes de Igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas*, Capital intangible, Cataluña, 2011, pp. 175-176.

estas medidas de igualdad y conciliación, sobre todo al posibilitar su presencia en el ámbito privado, favoreciendo, por ejemplo, un vínculo temprano con sus descendientes, de manera que cuando la empresa acuerda una ventaja que facilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, beneficia a todas las personas. Además, un buen ambiente de trabajo ayuda a todo el colectivo, y si las personas que tienen puestos de responsabilidad son las más capacitadas, independientemente de su sexo, esto beneficia a toda la línea de mando y a las personas que tienen a su cargo.

Por lo tanto, la compatibilización en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral también produce beneficios hacia los trabajadores/as, los cuales están ligados a los del empresariado, produciendo y consiguiendo que el trabajador/a lleve a cabo todas las actividades relativas a la empresa de una manera más motivada y exitosa. Todo ello tiene sus resultados en lo que se detalla a continuación.

Además, no sólo es relevante cuantificar los beneficios que supone para las organizaciones la aplicación de esta política retributiva, sino que, también, cabe hacer referencia a aquello que puede evitarse al establecerla. En esta línea, Meil et al<sup>52</sup>, remarcan la idea que unas erróneas prácticas de equilibrio de la vida laboral y profesional pueden derivar: “Según las circunstancias, en problemas de salud (estrés, falta de concentración, etc.), desmotivación, absentismo y/o retrasos de trabajo, aspectos todos ellos que inciden negativamente en la productividad”. Así, pues, si la organización aplica, correctamente, el “Salario Emocional” obtiene consecuencias positivas para sus trabajadores/as y su empresa a la vez que evita las negativas.

Fleetwood et al<sup>53</sup>, proponen tres puntos clave para una correcta aplicación de la retribución no tangible. En primer lugar, la responsabilidad de los altos cargos con un estilo de mando humanista y la orientación al equilibrio de la vida personal y laboral. En segundo lugar, una empresa concienciada gracias a la buena comunicación e información de las nuevas prácticas retributivas. Y, para finalizar, tener un buen control de los costes y beneficios cuando se aplica, correctamente, cada uno de los beneficios sociales para los trabajadores/as.

---

<sup>52</sup>Meil Landwerlin, Gerardo; García Sanz, Cristina; Luque De la torre, María Ángeles; Ayuso Sánchez, Luís, “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº71, 2008, p. 16.

<sup>53</sup>Fleetwood, Steve, “Why work-life balance now?”, *Revista The International Journal of Human Resource Management*, nº18, 2007, p. 387.

- Un mayor equilibrio emocional, mejora en la salud y disminución de bajas por enfermedad y estrés.

Según el Gobierno de Familia y Servicios Sociales<sup>54</sup>, alcanzar el equilibrio emocional supone una ardua tarea, pero una vez que se ha logrado, ayuda y colabora en alcanzar las metas y objetivos profesionales, aumentando la motivación y autorrealización personal, al rebajarse los niveles de estrés, ansiedad y culpabilidad por no atender adecuadamente todas las responsabilidades, fundamentalmente las familiares. Estando totalmente ligado, cabe destacar que la salud junto con la disminución de bajas resultará notablemente incrementada al adoptarse medidas de protección a la maternidad, paternidad y embarazo y facilitar unas relaciones laborales menos rígidas que permitan desarrollar diferentes aspectos de la vida sin renunciar a alguno de ellos y reducirse los riesgos derivados del estrés, la ansiedad y la insatisfacción. Por lo tanto, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resultará un factor de gran importancia a la hora de alcanzar dicho equilibrio emocional y un estado de salud óptimo.

Del mismo modo, como afirma Europa Press<sup>55</sup>, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social señala como causa la carga y ritmo excesivo con presión, horarios de trabajo muy largos, falta de comunicación dentro de la organización, y una negativa interacción casa-trabajo por problemas vinculados a conflictos de exigencias, conciliación vida familiar y laboral y tiempo empleado de los desplazamientos desde el hogar hacia el trabajo. Una solución sería el teletrabajo. Según la ministra de Empleo y Seguridad Social Fátima Ibañez: “el teletrabajo representa la mejor herramienta para permitir la conciliación con la diversidad y la flexibilidad que hacen posible adaptar el trabajo a la vida”.

