



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

TITULACIÓN: MASTER EN ADMINISTRACION Y
DIRECCION DE EMPRESAS (MBA)

TRABAJO FIN DE MASTER

**LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL:
ESTUDIO CUALITATIVO EN UNA EMPRESA
DE DISTRIBUCIÓN ALIMENTICIA.**



ALUMNO: MARÍA GARCÍA MOLERO
DIRECTOR: DAVID CEGARRA LEIVA

Octubre 2014

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría expresar en estos párrafos mi agradecimiento a todas las personas que me han ayudado a realizar este trabajo final de Máster, en especial por su orientación, sugerencias, sobre todo el apoyo y motivación del profesor David Cegarra Leiva durante el proceso de supervisión del trabajo.

Quisiera también agradecer a los profesionales del Grupo Upper su colaboración a la hora de realizar las entrevistas. A Paloma García Bueno y Ana Carmen Gonzales González, miembros del Departamento de RRHH, por su aportación en la documentación sobre la empresa y que me han transmitido toda su pasión por el campo de las relaciones laborales.

A mis compañeros del máster y todo mi grupo de amigos el apoyo mostrado, su paciencia, generosidad y sugerencias.

A M^a Victoria Serna Fuentes por su apoyo incondicional, sinceridad y consejos.

Por supuesto, no olvidar a mi familia por todo el trabajo, tiempo y esfuerzo que han volcado en mí en los momentos más duros.

A todos, gracias por vuestro cariño y haber creído siempre en mí.

INDICE

1. RESUMEN.....	7
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. CONCEPTO DE “CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL”	12
4. LA LEGISLACION Y LA CONCILIACIÓN.....	14
4.1. LA REGULACIÓN JURÍDICA MÁS REPRESENTATIVA EN ESPAÑA..	15
4.2. MERCADO LABORAL: LA EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN Y PARADOS DE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.....	20
5. ¿CUÁNDO Y POR QUÉ SURGE EL PROBLEMA DE CONCILIACIÓN?..	28
6. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL” 36	
7. PRÁCTICAS CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.....	40
7.1. LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS APLICACIONES DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL TANTO PARA EL EMPLEADO COMO PARA EL TRABAJADOR:	51
8. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO DEL CASO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.	59
8.1. DISEÑO E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS.....	59
8.2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	60
8.3. PARTICIPANTES Y CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO 64	
8.4. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	64
9. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR QUE EMPLEA LA EMPRESA UPPER.	78
10. PROPUESTA PARA DAR SOLUCIÓN A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN LA EMPRESA UPPER.	81
11. CONCLUSIÓN.....	83
12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA	85
13. ANEXOS	91

1. RESUMEN

El propósito del presente trabajo de fin de master es analizar el concepto y las características de la conciliación laboral y personal. Se estudia hasta qué punto los cambios acaecidos en el mercado laboral durante los últimos años han condicionado el tiempo de trabajo en la vida de la persona.

Desde la incorporación de la mujer al trabajo, en ocasiones la desigualdad, división de responsabilidades entre el hombre y la mujer en el ámbito privado, los hábitos tradicionales de la división de trabajo según el género, el déficit de servicios de apoyo afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el empleo, sociedad, al entorno familiar, a la productividad empresarial y al bienestar.

El estudio cualitativo se realizará a la empresa “Grupo Upper” a partir de unas entrevistas realizadas a 30 empleados. Se estudian los datos, las diversas dificultades metodológicas para aplicar las medidas de conciliación a la empresa. Se plantearán las ventajas de conciliación para el trabajador, así como las leyes establecidas para ello.

El trabajo finaliza con ejemplos de buenas prácticas de gestión de los puestos de trabajo en la empresa para el logro de conciliación laboral y familiar.

2. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal es uno de los retos más importantes de España en el siglo XXI. Se han realizado cambios sociodemográficos, económicos y culturales que se identifican como una sociedad desarrollada: también la mayor incorporación de la mujer al mercado

laboral, su permanencia, la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y en el cuidado de la familia.

Conciliación de la vida laboral y personal significa, la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas, las responsabilidades familiares y el ocio. En ocasiones los empleados tienen que reducir sus aspiraciones profesionales para conseguir conciliar la vida laboral con la familiar. Un ejemplo de esta situación: el 84% de las 400 directivas de empresas de España encuestadas por Adecco en 2012 cree que solicitar una jornada reducida puede perjudicar a su permanencia en la empresa o a su promoción profesional.

No obstante, es importante ceder una parte a la vida familiar facilitando así su pleno desarrollo, sin dejar fuera el ámbito profesional el respeto a las normas laborales.

Actualmente en España la distribución de la jornada laboral es variable “afecta al empresario, que tiene derecho a imponerlo a su plantilla, y también al empleado, que debe acatarlo cuando le es impuesto pero tiene una serie de derechos al respecto y el empresario puede distribuir de forma irregular hasta un 10% de la jornada anual de sus trabajadores.” Esta manera está regulada y se contempla en la ley 3/2012, de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

“El empresario puede obligar a sus empleados a que trabajen más horas por jornada durante un período de tiempo, siempre que el exceso de esas horas sea compensado dentro de los 12 meses siguientes, y siempre que se lo haya comunicado a los afectados con un mínimo de 5 días de antelación. Si no fuera así, el trabajador puede negarse a hacerlo” (Sebastián Puig, Pilar Blázquez, Antonio de Miguel, Eneko Delgado, 2014).

Como consecuencia de esta circunstancia cada vez es más complicado compaginar los tiempos de trabajo y de vida familiar-personal.

En la situación de crisis económica actual que sufre la sociedad en su conjunto es importante estudiar un cambio en el modelo de gestión de las organizaciones. Las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico y la experiencia (Salanova y Schaufeli, 2004).

Los actores implicados en la conciliación de la vida personal y laboral, que posteriormente abordaremos, son los siguientes:

- Administración Pública
- Empresas
- Población ocupada

El trabajo se profundizará en el papel que realizan estos actores y como deberían asumir la conciliación aun sabiendo que se encontrarán dificultades y barreras.

De los actores responsables en materia de conciliación, la Administración Pública y actuación en el ámbito europeo, estatal, económico y local ha surgido a partir de las dificultades de la sociedad para compatibilizar la familia y el trabajo, las cuales han ido creciendo según el grado de desarrollo económico y el estado de bienestar del país. La administración pública es uno de los agentes que debería tener más peso a la hora de responder y ayudar a la conciliación de la vida laboral y personal. Aunque se toman medidas para solucionar los conflictos que surjan en el espacio laboral y personal sigue siendo a un ritmo muy lento. Una de las medidas fue en la esfera legal para reforzar los derechos de la población ocupada con la “Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral” en 1999. Pero no sólo es necesario cambios normativos sino también apostar por el desarrollo y la puesta en marcha de mecanismos que faciliten a la sociedad hacer equivalente la vida profesional con su vida personal. (Dancausa, 2010).

Se convierte en precursor el Ayuntamiento de Galdakao (Vicaya) en apostar por realizar contrataciones públicas que contengan cláusulas sociales en todos los contratos que se firme.

Las cláusulas sociales son introducidas de obligado cumplimiento, las áreas más importantes son la igualdad de género y los contratos a personas de colectivos que tienen más dificultades para encontrar un empleo.

El consistorio velará por la igualdad de género, la conciliación de la vida familiar y laboral, etc; lo realizará mediante la creación de una comisión técnica de seguimiento que deberá reunirse al menos una vez al año (después de la aprobación del presupuesto general en el que se establecen las obras y

servicios a prestar por el Ayuntamiento a la ciudadanía y las contrataciones que habrá de efectuar para poder hacerlo) (Janire Jobajuria, Deia, 2014).

Se incrementa el número de empresas que empiezan a estudiar la aplicación de métodos que puedan ayudar a armonizar la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, sin embargo no se encuentra un modelo organizativo en el espacio empresarial que arriesgue por el equilibrio personal y laboral. Las circunstancias de cada persona hacen que cada persona tenga diferentes niveles de necesidad, son problemas complejos y de difícil ajuste. Las empresas no tienen la clave de la conciliación, pero pueden adoptar un papel importante facilitando el equilibrio entre familia y profesión de la plantilla, regulando las relaciones de trabajo. Un problema común es la cultura empresarial que tienen valores tradicionales que no deja implantar nuevas gestiones laborales.

A las organizaciones sindicales se les reconoce su aportación en los elementos de equilibrio entre trabajo y familia en el ámbito de las relaciones laborales. La negociación colectiva y el diálogo social componen una apreciable herramienta para corregir las desigualdades que aún permanecen en algunas condiciones laborales y sociales.

La población femenina lleva muchos años compaginando pero no conciliando el cuidado de la casa, familia y trabajo. Hay un gran número de hombres que han dejado de pensar que son la cabeza de familia y el portador económico familiar. En el ámbito del hogar familiar es necesario luchar por la corresponsabilidad doméstica para ambos sexos. Ya hay muchos casos en que las responsabilidades laborales y familiares son compartidas. Han variado las prioridades familiares, cambiado el modelo familiar y reorganizado la vida laboral y personal.

Debemos plantearnos diferentes estrategias de conciliación por parte de la administración, medidas como campañas de sensibilización y desde las empresas se debe proceder a una reorganización del trabajo de esta forma facilitando a la población trabajadora un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Durante los últimos años se está imponiendo una situación de cambio en las empresas en busca de nuevas vías de crecimiento que permitan rediseñar sus estrategias y objetivos con el fin de permanecer viables en el mercado. Las empresas compiten con otras, lo que les lleva a plantearse una nueva forma de trabajar donde prime su ventaja competitiva: las personas. Las organizaciones están integradas por personas que son las que llevan a cabo los avances, logros y errores. Por eso, no es exagerado afirmar que el trabajador constituye el recurso más apreciado en la empresa. Podemos equipararlo a los avances en otros campos en la empresa, cada persona por su formación, actitudes y experiencia, ocupan un lugar estratégico por excelencia en la organización.

Para finalizar este apartado, cabría destacar que el tema escogido en este trabajo de fin de master es especialmente importante por ser un campo novedoso en el que todavía queda bastante por investigar y posteriormente aplicar a las organizaciones para lograr un mayor bienestar y salud de los trabajadores y mejores resultados organizativos. La elección de este objetivo de investigación está relacionada con la gestión de los Recursos Humanos.

Los objetivos del TFM son:

a. Analizar el concepto de conciliación de la vida laboral y personal, así como sus implicaciones sobre trabajadores y empresas.

El concepto de conciliación de la vida laboral y personal puede ser comprendido de diversas formas. También se expondrá la regulación jurídica en España aplicada al derecho de la conciliación laboral y personal. Se enumera los distintos efectos positivos de las prácticas de conciliación y los problemas de conciliar.

b. Estudiamos una empresa desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y personal.

