



Facultad de Ciencias de la Educación
TRABAJO FIN DE GRADO

GRADUADO EN PEDAGOGÍA

Gestión Pedagógica de las Organizaciones Sociales,
Empresariales y Educativas, Orientación en Educación

La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Realizado por:

Esther Mancera Aranda

Tutorizado por:

Pablo Daniel Franco Caballero

Facultad de Ciencias de la Educación

4º Pedagogía A, 2016/2017

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Resumen:

A lo largo de este trabajo fin de grado se realiza una labor de investigación con el objetivo de conocer el marco histórico y legal de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La conciliación, a pesar de ser un término muy usado en la sociedad actual, tiene sus raíces en el Siglo XX por lo que ha sufrido numerosos cambios con el paso del tiempo. La fundamentación teórica ha permitido conocer aquellas medidas que mejor se adaptan a las necesidades, tanto de los empleados, como de la organización donde se ha desarrollado el proyecto. Todo ello ha permitido incluir en la propuesta de mejora aquellas medidas que mejor se adaptan a ambas partes con el fin de conseguir los beneficios y ventajas que se recogen en los diferentes estudios, como por ejemplo: mayor productividad, mejora de la calidad de vida, mayor rendimiento económico, etc. En conclusión, se hará un recorrido desde los inicios hasta la etapa actual de la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral, analizando la normativa que ha amparado esta práctica a lo largo del tiempo, con el fin de conocer, proponer y mejorar las medidas conciliadoras de la organización.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal	4
1.1. Concepto	4
1.2. Evolución histórica.....	6
2. Objetivos	9
3. Marco legal.....	9
3.1. Previsiones europeas	9
3.2. Normativa española.....	11
4. Medidas operativas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	14
5. Beneficios de las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal	17
5.1. Beneficios para la empresa.....	17
5.2. Beneficios para el trabajador.....	18
6. Costes y barreras que obstaculizan la conciliación en la empresa	18
7. Metodología	20
8. Evaluación del proyecto	21
9. Propuesta de mejora	23
CONCLUSIONES	25
Referencias	27

INTRODUCCIÓN

Para mi intervención me decidí por conocer cómo se lleva a cabo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en una empresa privada. Este tema, a pesar de tener unos antecedentes históricos, sus inicios se remontan al inicio del Siglo XX (Alcañiz, 2004), está en debate por la necesidad, tanto de hombres como mujeres, de poder desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de tu vida (personal, profesional y familiar). Parte de este debate ha cobrado voz gracias al auge de las redes sociales, donde, por ejemplo, a través del “Club de Malas Madres” (2017) se ha dado voz y visibilización a la necesidad de conciliar.

Otro aspecto importante a destacar es la rentabilidad de la conciliación familiar, personal y profesional, es decir, ¿es rentable económica-productivamente para las empresas llevar a cabo medidas conciliadoras? Algunos autores como Albert, Escot, Fernández & Palomo (2010) recogen entre sus ventajas el aumento de la productividad, aunque también aclaran que asegurar el aumento de beneficios es más difícil de contrastar ya que se tendría que calcular los costes que suponen las mejoras de las políticas de conciliación así como los beneficios producidos por estas mejoras. Además del no poder asegurar beneficios económicos ligados directamente a políticas conciliadoras, ¿qué nos limita a crear Planes de Conciliación? Como también recogen Albert et. alt. (2010), las barreras que más limitan son la actividad que realiza la empresa, el esfuerzo en la planificación y gestión y los horarios de desarrollo de la empresa.

Hay que tener en cuenta la individualidad y exclusividad de los Planes de Conciliación, ya que las necesidades, objetivos y realidades de cada empresa pueden ser muy diferentes en cada organización. Por ejemplo, una gran cadena de supermercados tendrá un Plan de Conciliación muy diferente al que pueda tener una pequeña empresa dedicada a los recreativos, dado que el presupuesto económico a invertir, así como el nº de empleados, el horario de trabajo, etc., es muy diferente y distante entre ambas.

Otro aspecto constatable es la insuficiente normativa que la Administración Pública ha llevado a cabo dada las necesidades generacionales, por lo que se deberían plantear medidas públicas para la consecución y mejora de políticas conciliadoras.

Otro agente a tener en cuenta es el papel que tienen las organizaciones sindicales, estas tienen una labor muy importante que es ayudar y favorecer la elaboración de políticas conciliadoras así como realizar labores de concienciación dirigidas tanto a las empresas como a la sociedad en general. Es muy importante que esta labor de concienciación se lleve a cabo en todos los niveles de la sociedad, ya que gracias a ello, podremos llegar algún día a que la gran mayoría de las familias españolas no tengan que decidir entre ver crecer a sus hijos, crecer profesionalmente, o simplemente, realizarse en su vida personal.

1. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal

1.1. Concepto

En primer lugar, debemos aclarar el término **conciliar**. Según la R.A.E. (2017), es “hacer compatibles” o “poner de acuerdo” dos o más personas o cosas. Se hace evidente, que este término implica un enfrentamiento o desafío para las partes que actúan.