- Un mayor aumento de la productividad, satisfacción, motivación, energía y concentración.

Un trabajador/a que concilie su vida personal, familiar y laboral, llevará a cabo un notable incremento de su rendimiento en la organización, y aportará mayor calidad, energía y concentración a su trabajo. Las jornadas flexibles, el teletrabajo, el

---

<sup>54</sup>Ayuntamiento de Madrid, Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales (2007). “Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas”. Madrid, p. 15. Disponible en: [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_Conciliacion\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf) (Accedido el 28 de mayo de 2019).

<sup>55</sup>Disponible en: <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-teletrabajo-herramienta-reducir-estres-laboral-20130428100021.html>. (Accedido el 1 de abril de 2019).

establecimiento de la igualdad efectiva y la conciliación, son planes de actuación que ayuda a que los trabajadores/as produzcan más, de una manera más activa y eficaz.

- Aumento del tiempo para la familia, ocio y descanso.

Una buena aplicación en el trabajador/a de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral repercutirá en un aumento de horas para que el trabajador/a pueda atender a sus hijos, familiares, ocio o cuanto necesite. Ello le ayudará a poder desarrollar otros aspectos de la vida que contribuyen al crecimiento personal y al bienestar propio y de sus familiares.

En esta misma vía, existen autores que sostienen que: “La conciliación afecta por igual a los diferentes miembros de la familia, y son los derechos de todos y de cada uno de sus componentes los que se pretende tutelar y garantizar con ellas”<sup>56</sup>. Razonan la imposibilidad de tratar esta problemática bajo una visión meramente de género. Ello obliga a contemplar y tener en cuenta no solo los problemas y necesidades de la mujer, sino los concretos de los hijos (como puede ser su derecho a ser cuidados y educados por sus padres), y las de los ancianos a ser atendidos.

Los trabajadores/as no tendrán que llevar a cabo una negación o rechazo de los aspectos claves de su vida para el desarrollo de la faceta profesional como pueda ser la maternidad o paternidad. Al disponer de todas las necesidades cubiertas, tanto externas como internas, el trabajador/a dispondrá de una mayor estabilidad tanto a nivel profesional como personal.

Como mera conclusión a todo lo establecido en este punto, cabe decir que, desde el punto de vista de la empresa, la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, le aportará más resultados positivos que negativos, ya que cuando la conciliación laboral y familiar resulta efectiva, se logra la satisfacción del trabajador/a y ello tiene su reflejo directo en el éxito del negocio.

Dicho éxito y sus adheridos resultados, se manifestarán en una mayor retención del talento, ahorro de costes, aumento de la productividad, reducción del absentismo y la obtención del distintivo de igualdad en la empresa.

---

<sup>56</sup>López, María Teresa; Valiño, Aurelia, *Conciliación familiar y Laboral en la Unión Europea*, Colección estudios, Madrid, 2004, pp. 12 -13.

Conforme a los trabajadores/as, se sentirán más cómodos y felices en su puesto de trabajo y ello se reflejará en un mayor equilibrio emocional, mejora en la salud, mayor aumento de la productividad, satisfacción y concentración y un mayor tiempo para la familia, ocio y descanso.

## **4. Conclusiones**

### **PRIMERA:**

Cabe destacar, que las organizaciones que implantan los Planes de Igualdad logran ser empresas más sostenibles, competitivas y éticamente más responsables.

Los objetivos principales de dichos Planes de Igualdad serían los siguientes: la eliminación de los desequilibrios en el acceso y participación de las mujeres y hombres en la organización, asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades, favorecer la conciliación familiar, laboral y personal y por último, prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Entre los aspectos más relevantes a la hora de elaborar el Plan, se destacarían: el compromiso de la dirección y la formación e implicación de la plantilla.

La administración pública, los agentes sociales y la sociedad deben colaborar con las organizaciones para alcanzar una igualdad real y efectiva, mediante el establecimiento de medidas y pautas como puedan ser: las políticas activas, asesoramiento y ayudas y subvenciones, y de este modo facilitar e implantar la ardua tarea de eliminación de los desequilibrios en el acceso y participación de las mujeres y hombres en la empresa y compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares, entre otros más aspectos.