Se presentará la información de la empresa, mediante entrevistas realizadas y contestadas por los trabajadores de los departamentos. El objetivo será

mostrar los resultados y analizar las entrevistas para obtener unas soluciones para una buena conciliación laboral y personal.

c. Conclusiones.

La sociedad tiene que avanzar mucho en la conciliación laboral y personal pero ya hay grandes brotes de facilidades para la población trabajadora, para la conciliación en las grandes empresas y en la administración pública sobre todo.

Este tema integra aspectos relativos a áreas profesionales propias del máster, como son las organizaciones de empresas (Gestión de Recursos Humanos) y sistemas avanzados en la gestión de empresas.

La profundización en el conocimiento de estos aspectos se ayudará en una mejor gestión del trabajo fin de máster.

3. CONCEPTO DE “CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL”

El término conciliación se origina en la palabra latina “*conciliatio*” que hace referencia a la mediación, sin imposición, entre dos ámbitos contrarios (Junter et al., 1999).

Las definiciones son muy diversas, por ejemplo, se entiende por conciliación, la necesidad de armonizar la vida laboral y personal. Aunque no ha estado consensuado ni desde instancias académicas, ni políticas, ni sociales. Aun así, este término, en los últimos años, ha adquirido una gran notoriedad política y mediática (Torns, 2003, 2004; Carrasquer, 2005).

Los mismos autores indican que pese a la popularidad del término conciliación, son muy pocos los estudios que abordan técnicamente este tema.

Al hacer una búsqueda de la definición de conciliación a través de estudios, diccionarios y trabajos podemos encontrar las siguientes definiciones del término:

-La conciliación, es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal y laboral (Instituto andaluz de la mujer, 2013).

-La conciliación se entiende como una situación de “pluripresencia” (laboral, familiar, personal) que cualquier persona intenta afrontar a lo largo de su vida, para compaginar lo mejor posible los distintos aspectos que consiguen dotarla de identidad personal y social (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2012).

Imagen 1: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



-En ocasiones el uso del término “conciliación” se emplea para remplazar al concepto basado en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares.

Fuente: Nuevas Empresas y Nuevos Trabajadores para Nuevos Tiempos.

Pero este concepto se queda muy limitado al no aludir a la esfera privada de las personas o su tiempo libre (en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación y disponer de tiempo para sí mismo). Por ello se nombrará “la conciliación de vida laboral, familiar y personal”.

-El ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, identifica conciliar como “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal” (2013).

-Una definición más específica de conciliación laboral y personal es "Capacidad de los individuos, con independencia de edad y género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones" (Felstead et al., 2002).

En general, los estudios de investigación revisados sobre la conciliación laboral y personal no se centran en reflexionar sobre el concepto. Aunque la gran mayoría comparte la idea de que conciliación es sinónimo de problemática

femenina y que las políticas diseñadas son exclusivamente para las mujeres (Teresa Torns Martín ,2005).

Por tanto, se presenta la necesidad de revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de los hijos y otras personas dependientes. La asunción en solitario por parte de las mujeres de estos derechos va a entrar en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo (Departamento Confederal de la Mujer de UGT, 2005)

Para finalizar, los elementos que definen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son la igualdad de oportunidades, la calidad en el trabajo, apostar por la flexibilidad y ayudar a que se cumplan las condiciones para la utilización del tiempo de ocio. Actualmente, el modelo estructural de familia ha cambiado y no solo afecta el tiempo de trabajo a las madres o padres, sino a toda persona que es asalariada y tiene derecho a tener tiempo para sí mismo.

4. LA LEGISLACION Y LA CONCILIACIÓN

El primer discurso elaborado sobre la conciliación de la vida laboral y familiar lo encontramos en algunos países europeos en la década de los 70.

Un ejemplo es Italia la ley de “paridad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo” (*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*”, n. 903, 1977) ratificó la prohibición de cualquier tipo de discriminación en base al sexo en el trabajo y extendió a los padres el permiso opcional para el cuidado, siempre que las madres renunciaran a su derecho.

En España la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral fue a comienzos de los años 80. Su incorporación acelerada a partir de las últimas décadas del siglo XX, fue debido a varios factores, cambios en los roles de género (ya no se educa a la mujer en la teoría de labores doméstica y a la familia), no a la subordinación al cabeza de familia, necesidad de un segundo salario para sostener familia, nuevos modelos familias alternativos.

El problema de la entrada de la mujer al trabajo fuera de casa, es que no ha tenido un desarrollo unido con las instituciones para poder desarrollar un modelo de políticas sociales que permita a las familias españolas poder combinar sus roles laborales y personales de manera adecuada.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y personal surgen como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1998, donde se pone de manifiesto que los países miembros de la UE deben asumir una nueva estrategia en materia de empleo para promocionar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Así, estas estrategias políticas toman el nombre de conciliación y se materializan en un conjunto de directivas orientadas a promover los permisos laborales y los servicios de atención a la vida diaria (Borràs et al., 2007).

4.1. LA REGULACIÓN JURÍDICA MÁS REPRESENTATIVA EN ESPAÑA.

- En 1919 en el Convenio nº3 de la Organización Internacional del Trabajo se hace referencia a la protección de la mujer antes y después de tener el hijo.
- En la Segunda República se encuentran leyes igualitarias que reconocen la inexistencia de privilegio jurídico alguno por razón de sexo, pero esto se pierde con el régimen franquista. En la regulación la mujer es débil y está en la esfera familiar como es indicado en el Fuero del Trabajo 1938.
- El Convenio nº 103 de 28 de junio de 1952 OIT se redacta sobre la protección a la maternidad.
- En relación a los derechos de conciliación con la declaración de la constitución española (1978) y el Tribunal constitucional de las medidas a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores,

según el artículo 14 CE “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”. La norma para las mujeres trabajadoras como desde la de protección a la familia y a la infancia en el art. 39 CE los derechos reconocidos en la legislación laboral española asociados a la situación maternidad, paternidad, cuidado de hijos y de familiares adultos dependientes y el principio de protección social, económico y jurídico.

- El Estatuto de los Trabajadores (creada en 1980) se remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario los siguientes aspectos:
 - El establecimiento de los términos en que el trabajador apuesta por el derecho a la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, y laboral. Según el artículo 34.8 ET “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.
 - El trabajador ejercerá el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas según el artículo 37.4 ET “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
 - Por otra parte, la ley reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad según el 48 Bis ET. “El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”

- Las primeras regulaciones jurídicas en torno a la mujer trabajadora hay que remontarse al año 1990. Estas leyes eran proteccionistas ya que veían a la mujer jurídicamente como “parte débil”.

- Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (ley 39/1999). La ley hace referencia a las directivas comunitarias Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre y 96/34/CE del Consejo de 3 de junio. Esta ley aparece con el partido PP en el gobierno. La ley recoge las disposiciones y normas ya existentes pero que se encontraban dispersas en diferentes ordenamientos jurídicos. Las novedades que se imponen son :

- La prestación y suspensión por maternidad.
- La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo.
- Las protecciones frente al despido.
- Las excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- Los permisos parentales y el aumento de la durabilidad de los mismos.

- Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004). Este plan fue desarrollado y aprobado también por el partido del PP. Se basa en promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como el desarrollo de los servicios de atención a la primera infancia con el apoyo de las Comunidades Autónomas y municipios. A partir de este plan se crea una deducción fiscal para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años según la Ley 46/2002.

- Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006). Esta ley le corresponde al PSOE establecido en el gobierno. La exposición de esta ley es el reconocer el cuidado de las personas dependientes que ha recaído tradicionalmente en las mujeres, y recuerda la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, así como el cambio de estructuración familiar. Llama a la urgente necesidad del compromiso público para el cuidado de las personas dependientes, (personas que no pueden valerse por sí mismas o

personas con discapacidad). Además muestra que las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas por servicios públicos o concertados de atención y cuidado, o recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según el grado de dependencia.

- Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007).
 - La medida más innovadora es el permiso de paternidad de trece días de duración. También el permiso de paternidad autónomo con su correspondiente prestación económica. Donde proporciona la equidad de género como indica “un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción o acogimiento”.
 - Exigen como medida política que ninguno de los sexos supere la representación social del 60% de las candidaturas ni pueda ser inferior al 40%.
 - En igualdad de condiciones se podrá premiar en la adjudicación de los contratos con la Administración, a aquellas empresas que ostenten un reparto equilibrado de mujeres y hombres (porque la discriminación comienza a veces en la selección en el acceso al empleo.
 - En materia educativa, se recuerda que se deben eliminar los contenidos sexistas en los libros de texto.
 - En general la Ley de Igualdad abarca las siguientes novedades: los permisos retribuidos, reducción de jornada por guarda legal, vacaciones en fecha distinta por causa justificada, excedencias ampliadas, permiso por paternidad, adopción y acogimiento.

- Ley 9/2009. La ley otorga la ampliación de duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE nº 242), miércoles 7 de octubre de 2009.

- El RD-Legislativo 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se modifica, en materia de conciliación laboral, los artículos 37 y 38 del ET, estableciendo:

- El permiso por lactancia solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.
- La jornada de referencia en la reducción por guarda legal es la jornada diaria.
- Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación y las necesidades de producción de la empresa.
- En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso.
- El periodo de vacaciones que coincida con una incapacidad temporal y que impida su disfrute durante el año natural, se puede subsanar disfrutando de sus vacaciones cuando finalice el periodo de incapacidad, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses del final del año en que se haya originado.
- Se modifican las reglas de capitalización de la prestación por desempleo aumentando el límite máximo a 100 cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad, o mujeres jóvenes hasta 35 años.
- En los últimos años, el cambio ha sido la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos, hasta que el niño cumpliera los 8 años. Este año se aumentado hasta 12 años.
- El 8 de marzo del 2014 fue aprobado el plan estratégico de Igualdad de oportunidades (2014/2016). Es el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se ha puesto en España (3127 millones de euros). Entre las medidas establecidas las más destacadas son las siguientes:
 - Se amplía el derecho de reducción de jornada de los padres y madres de niños afectados por cáncer o enfermedades graves, para cubrir las lagunas que existen en la actualidad.
 - Medidas para que los padres y madres trabajadoras puedan asistir a las reuniones escolares de sus hijos.
 - En el empleo público se van estudiar nuevas medidas de flexibilidad horaria que permita disminuir en determinados periodos y por motivos

relacionados de conciliación, recuperando el tiempo en las jornadas siguientes, lo que es conocido como “bolsa de horas”.

- Se pide a los medios de comunicación un ajuste a su programación para contribuir en algo tan necesario como “modificación de horarios”.
- A las mujeres para no tener que elegir entre ser madres o mantener su puesto de trabajo, se realizará un “Plan de apoyo a la maternidad” que contenga las deducciones fiscales para las familias con hijos, ayudas estatales, autonómicas, locales e información de recurso público y privados.
- Promover acciones de prevención frente a la violencia de género, comenzar la implicación y sensibilización social en la erradicación de la misma y anticipar la detección de los casos que surjan.