Actualmente, nos referimos a la conciliación como la compatibilidad del tiempo que le dedicamos a la familia y al trabajo, con el fin de que las personas se desarrollen plenamente en todos los ámbitos de su vida, además de “la necesidad de gestionar mejor el capital humano de las empresas” (Albert, Escot, Fernández & Palomo (2010). Basándonos en la herramienta de apoyo nº 7 “Ordenación del Tiempo de Trabajo” realizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad (2017), debemos tener claro que la conciliación implica también corresponsabilidad, es decir, lograr un reparto equitativo de las tareas domésticas, las cargas familiares y de todas aquellas responsabilidades que podemos llegar a compartir con el resto de nuestra familia (principalmente pareja, aunque también podemos incluir a hijos, hermanos, padres, etc.).

Como recoge Merino (2015, p.6) “el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos y de las personas dependientes está estrechamente ligado a la igualdad de trato y de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo entre hombres y mujeres”; esto ha sido una de las razones por las que la conciliación familiar y laboral se presta a ser estudiada, analizada y mejorada.

Enlazando con lo anterior, y basándonos en lo descrito por Merino (2015, p.6), se considera de vital importancia que las medidas conciliadoras sean de carácter universal (tanto para trabajadoras como trabajadores) dado que su finalidad es la igualdad de oportunidad en el desarrollo de ambos sexos, y si sólo se promoviesen medidas dedicadas a un género (probablemente en pro de las mujeres) seguiríamos contribuyendo a la discriminación laboral dado que las empresas continuarían creyendo

en la premisa de que contratar a una mujer implica una mayor inversión por lo que la brecha entre hombres, mujeres y empresas continuaría existiendo, y posiblemente aumentando.

¿Qué agentes sociales participan y qué papel desempeñan?

Los agentes que participan son las empresas, los trabajadores/as, administración pública y organizaciones sindicales; cada uno desempeña un papel importante en la búsqueda de la conciliación (Ministerio de Igualdad, 2010); estos son:

Tabla 1

Agentes sociales que participan en la conciliación

Agentes sociales	Acción que desempeña
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración Pública 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar acciones de sensibilización para la ciudadanía y organizaciones laborales - Desarrollar medidas de flexibilidad horaria tanto para servicios públicos como para privados. - Definir medidas de reorganización horaria de los trabajos para favorecer la conciliación. - Dotar a los bienes y servicios públicos de buenas prácticas conciliadoras.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar y poner en práctica medidas de flexibilidad (tanto flexibilidad horaria, como en el espacio de trabajo) - Desarrollar medidas que mejoren la normativa en materia de conciliación - Desarrollar medidas que ayuden en la mejora

- del cuidado de personas dependientes.
 - **Trabajadores/as**
 - Corresponsabilidad.
 - Uso responsable de las medidas de conciliación
 - **Organizaciones sindicales**
 - Favorecer la construcción de políticas conciliadoras acordes a las necesidades de la sociedad.
 - Ayudar en la elaboración de leyes efectivas.
-

Nota. Recuperado de Ministerio de Igualdad 2010

Cabe destacar que todos estos agentes sociales tienen un papel fundamental en la consecución de unas políticas conciliadoras justas que permitan a toda la sociedad desarrollarse plenamente en todos los aspectos de su vida.

1.2. Evolución histórica

A lo largo de la historia, la mujer ha ocupado el papel protagonista en el cuidado de la casa y de los hijos, es decir, de la labor reproductiva (Merino, 2015). Por su parte, el hombre se encargaba de la labor económica; trabajar para procurarle comida y una buena posición socio-económica a su familia. Estos dos papeles han sido independientes durante muchos años, en otras palabras, el hombre no se interesaba ni participaba en la educación de sus hijos ni en la organización de la casa y la mujer tampoco participaba en la economía familiar.

Es a partir del siglo XX cuando empieza a cultivarse el verdadero germen del cambio, participan en este germen distintas circunstancias, algunas de estas a nivel mundial son (Alcañiz, 2004):

- II Guerra Mundial. Las mujeres tuvieron un papel fundamental ya que aportaron la mano de obra necesaria durante los años de guerra, además de participar en la reconstrucción de Europa tras la gran guerra.
- Declaración Universal de los derechos humanos de 1948. En el artículo 2 de esta declaración, se reconoce:
“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)
- El impacto del uso de métodos anticonceptivos que hace que el rol reproductivo de la mujer se desplace (Alcañiz, 2004)
- Crecimiento del sector servicios, donde todavía a día de hoy, podemos comprobar una presencia mayoritaria femenina (Alcañiz, 2004)

A nivel nacional, como recoge Madrid, Empresas y Conciliación (2007), el cambio se retrasa debido a la Guerra Civil y la posterior dictadura de Franco hasta el último tercio del siglo. Si bien es cierto que a partir de la crisis de 1917 se crearon eventos en pro de la mujer, como por ejemplo la “Revista Popular”, el Lyceum Club Femenino y campañas de divorcio y voto de la mujer, con la llegada de la Guerra Civil todo queda paralizado y relegado a otros planos.

Parafraseando a Madrid, Empresas y Conciliación (2007), los años 40 y 50 se conocen como los más oscuros y deprimentes para las mujeres contemporáneas de España ya que fueron apartadas del trabajo fuera de casa para que se dedicasen plenamente al cuidado del hogar y de los hijos; sólo conservaban el empleo aquellas mujeres cuyos maridos no superaban una cifra determinada de ingresos. Con la finalización de la Guerra Civil en 1939, se hizo obligatorio el aprendizaje de disciplinas del hogar para todas las mujeres españolas. Más tarde, estas prácticas se extendieron hasta la universidad, lo que provocó una gran huella aún persistente en la sociedad española en el tema de la mujer y el trabajo.