### **SEGUNDA:**

Los Planes de Igualdad abordan principalmente las siguientes áreas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación y educación, retribución, conciliación, salud laboral, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, detección precoz, prevención y protección de víctimas de violencia de género y responsabilidad social corporativa.

Existen una gran variedad de medidas, pero la más importante sería la relacionada con la formación y educación, ya que, para poder hacerle frente a los problemas en materia de igualdad en las empresas, se deberá actuar en la raíz de los mismos, resultando ser la mentalidad y la educación de la sociedad los desencadenantes. Por ello, es esencial que

tanto hombres como mujeres estén mentalizados de que son iguales y que no existe un género superior al otro, y deberán y tendrán los mismos derechos y obligaciones en participar en las tareas laborales, familiares, personales por igual. El empresariado también tendrá un papel relevante a la hora de evitar la discriminación, no únicamente por obtener beneficios, si no por actuar de una manera ética y moral correcta.

La igualdad es un derecho primordial para el ser humano y necesario para la sociedad y su normal desarrollo.

Resulta necesario un cambio en la mentalidad de la sociedad para poder erradicar los prejuicios, y de este modo, conseguir y alcanzar un mundo igualitario y sin discriminación en todas las esferas de la vida.

### **TERCERA:**

En cuanto a los Planes de Igualdad analizados en la Comunidad Valenciana, no se ha mostrado una gran diferencia entre el ámbito público y el privado, ya que ambos incorporan prácticamente las mismas áreas o líneas de acción y establecen medidas de conciliación similares.

### **CUARTA:**

El distintivo “Igualdad en la Empresa”, introducido por la LOI, tendrá como principal objetivo reconocer y consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio fundamental en nuestra sociedad y en el normal desarrollo de las organizaciones en concreto. Mediante el mismo, los organismos públicos premiarán a aquellas empresas que de un modo voluntario establezcan medidas o políticas de igualdad de trato y oportunidades entre su personal como parte de la responsabilidad social, cultura y táctica del negocio.

La obtención del distintivo por parte de las empresas supondrá un incremento de la credibilidad, fiabilidad, transparencia y reconocimiento, por parte de las demás organizaciones, organismos, clientes y empleados respecto a la dedicación y el trabajo llevado a cabo en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. También supondrá una mayor ventaja competitiva con respecto a otras empresas, un aumento de la preocupación por el capital humano, intercambio de buenas prácticas y experiencias entre las empresas que configuran la Red DIE, mejora de la comunicación interna y externa de acciones en el ámbito de igualdad y una preferencia en la contratación por parte de las administraciones públicas.



#### **QUINTA:**

Resulta de gran importancia la creación del distintivo “Igualdad en la Empresa”, ya que, entre otros aspectos, estimula y motiva a aquellas organizaciones que no tenían en previsto establecer medidas de igualdad y conciliación, al no estar obligadas legalmente en adoptarlas y llevarlas a cabo con la finalidad de ser premiadas con dicho distintivo y ser merecedoras de los beneficios que conlleva todo ello, como puede ser, por ejemplo, una mayor preferencia en la contratación con las administraciones públicas y una mayor ventaja competitiva, como se nombró anteriormente.

#### **SEXTA:**

Cabe decir, que el establecimiento e implantación de buenas prácticas en materia de igualdad dentro de las organizaciones, refiriéndonos a aquellas condiciones más beneficiosas e innovadoras respecto a lo dictado por la ley, son implantadas por parte del empresariado de una manera voluntaria, con la finalidad de que sus trabajadores puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral y puedan racionalizar sus horarios y tiempos de trabajo. Dicha implantación supondrá unos grandes beneficios tanto para el empresariado como para los trabajadores, ya que dispondrá de un capital humano más motivado y contento y ello repercutirá a medio plazo en unos beneficios sociales y económicos.

La conciliación entendida como el equilibrio entre la esfera profesional y personal del trabajador, es la mejor herramienta que puedan tener las empresas. Por ello, aquellas organizaciones que establezcan dichas medidas y se centren en los trabajadores, serán empresas mucho más rentables que aquellas otras que no lo llevan a cabo.