4.2. MERCADO LABORAL: LA EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN Y PARADOS DE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.

La EPA (Encuesta de población activa) realiza estudios estadísticos a partir de la recogida de la información de los datos obtenidos sobre el mercado de trabajo (de la población total desagregada en dos grandes grupos, mayores y menores de 16 años) y analiza la relación con la actividad económica (Activos, ocupados, parados e inactivos). A continuación se definen los conceptos del tipo de relación con las actividades económicas según la EPA:

- Activos: “Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados”. (INE, EPA 2014)
- Ocupados: “Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera”. (INE, EPA 2014)

Las características de los ocupados son:

-Según la situación profesional se clasifican en: no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariados (públicos o privados).

-Los asalariados se clasifican en indefinidos y temporales. Los últimos nombrados tienen fijado una fecha fin de su contrato o relación laboral habiendo cumplido los objetivos de realización de una tarea determinada, etcétera.

-La duración de la jornada puede ser ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial. La jornada habitual semanal está estipulada en el primer caso pero no puede ser inferior a 30 horas y en el segundo caso ni superior a 35 horas.

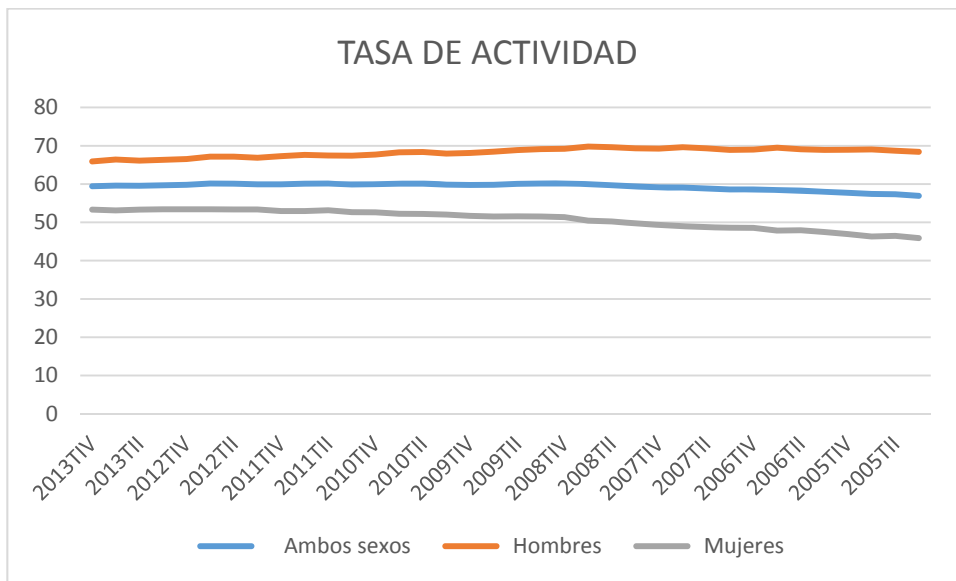
-El subempleo por insuficiencia de horas de trabajo:

En la EPA “se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal”.

- *Parados*: “Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo”. (INE, EPA 2014). También son parados los que han encontrado trabajo pero están en espera de incorporarse.

- *Inactivos*: Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores. (INE, EPA 2014).

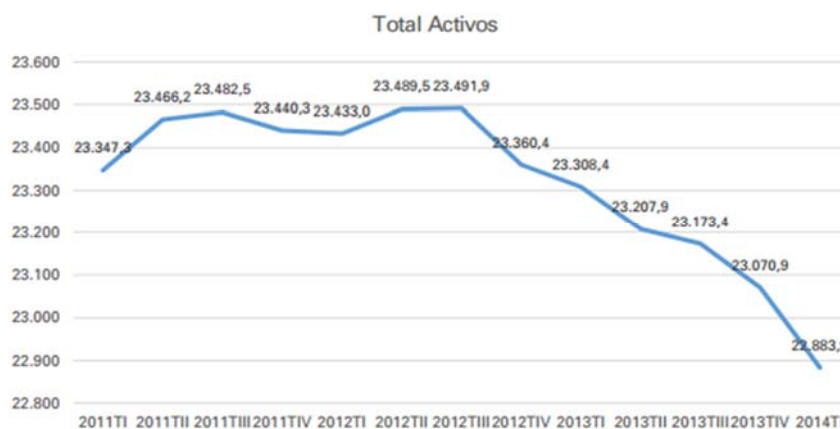
Gráfico 1: La evolución de la tasa de actividad en España (2005-2013):



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

En el gráfico contemplamos la evolución de la tasa de actividad desde 2005 hasta el 2013. En los ocho años observamos que la tasa de actividad femenina ha experimentado un incremento de 7,42 puntos porcentuales, lo que constata el intento de las mujeres de permanecer en esfera laboral.

Gráfico 2. Evolución del total de la población activa:



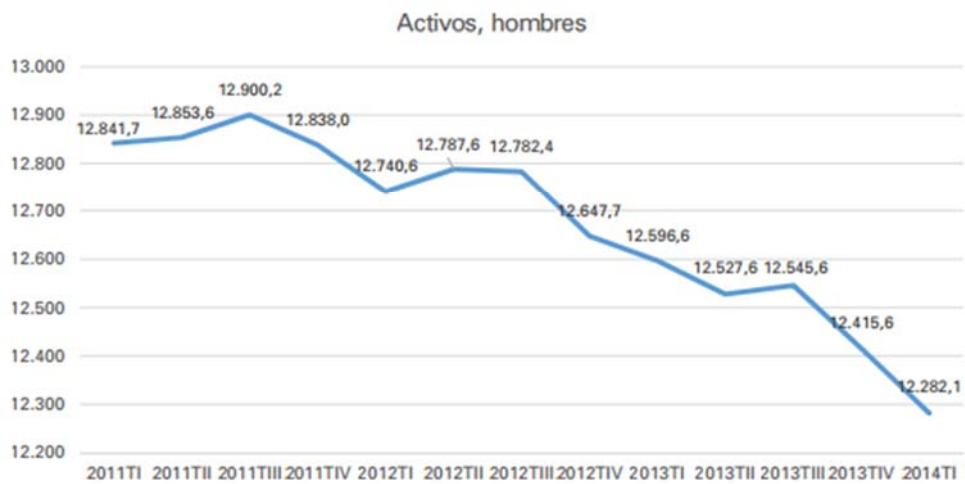
Fuente: Análisis de la evolución reciente de la población activa en España (Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014).

Tabla 1: El número de parados según el género:

Hombres	Mujeres	Fecha
940900	1158100	2005TI
1688800	1519000	2008TIV
3304700	2898000	2013TI

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Evolución de la población masculina activa:



Fuente: Análisis de la evolución reciente de la población activa en España (Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014).

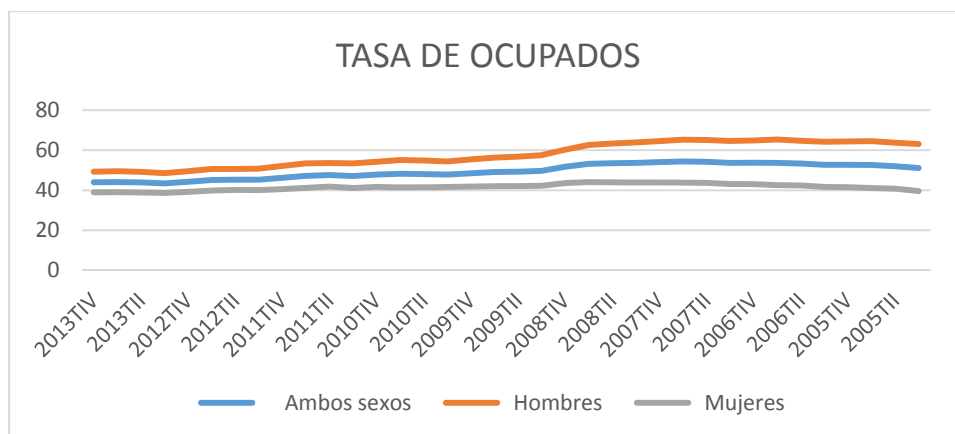
Gráfico 4. Evolución de la población femenina activa:



Fuente: Análisis de la evolución reciente de la población activa en España (Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014).

En el gráfico 3 y 4, contemplamos los contrastes entre sexos en el ámbito laboral. Observamos la disminución continua de la actividad por parte de los hombres (559.600 activos menos) a diferencia del caso de las mujeres en el que se ha producido una disminución más leve (96.100 activas menos en el periodo).

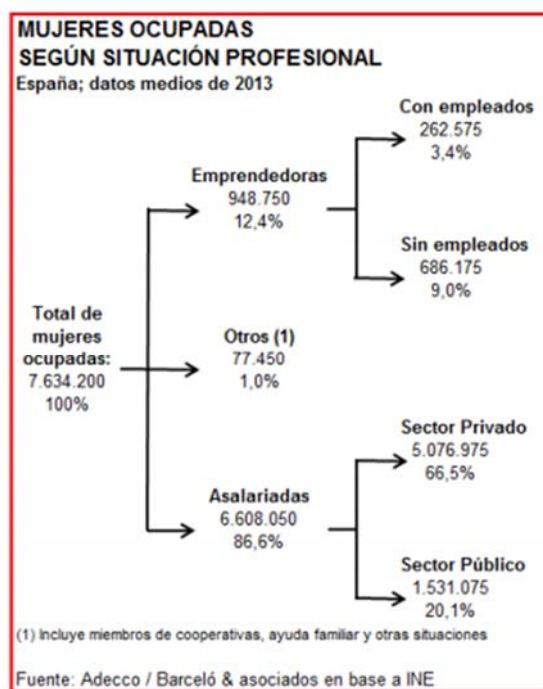
Gráfico 5. Evolución de la tasa de ocupación en España:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

La tasa de ocupación femenina en España en el mercado de trabajo ha disminuido sensiblemente -0,64 puntos porcentuales en el periodo 2005-2013. Pese a este hecho, la diferencia con respecto a la tasa de ocupación masculina es muy alta, encontrándose -7,95. En términos generales en el 2013 ha sido difícil; tales evidencias son la pérdida de 215.500 empleos femeninos respecto al año anterior (-2,7%). No obstante, algunas mujeres encontraron en el emprendimiento una forma de ejercer una actividad y ante la situación de adversidad.