El fin de la dictadura significó que todos los movimientos que luchan por los derechos de las mujeres abandonasen la clandestinidad y se agrupasen de acuerdo a sus ideas y planteamientos. En 1976 se produjo un punto de inflexión con la ratificación de la Ley

de Relaciones Laborales donde se aboga por “a trabajo igual, salario igual” (Madrid, Empresas y Conciliación, 2007); este cambio que se puso en marcha a partir de la década de los 80, se tradujo en un aumento de empleo de las mujeres que comprendían entre 25 y 65 años.

Como afirma Rhoda Unger (Barroso, 2014), este último avance se conocido como la etapa de la expansión de los roles, donde nos encontramos con dos claras tendencias dentro de ella. La primera tendencia incluye a la parte de la sociedad que veía esta incorporación al trabajo como algo positivo, y la segunda es la que consideraba que atraería consecuencias negativas ya que la mujer tendría que cargar con más tareas además de su papel reproductivo. La etapa que le sigue es la competición de roles; esta etapa trae implícito el conflicto entre trabajo y familia ya que la sociedad debe acoger a las nuevas estructuras laborales que han emergido gracias a la aceptación de que el trabajo femenino es viable y por ende, es una elección más tanto para los empleadores como para las mujeres que se desempeñaban únicamente en el ámbito familiar. La última etapa la define como convergencia trabajo-familia; el motivo principal de esta etapa es el cambio en el concepto del conflicto trabajo-familia, lo que ha permitido que los contratantes hayan captado la importancia de tener a mujeres en su plantilla, aunque esto suponga también un cambio en las políticas de Igualdad y Conciliación, así como cambio de horarios y espacios de trabajo, etc.

En los últimos años, nuestra sociedad se ha visto partícipe en numerosos cambios que han hecho que la conciliación no sea posible o tenga dificultades. Estos cambios, como recoge UGT Castilla y Leon (UGT, 2014) van desde una mayor globalización económica y el impacto que esto acarrea, las nuevas medidas prestacionales, hasta el envejecimiento de la población, las nuevas formas de familias, etc.

En el terreno actual, destaco la creación del “Club de MalasMadres” (2017), una asociación que nace de la necesidad de visualización del problema social que cae sobre los hogares españoles, en especial sobre las mujeres. Este club ha creado la Asociación Yo No Renuncio para seguir con la visibilización del problema social que nos rodea; dicha asociación realiza tareas de información y apoyo a la conciliación, dando voz a personas que tiene dificultades para conciliar así como de aquellas familias que son un referente en conciliación, fomentando la concienciación social y promoviendo medidas

que desemboquen en un cambio real en pro de la conciliación. Para más información sobre este Club y la Asociación, acceder a <https://clubdemalasmadres.com/>.

2. Objetivos

- Conocer de qué trata la conciliación laboral, familiar y personal, así como su evolución histórica.
- Conocer qué medidas legales amparan esta práctica.
- Conocer las ventajas que ofrece tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Mejorar la calidad de vida y el rendimiento de los trabajadores, posibilitando un mayor crecimiento de la organización.

3. Marco legal

A lo largo de este apartado, realizaremos un recorrido a través de aquellas normas que han abogado por la igualdad, corresponsabilidad y conciliación en los últimos años tanto a nivel europeo, como a nivel nacional.

3.1. Previsiones europeas

- Directiva 92/85/CEE, del 19 de octubre de 1992

Esta directiva tiene como objetivo la protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia. La protección era a nivel psicológico y físico, pretendiendo el cuidado de estas frente a agentes químicos y biológicos, así como de actividades de riesgo para la salud o peligrosas; además de eximir las de realizar trabajos nocturnos. Asimismo, esta directiva recoge “no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres” (D. 92/85/CEE, de 19 octubre), con esta medida,

además de otras que se mencionan en la directiva, “garantiza” que las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o que han dado a luz, conserven sus puestos de trabajo, así como la permisividad de disfrutar de los permisos de maternidad expuestos.

- Directiva 96/34/CE, del 3 de junio de 1996

Esta directiva es relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Este acuerdo marco recoge que los trabajadores (tanto mujeres como hombres) tienen derecho a un permiso individual mínimo de 3 meses para ocuparse de sus descendientes (ya sea mediante nacimiento o adopción). Una vez acabado el permiso, los trabajadores tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, o uno similar. Este Acuerdo recoge que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores por solicitar o disfrutar de la baja parental; además, prevé que los Estados miembros o interlocutores sociales adopten medidas para permitir a los trabajadores ausentarse de su puesto de trabajo por motivos familiares urgentes.

- Directiva 2006/54/CE, del 5 de julio de 2006

En esta Directiva destaca la intención de adoptar medidas relativas a la compatibilización familiar, laboral y personal mediante la flexibilidad del horario de trabajo, así como creando guarderías y centros de día para el cuidado de personas dependientes.

Esta Directiva promueve, en mayor medida, principios de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo.

- Directiva 2010/18/UE, del 8 de marzo de 2010

Esta directiva establece disposiciones mínimas facilitando la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores con hijos. Se recogen medidas de permiso parental, modalidades de aplicación, así como derechos laborales contra la discriminación y reincorporación al trabajo.