#### **SÉPTIMA:**

En cuanto al análisis llevado a cabo en la Red DIE, se destaca que en mayor o menor medida, todas las empresas que forman parte de la misma, implantan medidas de conciliación más allá de lo establecido por la ley, y ello muestra un claro ejemplo de que nuestra sociedad está avanzando en esta materia y que no se centra únicamente en establecer las ordinarias medidas de conciliación, sino que avanzan e innovan en esta materia, y ello se verá reflejado en unos notables beneficios tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Estas condiciones más beneficiosas son adoptadas e implantadas equitativamente para todos los trabajadores dentro de la organización, sin excluir a ningún colectivo, es decir, tanto la totalidad de la plantilla como los directivo y altos cargos se benefician de ello.

#### **OCTAVA:**

Todas las medidas empleadas en las organizaciones destinadas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral producirán beneficios tanto, al empresariado como a los trabajadores/as, ya que una vez alcanzada, los trabajadores percibirán una sensación de satisfacción y plenitud y rendirán mejor aportando a la empresa una mayor ventaja competitiva y productividad, y ello se manifestará en un mayor incremento de los beneficios económicos y sociales de la empresa.

El empresariado se está cerciorando de que la implantación de dichas medidas producirá más aspectos positivos que negativos a las organizaciones, y por ello, la mayoría están adoptando su establecimiento. El trabajador/a no solo valorará el salario económico, sino que el emocional formará un papel fundamental también.

Las empresas, primero, tendrán que saber qué es lo que quieren conseguir, y si les aportará valor su forma de trabajar y cómo organizarse de un modo mucho más productivo.

Las medidas de conciliación no serán fijas, ya que se irán adaptando a las necesidades de la empresa en cada momento.

#### **NOVENA:**

En general, todas las medidas que establecen las empresas para favorecer la igualdad y la conciliación, destacando entre estas, la implantación de los Planes de Igualdad, el distintivo “Igualdad en la Empresa” y las buenas prácticas en materia de igualdad, no resultan en vano, ya que con ello se obtendrá unos beneficios tanto a nivel social como en la gestión de los propios recursos humanos.

La cuestión a plantear, radica en si las empresas que establecen estas medidas, lo hacen únicamente por cumplir con lo que establece la ley ( en el caso de que estén obligadas), por una simple cuestión ética y moral o por percibir un cierto “ánimo de lucro” con la obtención de los beneficios que su implantación conlleva, como pueda ser la obtención del distintivo “Igualdad en la empresa” o mejoras en materia de recursos humanos, las cuales desembocan en unas mejoras económicas para la organización.

Se habrá de valorar cualquier iniciativa por parte de las organizaciones en esta materia independientemente de cuales sean las razones o las causas por las que establezcan los Planes de Igualdad y las medidas de conciliación, pero cabe decir, que la mejor razón y la opción más inteligente para su implantación, sería la moral o ética, ya que mostraría una sociedad que ha avanzado en este ámbito y antepone sus valores inculcados frente a unos meros beneficios económicos o de establecerse una buena imagen ante la sociedad.



## Bibliografía

Calvet-Puig, María Dolors; Lusa-García, Amaia., Martínez-Costa, Carme; Pons Peregrort, Olga; Tura-Solvas, Marta, *Planes de Igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas*, Capital intangible, Cataluña, 2011.

Carnoy, Martin, *El teletrabajo flexible en la era de la información*, Alianza, Madrid, 2007.

Casado Aparicio, Elena; Gómez Esteban, Concepción, *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Biblioteca nueva, Madrid, 2006.

Chinchilla, María Nuria; Poelmans, Steven; León, Consuelo, *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 empresas españolas*, IESE, Navarra, 2003.

Fabregat Monfort, Gemma, *El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. Retribuciones. Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2009.

Fantova, Fernando, “Servicios sociales y conciliación de la vida familiar laboral y personal”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, nº 50, 2006.

Fleetwood, Steve, “Why work-life balance now?”, *Revista The International Journal of Human Resource Management*, nº18, 2007.

Gray Mike; Hodson Noel; Gordon Gil, *El Teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995.

Leka, Stavroula; Griffiths, Amanda; Cox, Tom, “La organización del trabajo y el estrés”, *Revista Serie de protección de la salud de los trabajadores*, nº3, 2004.