Tabla 2: Mujeres ocupadas según situación profesional:

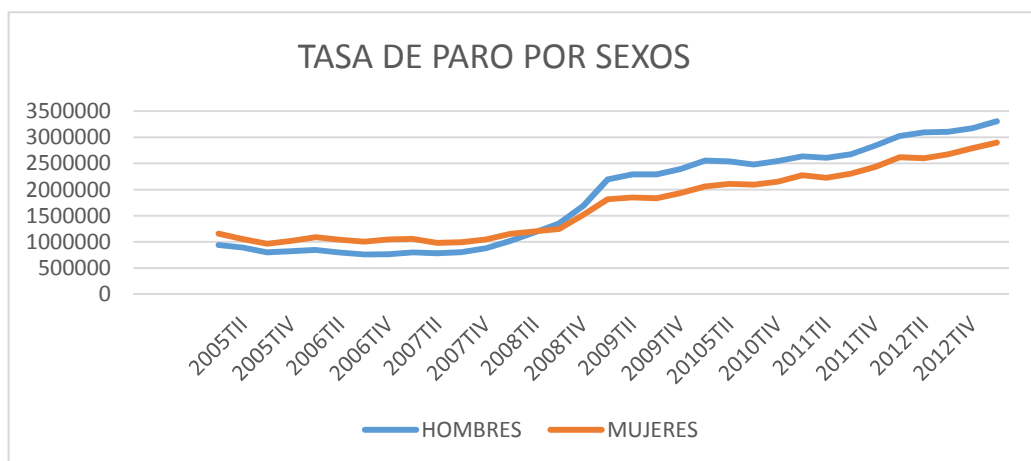


En la imagen nos muestra la información del total de mujeres ocupadas, que se clasifican atendiendo a la situación profesional en: no asalariados que se subdivide a su vez: en emprendedoras (una de cada ocho era emprendedora, un total 948.500 mujeres, 12,4% del total), autónomas sin personal (686.175 mujeres) y con personal a su cargo (262.575, 3,4% del total de mujeres ocupadas en

España con asalariados a su cargo) y las restantes son otras situaciones laborales como miembros de una cooperativo o negocio familiar.

Sin embargo donde hay mayor número de mujeres ocupadas es el de asalariados en 2013 (6,6 millones de personas) se divide en: sector privado (5,075 millones) y en el sector público (1,531 millones).

Gráfico 6. Evolución de la tasa de parados en España:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Gráfica representa el descenso en el número de ocupados del periodo 2005-2012, a causa de la impactante crisis en todo el país (2008-2012). En el 2013 el número de parados se sitúa en hombres 3.304700,00 y en mujeres 2.898.000,00. La tasa de paro en el periodo 2005-2013 ha aumentado para hombres en 19,84 % y en el caso de mujeres en 13,14%.

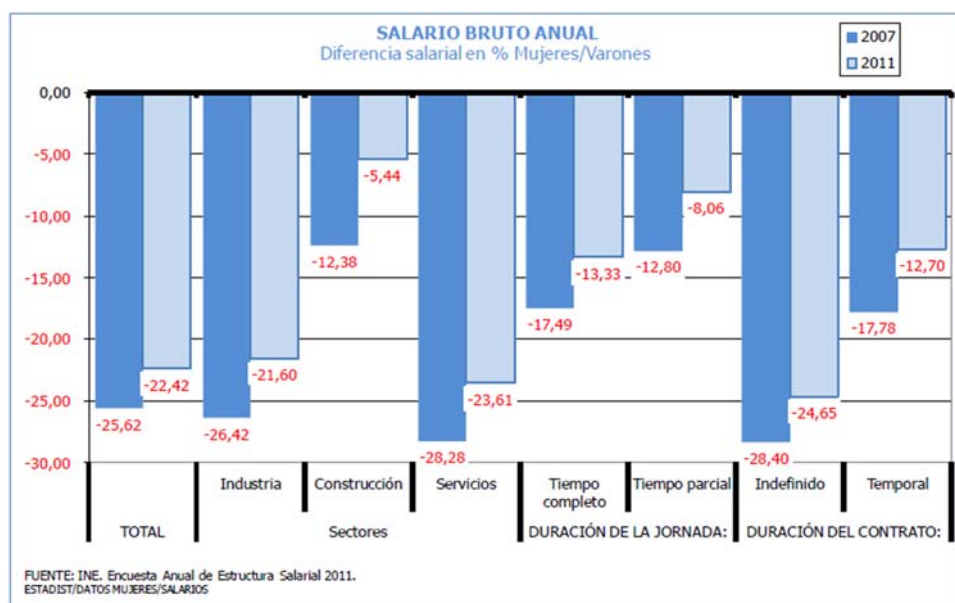
La tasa de parados femenina desde 2005 TI la cifra fue de 1158100 mayor que 940900 en la misma fecha de paro masculino hasta 2008 TIV, el número de parados es de 1519000 mujeres mientras el número de parados es de 1688800 hombres. Esta situación ha seguido elevándose el número parados durante los años con 3304700 hombres y las mujeres 2898000.

En efecto, contemplamos en las tasas de paro a lo largo del periodo indicado en la gráfica que las mujeres siempre han tenido tasas superiores a los varones hasta la crisis de 2007, a partir de la cual la brecha entre sexos se aminora y la tasa de paro aumenta para los varones. Este llamativo caso está más relacionado con la crisis económica que con un cambio de términos de equidad en el mercado de trabajo. Pero sigue la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial que, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

La explicación de estos hechos es la segmentación del mercado de trabajo en sectores masculinos y femeninos. Como la crisis ha afectado más a los trabajos masculinos, siendo el caso del sector de la construcción, las tasas de paro de los varones han experimentado un crecimiento mucho más intenso que el caso de la mujer.

Según los datos expuestos anteriormente y extraídos del INE (2014), la brecha salarial entre mujeres y hombres en España, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años, constituye un fenómeno persistente.

Gráfico 7. Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y varones:



Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011.

El salario bruto medio anual fue de 22.790,20 euros por trabajador en el año 2010 (INE). El sueldo bruto anual más frecuente se situó en España en torno a los 15.500 euros en 2011, según la Encuesta anual de estructura salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Los trabajadores con un contrato de duración determinada en 2007 tuvieron un salario bruto anual siendo la diferencia de sexo en un 17.8% mientras que el -28,40 % al de los contratados indefinidos.

Por sectores en el 2007, el sector servicios (28,28%) es donde se encuentran más diferencias salariales entre mujeres y varones, sigue en 2011(23,61) siendo mayor diferencias salariales entre géneros que en los demás sectores.

Un trabajador medio de jornada completa cobró el 2011 la diferencia de sexo 13,33%, siendo menor que en el año 2007 que se percibió 17,44 %. Se observa se han reducido del 2007-2011 las diferencias salariales entre mujeres y varones según la jornada de laboral, tipo trabajo y el sector.

5. ¿CUANDO Y POR QUÉ SURGE EL PROBLEMA DE CONCILIACIÓN?

Cada persona tiene una diferente situación personal pero todos necesitamos conciliar. Día tras día necesitas tiempo para trabajar, estudiar...etc., pero necesitas llevar a cabo tareas domésticas (limpiar, cocinar, comprar...), responsabilidades familiares y disponer de tiempo libre. Aquí es donde surgen las dificultades y conflictos de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral:

- *El rol personal:* se refiere al tiempo para el ocio y la vida social, tiempo para cuidar de los hijos, los enfermos o dependientes, trabajo doméstico (limpieza, cocinar, lavar la ropa), realizar la compra, mantener la casa, las relaciones afectivas, desarrollo como persona... etc. (Collins, 2007).
- *El rol laboral:* la relación con el trabajo remunerado que implica tiempo de dedicación a la empresa. Hoy en día se espera trabajadores muy comprometidos con la organización, aspecto que se traduce en expectativa de que el trabajador priorice su vida laboral a la personal. (Hughes y Bozionelos, 2007).

1. El conflicto es la interferencia que se produce entre trabajo-familia ya que genera problemas o tensiones en los individuos (Moen et al., 2008), como son el conflicto de tiempo y el de conducta.
2. El conflicto puede ser bidireccional: el trabajo que interviene con la vida privada o la vida personal interfiere con el trabajo.
3. *Los tipos de conflictos* (Greenhaus y Beutell 1985) son los siguientes:
 - o *Trabajo- familia*
 - o *Familia- trabajo*

Investigaciones nacionales e internacionales recientes (2006-2013) nos informa de las conclusiones que han obtenido en estudios de la conciliación:

A. Estudios relacionados con la conciliación:

Ana María Rivas en 2006 partiendo de la tesis Beaud y Pialoux “la palabra conciliación” se ha convertido en palabra clave de análisis, informes, discursos, reformas, tertulias, que tienen como tema central la organización del trabajo asalariado y su relación con la vida familiar de los trabajadores/as. Ella argumenta que la conciliación real entre la vida laboral y personal no es posible en un sistema económico capitalista de producción y consumo y mucho menos en un contexto de capitalismo flexible como el actual. Las diversas formas de flexibilidad laboral, más que reducir y facilitar la jornada de trabajo, la redistribuye de acuerdo a las necesidades de la empresa, lo que normalmente significa una organización del tiempo que repercute negativamente en la vida de las personas.

Por su parte, Marta Fernández Cuendias (2013) cuestiona la conciliación laboral y familiar.

En primer lugar, la conciliación es poder trabajar y poder estar con tus hijos. Si a tus hijos los cuida una asistente, ni tú ves a tus hijos, ni la asistente ve a los suyos.

En segundo lugar, con los sueldos actuales (por ejemplo, una secretaria en Asturias a jornada completa cobra 845 euros), ¿quién se puede permitir tener una asistente?

En tercer lugar, y no por ello menos importante, ¿qué pasa con los derechos laborales tanto de las asistentes de origen extranjero como de las asistentes españolas? ¿También eso es conciliar?

- En España se trabaja más horas que en el resto de Europa, aunque muchos expertos (Nuria Chinchilla, Ignacio Buqueras...) muestran que no somos productivos. Además la crisis está retrasando la aplicación de medidas de conciliación a pesar de que las organizaciones que están aplicando cuentan con un incremento de productividad y con trabajadores satisfechos.

- Estudios de la Universidad de Oxford recomienda a España europeizar sus horarios debido a que las costumbres españolas y los desfases con el horario solar han hecho de los españoles los europeos más cansados después de salir de trabajar.

Según los datos de la Encuesta europea sobre la calidad de vida de 2012 de Eurofound el 41,3% de los españoles llega a casa “demasiado cansado para hacer labores domésticas” varias veces por semana, la segunda tasa más alta de la UE solo por detrás de Chipre. Acostarse tarde, desayunar poco en casa por apurar minutos de sueño, interrumpir la mañana a las 10:30 para tomar un café y churros, comer en casa o en un restaurante de dos a cuatro, pasar por un atasco, salir de la oficina a las ocho, pasando por otro atasco, y cenar viendo el telediario a las 9 de la noche son “costumbres españolas”. Pero cambiar los horarios no implica comer un sandwich encima de la mesa del despacho sino comer un plato de dieta mediterránea en una hora en lugar de dos platos en dos horas según Fernández-Crehuet.

- Además numerosos expertos de la materia creen que España debe adelantar sus horarios laborales, los de las comidas, el de los programas televisivos y volver al horario que marca el meridiano de Greenwich. (Desde 1940 la España franquista decidió adelantar la hora para adoptar el horario oficial de Alemania pero una vez terminado la segunda guerra mundial,

muchos países se pasaron al meridiano de Greenwich menos España. A consecuencia de este hecho, actualmente sigue siendo un país con una hora de desfase entre su horario solar, que determina el comportamiento y el horario alemán que rige nuestras vidas sociales laborales.