De forma más particular, en la norma se recoge el aumento de duración del permiso parental, permitiendo que se transfieran tres de los cuatro meses entre los progenitores con el fin de un uso más igualitario. Por parte de los empleadores, estos están en la obligación de la conservación del puesto de trabajo así como la igualdad de trato una vez incorporados al empleo.

3.2. Normativa española

A nivel nacional, cabe destacar la Constitución Española (1978) donde Rodríguez (2010, p.230) recoge que “los derechos de conciliación se acercan a los derechos fundamentales porque buscan la igualdad real a través de la corresponsabilidad porque su garantía de ejercicio se encuentra en la tutela antidiscriminatoria”. Además, como también recoge Rodríguez (2010, p.230) “la conciliación es un principio jurídico explicitado normativamente que, a pesar de que desborda el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, encuentra en él su especial predicamento”.

A continuación destacamos los artículos de la Constitución Española (1978) donde queda visible lo comentado por Rodríguez (2010):

- **La Constitución Española** (1978) donde encontraremos la relación de las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal dictaminadas por:
 - Artículo 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 participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (Constitución Española, 1978).

- Artículo 14 “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*” (Constitución Española, 1978)
- Artículo 39 “*Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*” (Constitución Española, 1978)

En estos tres artículos mencionados (9.2; 14; y 39 en todos sus subapartados) se recogen derechos y deberes estrechamente ligados con la protección de la familia, así como principios contra la discriminación y el deber de los poderes públicos de la protección de la libertad e igualdad de los individuos y la protección integral de los hijos.

De forma más particular, parafraseando a Rodríguez (2010) recoge que a pesar de la falta de claridad en la formulación del derecho a la conciliación en los textos legales, hay algunos casos, como por ejemplo, el artículo 44 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y el artículo 4.3.g. de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo donde se reconoce el derecho individual a la conciliación personal, familiar y profesional.

Dada nuestra participación como país miembro de la Unión Europea, y teniendo en cuenta los textos legales mencionados en el apartado anterior, vamos a realizar un recorrido por aquellas leyes, con base en las Directivas de la UE, que se han llevado a cabo a lo largo de estos años en el territorio nacional.

- Ley 39/1999, del 5 de noviembre

Esta ley tiene su base en las Directivas 92/85/CEE de 19 de octubre y 1996/34/CEE de 3 de junio. Esta ley introduce cambios en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de la familia; otros cambios son: ampliación del derecho a la reducción de jornada de trabajo y excedencia a los trabajadores con personas mayores o enfermas a su cargo, se facilita

a los hombres el acceso a cuidar de los hijos, se modifican los permisos por adopción y acogimiento, se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia entre los que se encuentran riesgo durante el embarazo, parto, lactancia o enfermedades causadas por el embarazo.

La novedad, quizá más importante que trajo consigo esta ley, es la creación de una nueva prestación de la Seguridad Social cuya finalidad es proteger a la mujer trabajadora embarazada.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Esta ley tiene su germen en la Directiva 2006/54/CE, del 5 de julio de 2006. La Ley 3/2007 tiene como principal objetivo la igualdad entre hombres y mujeres por lo que incluye medidas de conciliación como una técnica indirecta para dicho objetivo. Estas medidas van desde la modificación del permiso de paternidad como un permiso independiente del de la madre, lo que permite al padre la no asistencia al trabajo durante 13 días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento. En el caso de la maternidad, se mejoran los permisos, ampliándolos en dos semanas por los supuestos de hijo/a con discapacidad.

Además, en el artículo 44. 1 menciona que “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (Ley Orgánica 3/2007); es decir, corresponsabilidad.

- Real Decreto- ley 3/2012, del 10 de febrero

Los cambios más significativos de este Real Decreto-ley 3/2012 son las modificaciones del artículo 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores. Entre estos cambios se encuentran:

- o El derecho de ambos progenitores de disfrutar del permiso de lactancia.

- Reducción de jornada laboral con referencia diaria lo que permite que se concrete a través de convenio colectivo.
- Si el periodo de vacaciones de uno de los cónyuges coincide con baja laboral, podrá disfrutar de las vacaciones una vez haya acabado esta baja independientemente de si ha terminado el año natural, siempre que no exceda de los 18 meses.
- Los convenios colectivos pueden establecer criterios para la reducción horaria de la jornada laboral, dependiendo de las necesidades de la empresa y de los derechos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Medidas operativas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas que comentamos a continuación quedan recogidas por Ministerio de Igualdad (2010):

❖ Medidas para la organización flexible del tiempo y espacio de trabajo

En estas medidas se incluye la flexibilidad de entrada y salida al trabajo, jornada comprimida los viernes, jornada continuada, horas anuales, facilidades en el cambio de turnos entre empleados, bolsa de horas, realizar tele-trabajo, posibilitar videoconferencias en lugar de viajes, autonomía para organizar viajes de trabajo, autonomía en la organización del trabajo, ampliación de permisos (días de vacaciones así como permisos remunerados y no remunerados...) así como, equiparar los permisos entre parejas de hecho y matrimonios.

❖ Medidas de apoyo y desarrollo profesional

Estas medidas ofrecen garantías en el desarrollo profesional de los individuos, posibilitando la igualdad de oportunidad; además ofrece apoyo en el desarrollo personal potenciando habilidades y capacidades. Entre las medidas que ofrecen se encuentra la modificación de la carga de trabajo y responsabilidades en casos puntuales por motivos personales, formación técnica en habilidades y orientación profesional en horario laboral permitiendo el acceso a todos independientemente de su realidad personal y familiar. Además se puede ofrecer ayuda psicológica, asesoría legal y financiera, apoyo profesional; y en casos particulares formación de personas en excedencia.