López Cumbre, Lourdes, “El valor añadido de un Plan de Igualdad”, *Revista Gómez Acebo & Pombo*, nº 1, 2018.

López, María Teresa; Valiño, Aurelia, *Conciliación familiar y Laboral en la Unión Europea*, Colección estudios, Madrid, 2004.

Lucia-Casademunt, Ana María; Morales-Gutiérrez, Alfonso Carlos; Ariza-Montes, José Antonio, *La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico*, Intangible Capital, Cataluña, 2012.

Mahon, John. ; McGovan, “Modeling industry political dynamics”, *Revista Business & Society*, nº4, 1998.

Meil Landwerlin, Gerardo; García Sanz, Cristina; Luque De la torre, María Ángeles; Ayuso Sánchez, Luis, “Las grandes empresas y la conciliación de la vida

laboral y personal en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº71, 2008.

Peinado López, María Amalia, “Análisis de las diferencias salariales por sexo”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13, 1988.

Prieto, Helios, “Conciliación de la vida laboral y la vida familiar o personal”, *Revista Políticas Sociales en Europa*, nº 16, 2004.

Rodríguez Rodríguez, José Manuel; Vera Grijalba, Joaquín; Moreno, Gloria,” La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo Español”, *Revista Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, nº 13, 1995.

### **Otras referencias consultadas**

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2007). “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. (Accedido el 3 de febrero de 2019).

Iberley, Plan de Igualdad en la empresa. (2019). “El valor de confianza”. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>. (Accedido el 3 de febrero de 2019).

Instituto Andaluz de la mujer. Consejería de igualdad y políticas sociales. “El Plan de Igualdad: Elaboración, implantación y medidas”. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTA\\_L/EMPLEO/MEDIDA\\_PLANES\\_IGUAL\\_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTA_L/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf). (Accedido el 7 de febrero de 2019).

El País (2016). “Los 10 datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral”. Centro de estudios de economía aplicada FEDEA. Informe elaborado por José Ignacio Conde- Ruiz e Ignacio Marra. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236\\_972254.html](https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236_972254.html). (Accedido el 7 de febrero de 2019).

Jefatura del Estado (2019). “Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>. (Accedido el 14 de febrero de 2019).

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad - Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades “Nuestra historia”. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>. (Accedido el 12 de febrero de 2019).

Plan de Igualdad Martínez Loriente (2015), “Igualdad Martínez en la empresa”. Chestre. Disponible en: [http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MartinezLoriente\\_PdI\\_2016.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MartinezLoriente_PdI_2016.pdf). (Accedido el 22 de febrero de 2019).

Plan de Igualdad Incom Group (2018). “Igualdad Incom Group”. Elda. Disponible en: <http://incomgroup.es/wp-content/uploads/2018/04/Plan-de-igualdad-2018.pdf>

(Accedido el 24 de febrero de 2019).

Segundo Plan de Igualdad de Servalia (2017). “Igualdad Servalia”. Valencia. Disponible en: <https://www.servalia.org/plan-de-igualdad-cms-1-50-162/>. (Accedido el 1 de marzo de 2019).

Plan de Igualdad Fulton S.L (2015). “Igualdad en Fulton S.L”. Valencia. Disponible en: <https://www.fulton.es/downloads/plan-igualdad-fulton-2015-17.pdf>. (Accedido el 3 de marzo de 2019).

Compromiso, Plan de Igualdad IIS la FE (2017). “Plan de Igualdad del Instituto de investigación sanitaria la FE”. Valencia. Disponible en: <https://www.iislafe.es/media/upload/arxius/empleo/Plan-de-Igualdad-IIS-La-Fe-2017-2021.pdf>. (Accedido el 5 de marzo de 2019).

Tercer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante (2018). “Igualdad en la UA”. Alicante. Disponible en: <https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>. (Accedido el 5 de marzo de 2019).

Segundo Plan de Igualdad de Iniciativas Solidaries (2016). “Igualdad en Iniciativas Solidaries”. Valencia. Disponible en: [http://www.iniciativessolidaries.com/wp-content/uploads/2017/02/COMPLETO-II-PLAN\\_IGUALDAD-IISS.pdf](http://www.iniciativessolidaries.com/wp-content/uploads/2017/02/COMPLETO-II-PLAN_IGUALDAD-IISS.pdf). (Accedido el 10 de marzo de 2019).