- “España, el país que cena a las diez de la noche” el título del reportaje publicado “New York Times”, algunos se lo han tomado como un enfrentamiento patrio pero otros de la universidad de Oxford, como José María Fernández-Crehuet, se ven reflejados e indican que tiene toda la razón: “España conseguiría, sin costes, mejorar la calidad de vida, el rendimiento escolar, fomentar la salud y disminuir la siniestralidad laboral ganando en productividad y conciliación”. Y también acercarse más a Europa.
- Los datos indican que las jornadas intensivas mejoran la productividad por hora trabajada y esto es una asignatura pendiente para España porque tendría buenas repercusiones en la vida personal.
- Conciliar con la vida familiar, España se encuentra con uno de los índices de natalidad más bajos de la UE, con 1,32 hijos por mujer de media según Eurobarómetro. Para ayudar a los españoles a conciliar mejor la vida laboral y personal, el Consejo de Ministros aprobó el pasado día 7/03/2014 destinar más de 1.529 millones dentro del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 para apoyar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida personal, familiar y laboral.

Consecuencias de la no aplicación de la conciliación en las empresas:

B. Debemos incluir variables relacionadas con el problema de no conciliar como son:

- La falta de atención a esas personas dependientes.
- El incremento de la distancia entre la empresa y nuestro hogar repercute disminuyendo el tiempo libre para disfrutar después de trabajar.
- Los problemas en la educación de los hijos (el poco tiempo para dedicarles).
- La gran mayoría de jóvenes se marchan al extranjero y las empresas pierden a grandes talentos.

- Enfermedades (ansiedad, depresión, estrés...) provocadas en el ambiente de trabajo.
- La incorporación de la entrada de la mujer al mercado de trabajo.

Siguiendo con la problemática de las empresas no todas tienen las mismas posibilidades de poner en marcha un programa de conciliación (coste económico y social). Se encuentran factores que inciden en esta situación: Tamaño de la empresa, la cultura de la empresa, tradición de asignación de tareas y roles al género, escaso porcentaje de mujeres en cargos directivos, desconocimiento o la incorrecta interpretación de lo que es flexibilidad en la empresa, competitividad en el mercado laboral, porcentaje de mujeres en la plantilla e interés de retener a sus trabajadores en la empresa. (M. Patricia Aragón Sánchez, Responsable de Proyectos de Concilia Vida Familiar y laboral S.L., 2011).

Análisis del modelo industrial en contraposición a los valores de la conciliación:

C. Anteriormente, el modelo del período industrial se basaba en : “la estructura familiar nuclear clásica y en una actividad laboral centrada en la figura del trabajador de sexo masculino a tiempo completo, sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y en la consagración de las mujeres en la esfera reproductiva” (Parella, 2007).

El modelo desfasado de la era industrial se mantiene en la actualidad. Está introducido en la estructura y la organización social. La vida personal- familiar está interrelacionada con la del trabajo. En estos momentos se dedica 12 horas o más a trabajar (son 8 horas de trabajo máximo como indica la ley pero se aumentan por las pausas para desayunar, comer, por reuniones, movilidad geográfica, etc.) no se realiza la regla de 8 horas de trabajo, 8 horas de vida familiar y personal y 8 horas para dormir.

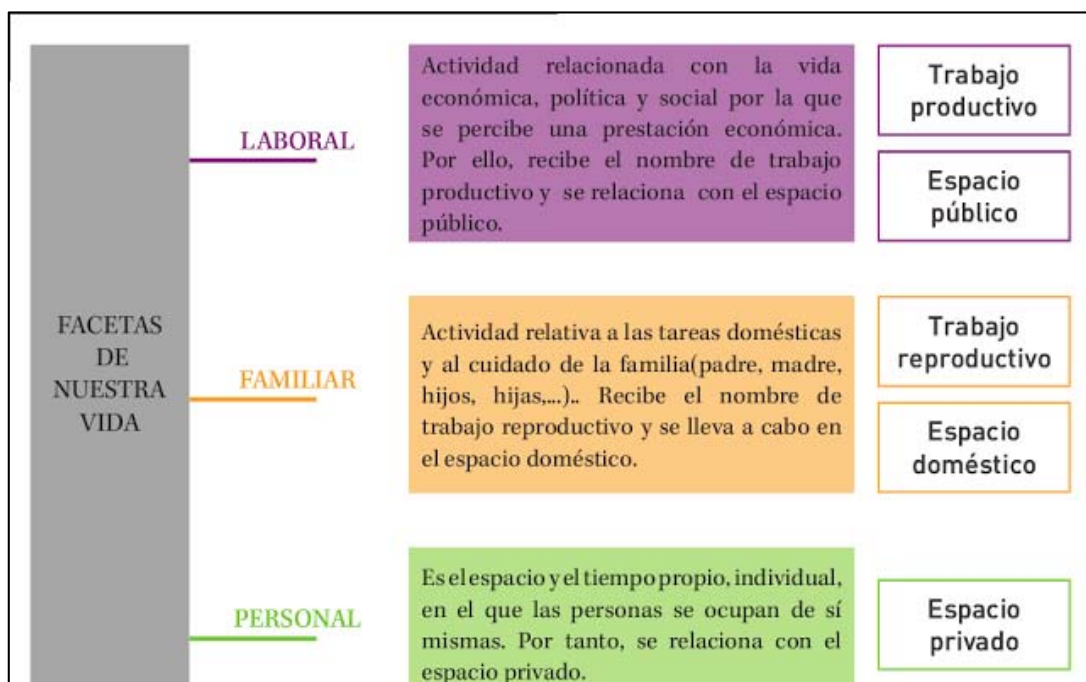
Este modo de cultura vigente en las organizaciones premia al trabajador con disponibilidad laboral total. En razón de esta argumentación las mujeres trabajadoras continúan teniendo que compaginar el doble rol de trabajadoras asalariadas y principales responsables del cuidado de su familia. La

situación de modelo familiar denominada “male breadwinner” (“sustentador masculino” el hombre es el que aporta sustento a la familia) ha dejado de ser el imperante pero ha comportado que las mujeres lejos de abandonar su rol de ama de casa hayan tenido que soportar la “doble presencia”, es decir asumir su rol de asalariada, sin desprenderse en la mayoría de los casos de su función de cuidadora, gestora y ejecutora del trabajo del hogar. (Instituto de la mujer, Ana M^a Gálvez Mozo, 2008).

Otro término es la corresponsabilidad; cuando definimos corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar (pareja, hijos/as u otros familiares). Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta al definir conciliación.

Presentamos el siguiente cuadro con las divisiones de tareas en función del sexo también llamado “la división sexual del trabajo”, haciendo referencia al hecho de que las mujeres han sido las que normalmente se han dedicado al cuidado y educación de los hijos y tareas domésticas, a diferencia del hombre que se ha dedicado a las tareas que producían remuneración económica.

Tabla 3: Facetas de nuestra vida



Fuente: Instituto andaluz de la mujer, 2013

Aún sigue siendo difícil erradicar los roles fijados para el hombre (el trabajo) y la mujer (la familia) debido a los principios conservadores, por lo que es necesario promover el cambio estructural en las organizaciones y la sociedad. Para alcanzar dicha meta son necesarias las leyes, pero esto se quedará en intenciones escritas sobre un papel si no se logra mentalizar a la sociedad y la implicación directa de los hombres. En los puestos de trabajo se encuentran mujeres y hombres que se relacionan desde la igualdad y esto es beneficioso para el conjunto de la sociedad.

Los estudios como el de Nuria Chinchilla (2003) nos citan las formas de mejorar la conciliación. “Que dichas medidas tengan la virtualidad de romper con los roles sexistas que perpetúan el despeño de las tareas domésticas y asignan las responsabilidades familiares a las mujeres, en todos los ámbitos, incluido el de la depuración de textos legales como los contenidos de los convenios colectivos, etc., así como cualquier medida que sirva eficazmente para combatir la segregación ocupacional, educacional, social y cultural por razón de género”.

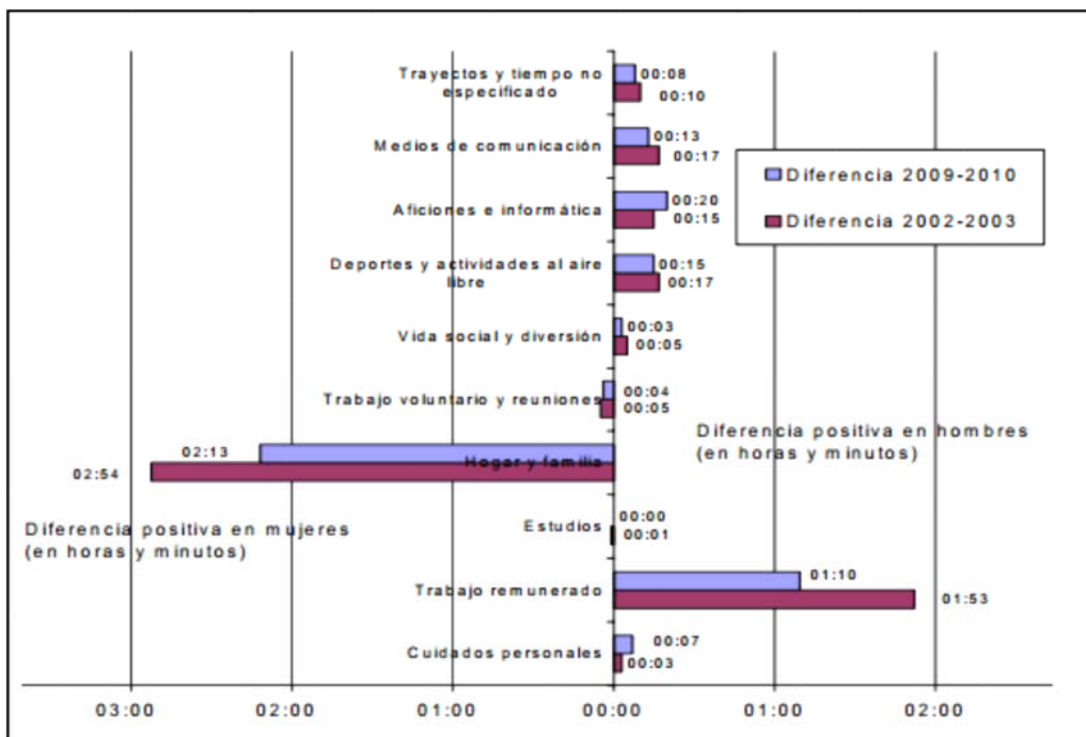
También es necesario eliminar la discriminación y la desigualdad salarial que sufren las mujeres. (UGT, 2010).