❖ Beneficios sociales y servicios

Estos servicios van desde instalaciones que la organización pone a disposición de su plantilla así como recursos que tienen como objetivo la mejora de la calidad de vida así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Entre los servicios se contemplan:

- Aparcamiento en el centro de trabajo, servicios “lanzaderas” hasta el centro...
- Gimnasio en el lugar de trabajo, organizar campeonatos deportivos, facilitar la vida activa y sana, etc.
- Servicio para el cuidado de menores o personas dependientes, como puede ser guarderías o centros de día, así como información de estas en las cercanías de la empresa.
- Apoyo económico para sufragar los gastos de guardería o centros para personas dependientes.
- Seguros médicos, vida, etc., subvencionados parcial o totalmente por la empresa.
- Áreas de descanso, cafeterías, comedor.
- Área de comida en el lugar de trabajo, catering subvencionado, etc.

❖ Medidas de contratación y retribución

Estas medidas se dividen según sus objetivos en:

- Las medidas que quieren garantizar que la situación personal/familiar de cada individuo no sea condicionante para la selección, contratación o promoción.
- las medidas que tienen en consideración la situación familiar/personal de los empleados y aplican medidas retributivas a través de beneficios extra-salariales.

Los objetivos de ambas se recogen en medidas como las siguientes:

- Evitar que la carga profesional del individuo, que se encuentra en permiso, recaiga sobre el resto de compañeros; es decir, que haya sustituciones.
- Política de estabilidad en el empleo
- Complementos a las compensaciones por maternidad/paternidad/enfermedad que ofrece la Seguridad Social.
- Ayuda a la familia, por ejemplo: ayudas para libros escolares, familias numerosas, en situación de riesgo, etc.
- Ayudas para las personas (abonos para la comida, transporte, etc.)

❖ Mejora de los permisos legales

Las medidas que se ofrecen a partir de las directivas, leyes, y estatutos, a veces son insuficientes y en la mayoría de los casos, no se adaptan a la situación personal/laboral/familiar de los individuos por lo aquellas empresas que puedan emplear una parte de sus recursos económicos a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus trabajadores, con todos los beneficios que conlleva, puede llevar a cabo medidas como las siguientes:

- Ampliación voluntaria del permiso de maternidad. Esto puede conllevar una suspensión temporal de su relación laboral con una reducción de su salario o suspensión de este.
- Ampliación voluntaria del permiso de paternidad.
- Establecer un permiso retribuido para la madre los días anteriores a la fecha estimada de parto.

- Ampliación del permiso de lactancia tanto en términos de horas como en duración temporal.
- Aumentar los días legales de vacaciones retribuidas.
- Mejorar la duración y condiciones de las reducciones y excedencias de trabajo.

5. Beneficios de las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal

5.1. Beneficios para la empresa

Las ventajas y beneficios que se recogen a continuación quedan recogidos por las Herramienta de Apoyo nº6 (2017), Herramienta de Apoyo nº7 (2017) y Madrid, Empresas y Conciliación (2007). Estas son:

- Mejorar la productividad, esto tiene relación directa con la mejorar en la calidad de vida de los trabajadores; asimismo, la mejora de la productividad incidirá positivamente en la calidad del servicio y un mayor rendimiento económico. Todo ello re incidirá en la satisfacción laboral.
- Incremento del compromiso con la empresa lo que significa que el personal se siente comprometido con la empresa al sentirse una parte importante de la organización.
- Se reduce el absentismo laboral por lo que los costes disminuyen.
- Contratar y retener personal cualificado. Las medidas de conciliación facilitan que el personal que contratamos se quede en la empresa, este apartado es muy importante en aquellos sectores donde no es fácil encontrar a personas cualificadas.
- Reducción de las bajas laborales ya que nos aseguramos del bienestar psicológico de los trabajadores. Si mejoramos en estos aspectos, habrá una reducción también del absentismo laboral y con ello un aumento de la productividad y calidad de servicio.
- Mejora de la imagen de la empresa en el mercado. Con esta ventaja tenemos la posibilidad de atraer a nueva clientela así como a nuevos trabajadores.

- Ahorro en costes de personal ya que retenemos talento y aumentamos la fidelización lo que hace una plantilla más estable y nos ahorra gastos de formación reiterados.
- Mejora el clima laboral y con ello la gestión y planificación del tiempo.
- Enriquecimiento de la cultura laboral; provocado por la incorporación de políticas de conciliación ya que fomenta la integración e igualdad de géneros favoreciendo un aumento de diferentes puntos de vista constituyendo un pilar imprescindible de la empresa como es el capital de ideas de la organización
- Fortalece el sistema democrático ya que facilita el ejercicio del derecho a la igualdad.