Subdirección general para la Igualdad en la empresa y la negociación colectiva. Instituto de La Mujer y para la Igualdad de oportunidades. "Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo igualdad en la empresa de la Red DIE". Madrid Disponible en: [http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf). (Accedido el 16 de marzo de 2019).

Comisión Europea (2005). “El negocio como forma de diversidad, buenas prácticas en el lugar de trabajo”. Disponible en: [www.comisioneuropea.com](http://www.comisioneuropea.com). (Accedido el 25 de marzo de 2019).

Ministerio de la Presidencia (2009). “Real Decreto 1615/2009, de 26 de Octubre, por el que se regula la concesión del distintivo ‘Igualdad en la Empresa’”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-17432>. (Accedido el 3 de abril de 2019).

Consejería de Bienestar Social. Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana (2007/9994). Disponible en: [http://www.dogv.gva.es/datos/2007/07/31/pdf/2007\\_9994.pdf](http://www.dogv.gva.es/datos/2007/07/31/pdf/2007_9994.pdf). (Accedido el 10 de abril de 2019).

“Bases del sello de Empresa Conciliadora – Ayuntamiento de Elche” (2016) Disponible en: <http://www.elche.es/2016/10/bases-del-sello-de-empresa-conciliadora/>. (Accedido el 14 de abril de 2019).

Europa, Press (2019). “Indra renueva el distintivo de igualdad en la empresa gracias a su compromiso con la diversidad”. Madrid. Disponible en: <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-indra-renueva-distintivo-igualdad-empresa-gracias-compromiso-diversidad-20190110150432..html>. (Accedido el 20 de abril de 2019)

RRHH Digital (2019). “El trabajo flexible, un factor decisivo para atraer y retener el talento”. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/135680/El-trabajo-flexible-un-factor-decisivo-para-atraer-y-retener-el-talento?target=self>. (Accedido el 23 de abril de 2019).

Directivos & gerentes (2019). “El teletrabajo podría ahorrar hasta el 30% en costes de infraestructuras a las empresas” Estudio llevado a cabo por Kaizen Institute. Consultado en: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/reduccion-costes-teletrabajo>. (Accedido el 5 de mayo de 2019).

Edenred- IESE (2012). “La conciliación aumenta un 19% la Productividad de la Empresa”. Disponible en: <https://www.humanas.es/la-conciliacion-aumenta-un-19-la-productividad-de-la-empresa/>. (Accedido el 10 de mayo de 2019).

Europa, Press (2009). “El absentismo se reduce hasta un 30% en las empresas con políticas de conciliación”. Disponible en: <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-absentismo-reduce-30-empresas-politicas-conciliacion-estudio-20090629151036.html>. (Accedido el 12 de mayo de 2019).

Egarsat (2007). “La flexibilidad laboral, una medida efectiva para la reducción del absentismo”. Disponible en: <https://www.egarsat.es/la-flexibilidad-laboral-una-medida-efectiva-para-la-reduccion-del-absentismo/>. (Accedido el 14 de mayo de 2019).

Ayuntamiento de Madrid, área de gobierno de familia y servicios sociales (2007). “Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas”. Disponible en: [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_Conciliacion\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf). (Accedido el 20 de mayo de 2019).

Presidencia de la Generalitat (2019). “Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana [2019/1653]” Disponible en: <http://cotsvalencia.com/docs/Ley%20319%2C%2018%20febrero%2C%20servicios%20sociales%20inclusivos%20de%20la%20CV.pdf>. (Accedido el 24 de mayo de 2019).

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (2018). “Decreto 41/2018, de 20 de febrero, por el que se regula el concierto social para la prestación de los servicios sociales.”. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/39/4>. (Accedido el 26 de mayo de 2019).

Europa, Press. (2013). “El teletrabajo como herramienta para reducir el estrés laboral”. Madrid. Disponible en: <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-teletrabajo-herramienta-reducir-estres-laboral-20130428100021.html>. (Accedido el 1 de abril de 2019).