Un aspecto a tener en cuenta es la sensibilización y la educación en la igualdad para el reparto de tareas y responsabilidades. Es necesario enseñar para cambiar las actitudes de las nuevas generaciones.

La empresa debe impulsar un modelo de corresponsabilidad en el que las mismas asumen su parte de responsabilidad con respecto a su personal y en el ámbito de la responsabilidad social. La conciliación contribuye a mejorar el bienestar de sus beneficiarias y beneficiarios inmediatos y lejos de deteriorar la productividad de las personas trabajadoras, contribuye a incrementar el crecimiento y los beneficios empresariales y, por consiguiente el desarrollo de un modelo económico más sostenible.

Para comprender cómo han evolucionado los usos del tiempo en mujeres y hombres en España, podemos observar el siguiente gráfico:

Grafico 8: Las diferencias en horas y minutos de la distribución de actividades en un día promedio por sexo entre los años 2002-2003 y 2009-2010.



Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo.

El gráfico muestra las diferencias en horas y minutos, durante estos periodos entre hombres y mujeres se concentran en trabajo remunerado (mayor dedicación por parte de los hombres) y hogar y familia (mayor dedicación por parte de las mujeres).

Sin embargo, se muestra en la gráfica cómo en ambos casos se acortan notablemente las diferencias en los siete años transcurridos.

Al observar la imagen, las discrepancias entre ambos sexos tienen que ver con el conflicto familia y trabajo así como con la distribución del tiempo entre la mujer y el hombre. La dedicación al hogar en mayor medida que los compañeros varones se da independientemente de la situación familiar en la que viva la familia. En efecto, según la gráfica la dedicación al hogar es para la mujer mientras el hombre tiene más tiempo para dedicación a sí mismo y al trabajo.

La feminización de la tasa de inactividad muestra que el trabajo doméstico es una tarea fundamental de la mujer: “es imposible pensar en una incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los mismos términos que los varones. Para ello habría que elaborar una nueva organización social de tiempos y espacios”. (Frutos, 2008) La proporción de mujeres inactivas duplica a la del hombre durante un gran período en España.

En resumen, el tiempo dedicado en las actividades diarias entre hombres y mujeres es diferente, pero no podemos cometer el error de identificar el concepto de conciliación únicamente con mujeres, puesto que el hombre y la mujer están comenzando a participar equitativamente en el reparto de las responsabilidades.

6. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL”

Algunos empresarios y autónomos puede que vean la conciliación como algo ajeno a su empresa y piensan que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto privado de sus trabajadores. Se piensa que mezclar lo personal con el terreno laboral suponer un coste para la empresa. Además se cree que la conciliación está relacionado con el absentismo, las bajas...etc., tomando una opinión errónea del concepto.

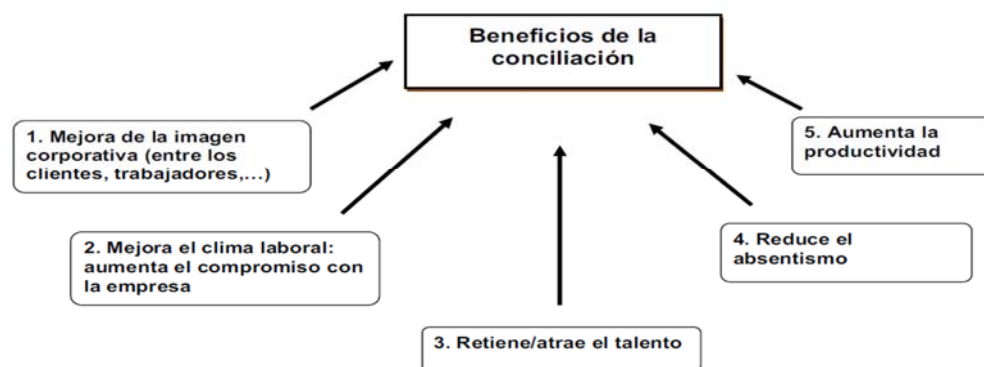
El conflicto que se genera ante la imposibilidad de poder compatibilizar la vida laboral y personal, se debe en muchas ocasiones a la existencia de una mala organización en la empresa y también a la ausencia de medidas de conciliación disponibles para los trabajadores.

Esta situación puede provocar malestar físico, psicológico y alteraciones en la conducta de los empleados. Las alteraciones de la salud coinciden en muchos casos con las del estrés, dolor de espalda, molestias gastro-intestinales, dolor de cabeza, fatiga, dolor en el pecho, problemas para conciliar el sueño, etc.

Las alteraciones psicosociales y de la conducta afectan tanto a la vida familiar-personal (discusiones, consumo de estimulantes, sedentarismo, ansiedad, depresión) como a la organización (menor compromiso, intención de abandono, absentismo, menor rendimiento, insatisfacción laboral, elevación de las tasas de absentismo, plantillas desmotivadas, pérdida de personas cualificadas y bajada de la productividad) (Tomás Gómez y Xavier Puente, 2011).

Enlazando con lo anteriormente explicado, la conciliación vida laboral y personal se debe concebir para conseguir una mayor productividad y bienestar del trabajador. La productividad del trabajador se puede ver afectada por múltiples factores: entre los que se halla la calidad de vida del trabajador, la mejora del ambiente de trabajo, la reducción de la rotación y los costes de reincorporación, la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el esfuerzo y la dedicación a la empresa.

Imagen 2: Esquema de los beneficios para la empresa de llevar a cabo una política de conciliación.



Fuente: Cuaderno de trabajo, 2010.

Como indica Schermerhorn (2011), la gestión de los recursos humanos es muy importante para la empresa ya que supone el "Proceso de atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo talentosa y enérgica para apoyar la misión, objetivos y estrategia de la empresa".

De las funciones de la gestión de Recursos Humanos es que debe realizar acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación tanto para los trabajadores como los directivos.

Lo más recomendable es desarrollar un plan de Conciliación y que las empresas que tienen un plan de igualdad puedan incluir entre sus áreas de actuación la conciliación, así como políticas de igualdad en la organización.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración en el año 2010 han realizado la publicación estadística sobre la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores y se obtiene de la información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar. Coincidiendo con esta la publicación situamos el estudio de Paz Rico Balda (2012).

En el análisis, lo más significativo de este estudio se refiere a la duración de la jornada. Se observa una relación inversa entre el número de horas en el trabajo y la satisfacción. A continuación se expone más específicamente un análisis de la encuesta:

- La prolongación de la jornada laboral. La variable de referencia es no prolongar nunca, por lo que se observa que cuanto más frecuentemente se prolonga la jornada más se reduce el bienestar del trabajador.
- Respecto del tipo de contrato, los trabajadores con contratos de duración indefinida presentan niveles de satisfacción más elevados que los que poseen contratos temporales.
- La jornada partida o continuada afecta al nivel de satisfacción de los trabajadores, también afecta que la jornada sea parcial o completa. En este último caso, los trabajadores con jornada completa presentan mayor satisfacción laboral que los trabajadores con jornada parcial.
- No parece afectar al nivel de satisfacción el hecho de tener horario nocturno o trabajar a turnos. Sin embargo, el trabajar los fines de semana si reduce el nivel de satisfacción de los trabajadores.
- Asimismo, el tiempo que se tarda en llegar al trabajo afecta negativamente al nivel de satisfacción.

- Los trabajadores del sector público presentan niveles de satisfacción mayores a los trabajadores del sector privado.
- Las buenas relaciones y confianza entre los distintos participantes de una empresa afectan positivamente a la satisfacción laboral.

Los estudios indican que las políticas de conciliación tienen un impacto en la mejora de la productividad de las organizaciones por un lado y, por otro, en una mejor salud de los trabajadores y una mayor motivación, al reducir el conflicto vida-trabajo (Beauregard y Henry, 2009).

Una cultura empresarial que contenga lo anterior ayudara a reducir el nivel de conflicto entre trabajadores y empresarios.

Otro aspecto son los horarios laborales: no son los adecuados porque no se rinde más por estar más horas en el puesto trabajo. El llamado "presentismo laboral" que consiste en permanecer en el puesto de trabajo las horas que haga falta para dar buena imagen y la impresión de implicado en la empresa, aunque estés agotado y no rindas lo suficiente. "El problema del presentismo es que te concentras menos porque sabes que tienes que aguantar muchas horas" añade Nuria Chinchilla (2014).

El Parlamento Europeo (2008) rechaza excepciones al máximo de 48 horas de trabajo semanal. El consejo y el parlamento centrándose en los problemas de los tiempos de guardia dice que en esos momentos no existe un tope comunitario para los países o sectores que se acogen al "opt-out"(Cláusula excepciones), salvo las 90 horas semanales de descanso. En el acuerdo alcanzado por los ministros de Empleo de la UE, se permitía el opt-out aunque con un máximo de 60 horas de trabajo semanales, calculadas como media sobre un periodo de 3 meses. El tope se elevaba a 65 horas semanales en ausencia de un convenio colectivo o cuando el periodo inactivo del tiempo de guardia se considera tiempo de trabajo. En España, tras la decisión del Tribunal de Justicia que estipula que todo el tiempo de guardia se considera tiempo de trabajo, se recurrió al "opt-out" para el personal sanitario.

En general, podríamos decir que el horario para conciliar la vida laboral y personal que permite que se puede organizar el trabajador dentro de los

límites marcados por la actividad de la empresa. Esto incluye que haya pausas y la jornada laboral no pase de las ocho horas diarias y pueda tener dos tercios del día para su vida personal y descanso. Como defiende Toni Ferrer (2014) “Un trabajador contento con su horario. Y descansado porque no trabaja una cantidad excesiva de tiempo, es más productivo”.

La encuesta realizada por Regus revela que el 73% de los empresarios encuestados aseguran que las prácticas de trabajo más flexibles promueven una mayor lealtad de los empleados hacia la empresa. Prácticas sencillas como tener un margen de dos a tres horas para entrar y salir del trabajo (de 08:00 a 10:00 por ejemplo), en vez de un horario fijo y riguroso. El 49% de los encuestados ha rechazado en al menos una ocasión una oferta laboral por la falta de flexibilidad y un 57% hubiese permanecido en su puesto de trabajo antiguo, si hubiese sido más flexible.

El resultado de estos cambios positivos para las personas, ha hecho que algunas personas cambien su trabajo por estar quemado (burnout), que busquen otro o ser emprendedores, con el fin de tener un puesto de trabajo que consiga la satisfacción personal y una calidad de vida, así como ayudar a conciliar su vida laboral, familiar y personal.

7. PRÁCTICAS CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son un conjunto de prácticas, tanto formales como informales, diseñadas para permitir a los empleados combinar las responsabilidades familiares con el empleo (Glass y Finley, 2002), y promover la conciliación mediante el fomento de la participación de los hombres en las tareas del hogar (De Luis Carnicer et al, 2002). Su objetivo principal es satisfacer las necesidades personales de los empleados y las necesidades de los empresarios en cuanto a mejorar la actuación organizacional. Mejoran la autonomía del empleado en el proceso de la búsqueda de conciliación (Felstead et al., 2002).