5.2. Beneficios para el trabajador

Así como los beneficios para la empresa, los beneficios y ventajas que se exponen a continuación, estos tienen su base en la Herramienta de Apoyo nº 7 (2017), y en Madrid, Empresas y Conciliación (2007):

- Mejora de la autoestima y motivación lo que desemboca en menor estrés y mayor calidad de vida.
- Mayor satisfacción ya que se reduce la sensación de culpabilidad por no dedicar el tiempo deseado a la parte personal y familiar.
- Mas disponibilidad horaria lo que permite una mejor gestión del tiempo laboral, personal y familiar.
- Incrementa su ocupación y mejora su desarrollo profesional lo que provoca una mayor autoestima y motivación.
- El entorno de trabajo se vuelve más cómodo y comprometido, lo que se traduce en fidelización con su empresa.
- Mejora el equilibrio personal-profesional, además de un mayor desarrollo potencial y creatividad.
- Mejora de la salud laboral ya que se reducen el nivel de estrés.
- Mejor y mayor estabilidad profesional.

6. Costes y barreras que obstaculizan la conciliación en la empresa

Como recogen Albert, Escot, Fernández & Palomo (2010) llevar a cabo medidas de conciliación puede suponerle a la organización hacer frente a una serie de costes tanto monetarios como organizativos. Estos costes se pueden dar de forma individual o ambos juntos; por ejemplo cuando se llevan a cabo políticas de permisos, excedencias, etc., ya que si se conceden permisos superiores a los estipulados, el pago del salario corre por cuenta de la empresa así como los costes organizativos. Los costes que pueden acarrear la flexibilidad en el trabajo no tienen costes monetarios directos pero si organizativos ya que puede dificultar la coordinación de los miembros del equipo, supervisión de trabajo, etc.

Además de estos costes, cabe la posibilidad que tengan que hacer frente a las consecuencias negativas de la competitividad que pueda surgir ya que si individuo disfruta de medidas de conciliación, o permisos retribuidos, el resto de compañeros tendrán que hacer frente dentro de sus posibilidades a la parte de trabajo que el anterior compañero no realiza.

Albert et. alt. (2010) hacen referencia a los resultados de un cuestionario realizado en una organización, donde se obtienen “puntuaciones medias más bajas que las que se obtenían para los beneficios de la conciliación.” Recogen que los posibles costes de la medida de conciliación son, entre otras:

- Inversión en formación para facilitar la adaptación e incorporación al trabajo de la persona que sustituye
- Costes monetarios y de tiempo en la selección de la persona contratada para la sustitución.
- Redistribución del trabajo entre los demás compañeros.
- Si existen excedencias de larga duración puede suponer una inversión en formación una vez la persona retorna a la empresa.
- Costes económicos y organizativos
- Problemas de adaptación de las personas que sustituyen
- Medidas de conciliación que obstaculizan el alcance de los objetivos, así como poca rentabilidad.

Estos mismos autores (Albert et al., 2010), recogen las barreras que obstaculizan la adopción de medidas de conciliación por parte de la empresa. Entre estas posibles barreras se encuentran:

- La actividad que desarrolla la empresa dificulta la aplicación de algunas medidas
- Grandes esfuerzos para la planificación y gestión.
- La existencia de prioridades más importantes
- Actitudes negativas y prejuicios.
- La plantilla no tiene un perfil adaptable al trabajo flexible
- No se dispone de los recursos o tecnología necesaria.

7. Metodología

Para recabar la información que necesitaba en mi proyecto me he basado en tres estrategias muy sutiles dado el carácter privado de la empresa donde he realizado mis prácticas.

Las estrategias que he utilizado han sido:

- Observación no participante. En primer lugar me decanté por esta porque no quería tener una participación explícita ya que podría causar malas interpretaciones. Este tipo de observación me ha permitido conocer y sacar conclusiones acerca de mi objetivo principal, la conciliación en la empresa. *¿Cómo he podido observar?* Pues fijándome en los horarios de trabajo, así como en el espacio donde trabajaban; teniendo en cuenta además la realidad familiar y personal que dejaban entrever los empleados.
- Entrevista. Estas entrevistas no estaban planificadas ni tenía preguntas cerradas, sino que de una manera informal realizaba dos o tres preguntas a los empleados; las preguntas pasaban desde si conocían la conciliación, qué medidas creen oportunas, si utilizarían las medidas que se pudiesen en práctica; preguntas más generales, como por ejemplo si consideraban la conciliación como algo factible. Como he dicho anteriormente, estas preguntas las realizaba en un ambiente

totalmente informal, permitiéndome esto que los entrevistados no se sintiesen cohibidos o me respondiesen algo que no corresponde con la realidad que viven.

8. Evaluación del proyecto

Este proyecto de investigación, concienciación y propuesta de mejora se ha llevado a cabo durante los meses de febrero a mayo en Grupo Sipadan. ¿Qué es Grupo Sipadan? Es un distribuidor de formación que provee de productos y servicios necesarios para la formación, como por ejemplo contenido e-Learning, cursos online, tutorización, campus, plataforma de tele-formación, material didáctico, etc. (para más información www.sipadan.es)

La oficina central de esta empresa se sitúa en Calle Pirandello (Teatinos). El Grupo cuenta además con una academia de inglés situada en la Avda. Plutarco. En la oficina central se realizan labores de gestión, venta de cursos, creación de contenidos y libros de texto, maquetación de cursos e-Learning, servicio técnico, labores comerciales, etc.; mientras que en la academia se imparten clases de inglés impartidas por profesoras y/o nativos, y labores administrativas.

Se debe tener en cuenta los trabajadores de esta organización desarrollan su horario laboral en turno partido (8.30-14.00 / 15.00-18.00), a excepción de varios de ellos que realizan su ejercicio de 9.00-14.00. Los horarios dependen del contrato laboral de cada uno.