Una forma de trato preferente para directivos, técnicos y personal administrativo (flexitime, teletrabajo, etc.) refleja en las “buenas prácticas” desarrolladas en empresas que merecen el calificativo de “family friendly”, aunque es de escasa implantación en nuestro país como indica Carla Chasco (2011).

Es fundamental el apoyo de la dirección a la conciliación laboral y personal porque “la existencia de las prácticas no garantiza su uso” y su implantación obedece en muchos casos a la demanda por parte de los trabajadores o negociación individual (Cegarra et al., 2009).

En general, el resultado de una buena gestión de los RR.HH. en una empresa contribuirá a que la empresa pueda disponer de ventajas competitivas. Las extensiones de las nuevas tecnologías consiguen el incremento de las demandas laborales. Como consecuencia es difícil separar el trabajo del ocio con los nuevos medios informáticos y redes de comunicación. Una de las ventajas para poder conciliar es el teletrabajo, mediante los móviles, portátiles e internet. Han dado paso a la posibilidad de que la persona pueda trabajar de forma no presencial en el puesto de trabajo y estando disponible permanentemente en él de manera virtual.

- Las empresas pueden ayudar a sus empleados a conciliar de varias formas:

Tabla 4: Las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral.

Las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral
Ausentarse del lugar de trabajo por una emergencia familiar
Hora laboral flexible
Jornada laboral reducida
Media jornada o tiempo parcial
Jornada compartida de trabajo con los compañeros
Banco de tiempo libre remunerado

Fuente:Elaboración propia.

Tabla 5: Políticas de flexibilidad

Políticas de flexibilidad
Las excedencias por formación(Descanso o parada profesional para dedicarse a otras actividades)
Flexibilidad en días de permiso y vacaciones cortas
Excedencia para cuidar a un familiar
Vacaciones no pagadas
Maternidad y Paternidad ampliación de la ley
Teletrabajo
Videoconferencias
Contrato de horas anuales en lugar de horas por día

Fuente:Elaboración propia

Tabla 6: Servicios de apoyo para el empleado

Servicios de apoyo para el empleado
Servicios para el cuidado de los familiares
Servicio de Guardería subvencionado
Servicios de Gimnasio
Políticas de formación
Agencias de viajes y bancos en la propia instalaciones
Seguro médico privado para el cónyuge e hijos
Plan de pensiones
Bono restaurante
Reembolso del coste de transporte

Fuente: Elaboración propia.

Otra práctica de conciliación es la planificación flexible del trabajo, que contribuye una mayor satisfacción para el trabajador y mejora el compromiso con la empresa. Un ejemplo: la reducción voluntaria en las horas trabajadas se ha ligado a una mayor satisfacción en el trabajo y mayor lealtad.

La empresa debe de cubrir unos mínimos relacionados con los permisos retribuidos y no retribuidos regulados por la ley, convenio o ley europea (vacaciones, maternidad, paternidad, excedencia, etc.).

“Programa de Igualdad y Conciliación”, consiste en favorecer a las mujeres emprendedoras y fomentar la inclusión de mujeres inmigrantes en el mercado laboral. El 80% de la ayuda procede de Noruega, en total se destinará 12 millones de euros a través del Espacio Económico Europeo para contribuir al fomento de la igualdad de género y la conciliación personal, familiar y laboral en España hasta 2015.

Por otra parte, el mundo laboral reconoce la falta de consenso por la situación de crisis en la que nos hallamos. Una herramienta útil es la negociación colectiva que frena el conflicto entre los agentes implicados, aunque en la negociación no siempre se obtienen los resultados esperados, debido a las desigualdades de género o las irregularidades que se dan en el mercado de trabajo. Esto es un reto para el conjunto de la sociedad.

Es recomendable que las medidas de conciliación se consigan para las personas trabajadoras y para sus distintas realidades familiares personales, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la empresa. Estas prácticas de conciliación impulsan a encontrar el equilibrio entre la vida laboral y personal del empleado.

Según los datos del primer Análisis de la Conciliación entre trabajo y familia sobre la Situación en España que fue llevado a cabo por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, bajo la dirección de la profesora Ana Eva Alameda, Coordinadora del Área de Estudio de Conciliación y Familia (2013), se indica que cada vez son más las empresas que, conscientes de los mutuos beneficios de la conciliación, han decidido integrar en su estrategia algunas medidas que ayuden a favorecerla. Repsol y Vodafone lideran el ranking de compañías a favor de la vida familiar y el trabajo, lo cual se muestra en la clasificación realizada en el Instituto de Ciencias Políticas.

- *Repsol*: lidera por su apuesta por la flexibilidad horaria (fijando una banda horaria de entrada flexible, adelantado al apagado de luces en nuestras oficinas, gestión eficiente de reuniones) el teletrabajo y los beneficios asistenciales, así como un banco del tiempo o la creación de un comité de diversidad y medidas de apoyo de situaciones personales (por la igualdad de oportunidades en la revisión salarial e impulso y respeto a la carrera dual; compromiso de no realizar asignaciones temporales que impliquen movilidad geográfica en caso de embarazo y lactancia; normativa y procedimiento para reforzar las áreas con reducción de jornada; protocolo de reducción de jornada para el personal a turno; y establecimiento de un porcentaje de movilidad).

- *Vodafone*: Baja maternal o paternal más larga que la que ofrece en la ley, servicios asistenciales para familiares de empleados y contratos solapados entre dos personas.
- *Mercadona*: Cercanía del trabajo al domicilio, servicios de guardería en el centro de trabajo, no apertura del centro festivos, baja maternal más larga que la que ofrece la ley, jornada laboral estable, no rotación.

Tabla 7: Conciliación de la vida laboral y familiar por el Mercadona



Fuente: Mercadona 2012

En los datos que se dan se puede apreciar la importancia que supone la conciliación de la vida laboral y familiar: el porcentaje de trabajadoras de la plantilla que decidió ser madre a lo largo del 2011 ha sido de un 7,7%. Además, en ese mismo año unas 3.500 mujeres optaron por alargar en 30 días los cuatro meses de baja maternal establecidos legalmente. De tal forma, se acogían a una iniciativa que había impulsado Mercadona en el 2005. Otra de las medidas es la ampliación de la Plantilla Estándar (horarios homogéneos anuales) a la que se pueden acoger cada vez más un mayor número de personas.

- *L’Oreal*: flexibilidad horaria, servicios asistenciales para familiares de empleados, jornada laboral establecida, permisos retribuidos para atención de familiares.
- *IBM*: por su flexibilidad horaria de entrada y salida, teletrabajo (Programa Mobility por el cual el 60% de los empleados puede trabajar desde cualquier

sitio), creación de foros y órganos donde las trabajadoras llevan el seguimiento de las medidas adoptadas, formación continua y servicios asistenciales para familiares de empleados o trabajo por objetivos.

- *Iberdrola*: posee un firme compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar, que se organiza en un plan de Política de Conciliación de la Vida Personal y Laboral e Igualdad de Oportunidades, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008. La empresa presta asesoramiento psicológico, médico y jurídico a aquellas empleadas que acrediten legalmente estar viviendo una situación de este problemática. Por otro lado, les proporciona ayudas de índole económica. Así, por ejemplo, la empresa asume hasta el 50% de los gastos de alquiler de la vivienda de la víctima de violencia domesticas en caso de que tenga que abandonar el domicilio y se le ofrece una mayor flexibilidad adaptada a sus circunstancias. Además la Jornada de trabajo continuada de 7.15 a 15.30, con flexibilidad de 39 minutos en la entrada y salida. Esta medida fue implantada en noviembre de 2007 y ahora con un número de empleados de unos 9000 sigue manteniéndose. Así, los colectivos tradicionales sujetos a turno trabajan con jornada partida sólo una de las cuatro semanas del mes, pudiendo disfrutar el resto de la jornada continuada sin afectar a la marcha del negocio.

Además, la compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que destacan la reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial. El manual contempla también el abono del 100% del salario en las bajas por maternidad y paternidad, un permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto, y la ampliación de la reducción de jornada por lactancia a 45 minutos. De igual forma, incluye la ampliación en dos años de la edad del niño, de 8 a 12, en los casos de reducción de jornada por guarda legal, cuatro más que lo establecido por la legislación vigente (Fuente servimedia, Diario Financiero, 2014).

Se convirtió a Iberdrola en la primera empresa del Ibex que aplicaba un horario de este tipo. Todas estas medidas aplicadas por la compañía le han servido para tener el certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

A continuación, exponemos el ranking de las peores empresas valoradas en políticas de conciliación laboral y familiar: El Corte Inglés y Carrefour.

- *Corte Inglés*: jornada reducida y están obligados a trabajar los fines de semana y festivos. Rotación de horarios y de puestos de trabajo. El ambiente de trabajo es difícil y encontramos conflictos entre trabajadores y empresa.
- *Carrefour*: es la segunda en la que trabajadores están expuestos a posibles cambios de su lugar de trabajo de hasta más de 50 km de distancia del domicilio. Apertura en días festivos y domingos. Rotación de personal y puede ocurrir el cambio de horario de un empleado con el aviso de un día antes de la entrada al trabajo. De esta manera se genera un mal ambiente de trabajo y conflictos entre trabajadores y empresa.
- Ikea, Alcampo, Media Mark: Jornadas partidas con hasta 4 horas para comer, contratos precarios; existen conflictos entre los trabajadores y la empresa, un mal ambiente laboral, y abren todos o la gran mayoría de los domingos y festivos del año.

En resumen el Instituto con el estudio ha querido probar que no se debe entender conciliar por trabajar menos, sino una forma más afectiva y más rentable para la empresa. De este modo el Instituto indica: “cuanto mayor es la conciliación entre el trabajo y la vida familiar mayor es la responsabilidad y tranquilidad del trabajador a la hora de acometer sus obligaciones. Todo eso se refleja positivamente en las cuentas de resultados, con mayor y mejor producción y con unos empleados con más voluntad y deseo de consumir”.

Los sectores de telecomunicaciones, banca, seguros y salud son los que más medidas de conciliación ofrecen a sus empleados, mientras que los sectores del textil, calzado, confección, cuero, maderas y artes gráficas o empresas subsidiarias de otras (industria electrónica y del software) son las que presentaban un número menor de medidas de conciliación según se desprende de las conclusiones del Índice de la Empresa Familiarmente Responsable (IFREI 2006).

Continuando con el estudio de diversos sectores productivos, contrastamos los datos de un estudio realizado por PIMEC (patronal de la pequeña y mediana empresa) el pasado 2010, la tasa de absentismo en España se situó en el 5,07%, siendo el sector industrial el que tiene la tasa de absentismo más alta (6,2%), seguido del tercer sector (4,9%) y el sector de la construcción (4,1%).