Para resolver la evaluación del proyecto, vamos a contestar a las siguientes preguntas:

- La primera cuestión a tener en cuenta es relativa a la directiva de la empresa. ¿Están los directores y/o gerentes a favor de instaurar políticas tanto de Igualdad como de Conciliación?

La respuesta a esta cuestión es ambigua; en la empresa trabajan un número muy igualado de hombres y mujeres, aunque particularmente no se llevan a cabo políticas de Igualdad en sí. El interés de la directiva depende de la cantidad de trabajo a llevar a

cabo tanto de los servicios que ofrecen como del que supondría el poner en marcha estos planes.

- ¿Están los objetivos de la empresa en concordancia con la puesta en marcha de Planes de Conciliación?

Rotundamente sí, a lo largo del proceso de investigación, se ha podido constatar que la mayoría de las empresas y organizaciones pueden llevar a cabo planes de conciliación ya que estos no ejercerían influencias totalmente negativas en términos de producción. Además, la puesta en marcha de este plan, puede suponer una mejora o aumento de los objetivos iniciales de la empresa.

- ¿Qué necesidades tienen los empleados?

Al igual que es totalmente necesario conocer los objetivos de la empresa empleadora, es imprescindible conocer las necesidades de la plantilla para desarrollar las medidas que más se ajustan. Además, si no tenemos conocimiento previo de las necesidades es muy probable que nuestro Plan de conciliación no sea exitoso.

- ¿Es factible un plan de conciliación teniendo en cuentas las necesidades y objetivos de plantilla y empresa?

En el caso particular de esta organización considero que sí ya que se pueden poner en marcha medidas de conciliación que permitan la consecución de los objetivos generales y particulares de la empresa. Considero esto por la actividad que desempeña, el horario y la situación geográfica de la organización.

- ¿Quién disfrutaría de las medidas de conciliación?

Podrían participar todos los empleados de la organización, sin importar edad ni sexo. Aunque todos puedan acceder a estas ventajas, establecería una serie de necesidades a cubrir necesariamente. Entre estas necesidades incluiría el cuidado de menores, atención médica y atención a personas dependientes.

- ¿Cómo evaluaría la efectividad del Plan de Conciliación?

Realizaría seguimientos trimestrales, de forma general y particular, es decir, con los trabajadores y directores para conocer la evolución de las medidas, si estas se ajustan

realmente a las necesidades de ambos y si se están consiguiendo los objetivos previstos. Asimismo, si las medidas propuestas no se ajustan a la realidad de la plantilla y empresa será necesario modificarlas, permitiendo igualmente el principio de equidad.

Además, se puede nombrar a un responsable que se encargue de recoger las “quejas” y propuestas tanto de la plantilla como de los directores, de modo que actúe como unión entre ambas partes de la organización.

La susodicha evaluación se puede realizar de numerosas formas, en este caso, como la empresa no cuenta con un elevado número de trabajadores realizaría unos cuestionarios, además de una asamblea donde se comuniquen los nuevos cambios así como las mejoras. Con los directores y responsable mantendría una reunión donde se puedan debatir las necesidades, propuestas de mejoras y cuestiones relacionadas que surjan.

- ¿Cómo fomentaría el buen uso y conocimiento de las medidas de conciliación?

En primer lugar, una charla informativa y formativa donde queden claros los principios, necesidades y medidas que se van a tomar. Otra aportación es la elaboración de un documento donde quede plasmado las organizaciones, centros de días, guarderías, ayudas, subvenciones, etc., y en definitiva, toda la información que puedan necesitar los trabajadores para que su conciliación sea efectiva.

9. Propuesta de mejora

Dado el carácter privado de la organización y la carga de trabajo de la plantilla en el periodo de realización del Practicum II, el plan inicial de llevar a la práctica un Plan de Conciliación pasó a otros planos por lo que no he podido realizar aquello que realmente me hubiese gustado. Por ello, como propuesta de mejora, propongo una serie de medidas conciliadoras teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Las medidas que considero que mejor se ajustan a ambas partes son:

- Flexibilidad en el espacio de trabajo

Esta medida permite que aquellos trabajadores puedan realizar un determinado nº de horas laborales desde otra localización, por impedimentos médicos, familiares, etc. Con la ayuda de un calendario laboral, el empleado podrá realizar las actividades de esas horas/días desde su casa; además, con el uso de las nuevas tecnologías se facilita esto ya que puede mantener reuniones mediante videoconferencias, así como acceder a todo lo necesario a través de internet y su dispositivo.

- Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Dentro de los horarios de apertura/cierre, podemos permitir que los trabajadores realicen su jornada de trabajo según las necesidades y obligaciones que tengan en el día. Es decir, en parte se trabajaría por objetivos; ampliando o disminuyendo nuestro horario según la carga de trabajo u objetivos más cercanos a cumplir.

Debemos de tener en cuenta, que aunque el horario de trabajo sea flexible, debemos cumplir con el número de horas que aparece en nuestro contrato.

- Apoyo al desarrollo profesional

La organización puede tomar por deber la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, dentro de lo posible, una vez se incorporen de los permisos retribuidos (baja paternal, excedencia, etc.). Asimismo, teniendo en cuenta las posibilidades de la empresa, se podría modificar la carga de trabajo del empleado tanto en la reincorporación como en su práctica habitual con el fin de disminuir el estrés y mejorar el rendimiento profesional así como la satisfacción personal.

CONCLUSIONES

Con la realización del trabajo fin de grado mi objetivo se centraba en conocer y poder llevar a cabo las medidas de conciliación que mejor se ajustasen a la organización donde desarrollaba mis prácticas. A medida que el Practicum avanzaba y con él, este proyecto, aparecían factores que jugaban en contra para la puesta en marcha de medidas conciliadoras; aun así, mi objetivo de investigar, conocer y reflexionar sobre ello sí se cubría.

A medida que realizaba la tarea de investigación e iba cubriendo mi objetivo inicial, aparecían otros objetivos a satisfacer. Algunos de estos objetivos guardan relación con la historia de la mujer, y en especial de la mujer trabajadora y su lucha por sobrevivir en un mundo hecho a medida de los varones. Esta lucha ha tenido numerosas fases que han supuesto tanto mejoras en la población femenina como retraimiento. Otro de los objetivos que ha hecho acto de presencia es relativo al ejercicio de la conciliación; es decir, qué medidas existen, cuáles pueden adaptarse mejor a la organización que las ponga en práctica, así como quién hace uso de ellas, porque no debemos de olvidar que aunque sea la mujer trabajadora quién luche por conseguir un equilibrio entre familia, empleo y dedicación personal; la parte masculina de la sociedad cada vez está más concienciada con las responsabilidades conjuntas y por ende, están en total derecho de participar en la práctica de las políticas de conciliación que se pongan en marcha en su organización laboral. La aparición de estos objetivos a lo largo de la investigación me ha permitido conocer otras vertientes que en un primer lugar no me planteaba.

Todo ello me ha hecho cambiar la concepción inicial sobre el término de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Entiendo que la conciliación nace como la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de ama de casa; en la actualidad la conciliación tiene en su base la necesidad de compatibilizar el desarrollo profesional, familiar y personal; es decir, permitir que los trabajadores tengan un desarrollo individual fuera de su empleo, además de disfrutar de su familia.

Un aspecto a tener en cuenta, es la individualidad con la que nace la conciliación y que prácticamente, conserva hasta nuestros días. Las políticas de conciliación están estrechamente ligadas con los Planes de Igualdad por lo que debe ir de la mano la consecución de una sociedad igualitaria con la conciliación tanto de padres como de

madres; ya que si abogásemos con la conciliación de una parte de la sociedad, contribuiríamos a la desigualdad tanto en condiciones de acceso al trabajo como de permanencia, etc.

La mayoría de las empresas y organizaciones no ponen en marcha políticas de conciliación ya sea por falta de información, conocimiento o por falsas creencias, puesto que si se conociesen todos los beneficios y ventajas que aporta tanto a la organización, empleados como a la sociedad en general, se plantearían la implantación y mejoras de las Políticas de conciliación.

En definitiva, aunque en los últimos años numerosas empresas han puesto en marcha planes de conciliación, aún son minoría por lo que la mayoría de mujeres y hombres trabajadores deben seguir eligiendo entre el desarrollo profesional, el desarrollo familiar, o personal.

Referencias

- Albert, R., Escot, L., Fernández, J. & Palomo, M. (2010) Cuaderno de Trabajo número 02/2010 de la Escuela Universitaria de Estadística de la Universidad Complutense de Madrid. “*Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa.*” ISSN: 1989-0567
- Alcañiz, M. (2004). Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? *Sociología. Problemas e prácticas* (44), 44-77. Recuperado de: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n44/n44a03.pdf>
- Artículo 9 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Recuperado de: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=9&ti po=2>
- Artículo 14 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Recuperado de: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&t ipo=2>
- Artículo 39 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Recuperado de: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=39&t ipo=2>
- Barroso, F. (2015) *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar* (Trabajo fin de grado, Universidad La Rioja, España) Recuperado de: http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Decisión nº 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

Decisión nº 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CER Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:31996L0034>

Decisión nº 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Recuperado de: http://boe.es/diario_boe/txt.php?id=DOUE-L-2010-80506

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409&tn=1&p=20161224#a4>

Madrid, Empresas y Conciliación (2007). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Madrid: Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Recuperado de: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar: análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 36, 1-45. Recuperado de: [file:///C:/Users/Esther/Downloads/6.-+Irene+Merino+-+Digital%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Esther/Downloads/6.-+Irene+Merino+-+Digital%20(2).pdf)

Ministerio de Igualdad (Ed.) (2010) Conciliación de la vida laboral, familiar, y personal. *Implantación de planes de Igualdad en organizaciones laborales. Materiales Divulgativos*. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.casm.es/cms-assets/documents/2158-863239.conciliacion.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017) *Herramienta de apoyo n°6: Conciliación de la vida laboral*. Recuperado de: http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_A_poyo_6_conciliacion_vida_laboral.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017) *Herramienta de apoyo n° 7: Ordenación del Tiempo de Trabajo*. Recuperado de: http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_A_poyo_7_ordenacion_tiempo_trabajo.pdf

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Rodríguez González, S. (diciembre, 2011). *Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes de su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE*. Anales de la Facultad de Derecho, 28. ISSN: 0075-773X

UGT Castilla y León (2014) *Guía de consultas más frecuentes sobre Derechos de Conciliación*. Recuperado el 6 de junio de 2017, de http://www.igualdad.ugtcyl.es/wp-content/uploads/2014/09/UGT_GUIA-CONCILIACION.pdf