Indica Mayte Rodríguez (2014) que en el sector primario las mujeres se dedicaban a sacar adelante las explotaciones que son agrarias y agrícolas, “en calidad de ayuda familiar, no reconociendo su propia labor y la entienden como un complemento de la economía familiar, es decir, sin reconocimiento oficial”.

La vicepresidenta de la Federación Española de Familias Numerosas Emilia Tarifa (2014) mostro su acuerdo para organizar una gran manifestación para que España logre la conciliación de la vida familiar con la laboral, mediante una profunda reforma de los horarios españoles, "que no son nada europeos”.

El Proceso de implantación del cambio a ser de a través de unas fases orientadas hacia la conciliación laboral y familiar .Estas fases son:

- Decisión de formar el grupo a nivel de Comité Ejecutivo.
- Comunicación de la iniciativa y de los requerimientos para formar parte (perfil de talento, dedicación en tiempo, rol que se espera....).
- Selección de participantes (diversidad geográfica y funcional).
- Reunión de lanzamiento: el porqué de la iniciativa, proceso de trabajo, calendario. La difusión de las ideas de cambio, misión y los valores de la empresa (en la que pueden participar los trabajadores).
- Establecimiento del posicionamiento estratégico de la empresa una vez que las ideas hayan sido públicas por la organización, se tiene que empezar a compartir experiencias y conocimientos, todo ello con la participación activa de todos los trabajadores de la organización.

- Recopilación de las recomendaciones de un número pequeño de políticas de conciliación laboral y familiar, pero de máximo impacto, es decir, las políticas de conciliación se cree que producen cambios tanto para los trabajadores como para el personal que se dedica a la gestión. Se comenzará a demandar formación especializada, lo cual es una de las herramientas más potentes de la empresa. Por consiguiente se debería tener una sección de formación en la que se dieran cursos y servicios relacionados con la gestión de la conciliación, cursos de formación de agentes conciliadores, cursos sobre conciliación para responsables de recursos humanos, diseño de programas de formación y los cursos a medida, elaboración de material didáctico a medida, elearning personalizado, programas de sensibilización para los equipos, etc.

- Presentación y aprobación de las recomendaciones a nivel de Comité Ejecutivo. Se realizan reflexiones sobre los cambios que se hayan producido en la organización y la manera de rediseñar el proceso cambiando el organigrama de manera vertical y horizontal. Con el fin de que todo trabajador se organice a partir de equipos multidisciplinares con gran autonomía y mínima supervisión. En los equipos de trabajo son los encargados de fijar los objetivos de la productividad, la calidad y los plazos de entrega a clientes.

- Implantación y seguimiento de las acciones que estén dentro de la cultura de la empresa.

Para llegar a lo más alto en el ranking de organizaciones se debe utilizar diferentes sistemas, prácticas y herramientas, todas ellas relacionadas con la estrategia y las características de la empresa. Un ejemplo de práctica para las empresas son: la jornada sobre conciliación, elaboración de campañas de comunicación, elaboración de material, jornada de puertas abiertas, certificado, asunción del Libro Blanco de la Conciliación, buenas prácticas, etc. (Cleland, 1996; Cloque y Goldsmith,2002) y (Confederación empresarios andaluces, 2011) .

Este año 2014, se ha promovido en la sede del Parlamento Europeo de Bruselas el año europeo para la conciliación familiar y laboral:

Imagen 3: Mascota del parlamento Europeo



Se ha elegido como imagen de la reconciliación de la vida laboral y familiar a los pingüinos, para recordar la corresponsabilidad.

Fuente : Concilia2.

Es llamativa la actuación de este animal y un ejemplo a seguir por los humanos, el motivo es que los padres pingüinos comparten sus responsabilidades con el cuidado de sus crías. Así, cuando la hembra ha puesto los huevos, se queda desnutrida. El macho en ese momento cuida de los huevos mientras que su pareja se va en busca de alimento y puede recuperarse. Cuando regresa se turnan los padres para cuidar a sus bebés.

Los objetivos son:

1. Se busca abrir el debate y fomentar la reflexión acerca de la legislación vigente y las políticas sociales y laborales que afectan a la conciliación familiar y laboral.
2. Estudio y creación de un mapa de las buenas prácticas de los distintos estados miembros en este ámbito (saber quién lo está realizando y los resultados para difundirlo de ejemplo).
3. Se busca la evaluación de las distintas políticas favorables a la familia puestas en marcha.
4. España tiene una realidad de cuidadores familiares no profesionales, personas que necesitan ayuda para responder a su situación de dependencia de familiares a su cargo. Las medidas de conciliación deben actuar con el fin de la igualdad de oportunidades para todos, impedir situaciones de discriminación y evitar conflictos. También se fomenta que todo personal de la empresa independientemente del sexo y entorno familiar conozca que puede evolucionar en su carrera profesional, porque es un valor añadido en la empresa (retener talento de los trabajadores pero no se tomarán en cuenta las horas que permanezca en la empresa).

7.1. LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS APLICACIONES DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL TANTO PARA EL EMPLEADO COMO PARA EL TRABAJADOR:

Tabla 8: Medidas de conciliación:

MEDIDAS PARA LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN		
PARA EL TRABAJADOR	VENTAJAS	DESVENTAJAS
	Mejora su satisfacción en la empresa y mejora su calidad de vida.	
	El cambio en el comportamiento con estas medidas ocurre también con más rapidez debido al compromiso colectivo, los equipos no se sienten tan amenazados por el cambio como los individuos.	
PARA LA EMPRESA	En el caso de tener guardería la empresa o la mayoría se adaptan a la empresa su horario para sea más fácil el desplazamiento para trabajador a su trabajo.	El coste de los servicios que ofrece la empresa.
	Disminuye el absentismo. Mejora la percepción de los trabajadores (conscientes de que estas medidas no están disponibles en otras empresas). - Retiene a trabajadores (reduce el deseo de abandonar la empresa). -Atrae a nuevos trabajadores. - Mejora el compromiso con la empresa.	Dedicación y gestionar los servicios.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora la lealtad hacia la empresa. - Mejora el desempeño del trabajador (mejora la calidad del trabajo). - Mejora la imagen pública de la empresa (certificación EFR -empresa familiarmente responsable- imagen corporativa positiva de la empresa). - Mejora de la productividad de la empresa. - Mejora la calidad del servicio/producto. - Mejora de los resultados empresariales. 	
	Si promocionan alimentos y vida sana o se asocian a gimnasios para descuento sus trabajadores tendrán a sus trabajadores sanos y siendo organización saludable.	
	Fidelizas a los trabajadores en la empresa.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación BBVA (2014) y Isabel Loureiro (2014).

Tabla 9: Medidas de conciliación en el espacio en la empresa.

<i>MEDIDAS EN EL ESPACIO EN LA EMPRESA</i>		
<u>TELETRABAJO</u>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
PARA EL TRABAJADOR	Flexibilidad (elección del horario) depende del tipo de familia y del tipo de teletrabajo fijo o móvil)	Se limita el ascenso en la empresa debido a que es difícil evaluar su desempeño y potencial. Se piensa que su productividad es demasiado lineal y no hay una relación con el personal día a día para que le conozcan.
	Autonomía e independencia en el puesto de trabajo.	En ocasiones el teletrabajo está mal retribuido.
	Reduce el desgaste entre los compañeros y los jefes.	Entorpecer en la realización de sus funciones por la falta de recursos de apoyo en la resolución de problemas tanto administrativos como informáticos.
	Evitas los desplazamientos al centro y pérdida de tiempo (por atascos, evitas las horas punta llegar tarde al trabajo).	Muchas ocasiones tiene que pagarse los propios medios de comunicación y (línea ADSL, equipamiento

		informático) mayor gasto energético.
	Ayuda a poder solucionar gestiones personales o familiares poder solucionarlas más fácilmente desde casa o más rápidamente.	
	El teletrabajo influye en la capacidad de concentración y rendimiento de mejorar la productividad.	
PARA EL EMPRESARIO	Aumenta la motivación de los trabajadores. Un ejemplo si el trabajador su hijo está enfermo no sabe con quién dejar al niño o como se encontrara mientras esta en la empresa, sin embargo si trabaja en casa podrá cuidar a su hijo y trabajar sin preocupaciones. De esta manera evita estrés y mejora concentración en el puesto.	El aspecto clave y a la vez difícil para el funcionamiento del teletrabajo es la organización de la empresa para llevarse acabo (reuniones, trabajo en equipo, la comunicación. Etc.)
	Ahorro en costes tanto de energía como de transporte.	La necesidad de aumentar el presupuesto en tecnología para ser más productivo el trabajador.

	Se puede ampliar plantilla, es decir expandirse geográficamente pero con menos infraestructura.	Dificultad de realizar el trabajo en equipo.
	Se tiene más posibilidades de retener empleados con talento. Apostar por empleados con alta preparación.	Puede decaer la productividad al no tener un control presencial.
		Son pocos los trabajadores que quieren o pueden pedir esta medida, debido a que realizar su puesto de trabajo fuera de la oficina.
LA SOCIEDAD	La incorporación al mundo laboral de personas discapacitadas o movilidad reducida.	
	Reducción de la contaminación y energía al realizar menos desplazamientos.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación BBVA (2014) y Isabel Loureiro (2014)

Tabla 10: Medidas de conciliación para la flexibilidad en la empresa.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN LA EMPRESA		
HORARIOS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
PARA EL TRABAJADOR	La empresa se adapta las horas de trabajo a las necesidades y circunstancias personales de cada trabajador.	Se pueden crear conflictos entre los compañeros .un ejemplo puede darse que una de los trabajadores reduzca su jornada completa a parcial y el trabajo que realizaba sea dado a su compañero. Este aumenta las funciones que debe ejercer como consecuencia se satura y puede cometer errores y un ambiente de tensión.
	Entre los trabajadores pactar la conciliación (el horario, reuniones, trabajo, etc.) para que haya un buen clima laboral.	
	Posibilidad de abandonar el puesto de trabajo y apoyar a la familia más allá de los límites legales y seguros.	
PARA EL EMPRESARIO	Permiten a la empresa estar abierta y en funcionamiento durante más horas.	El efecto negativo de la aplicación de la conciliación en la empresa es la difícil coordinación de los recursos humanos, dando como resultados una mayor carga de trabajo a los compañeros.

	Aumenta la asistencia al trabajo.	Suele haber problemas en la organización de la empresa entre trabajadores cuando se demanda el mismo horario, la misma reducción horaria y los turnos.
	Los empresarios pueden introducir reajustes en el personal según la demanda de trabajo.	
	A trabajadores satisfechos mejor actuaran y con ello clientes satisfechos	

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación BBVA (2014) y Isabel Loureiro (2014).

Las nuevas políticas de recursos humanos se fundamental en la gestión, trabajo en equipo, se pretende el liderazgo compartido y se comprometen a una reorganización productiva, plante un modelo de conciliación de la vida familiar y laboral que se implante a lo largo del tiempo en la empresa. El éxito de estos planes en recursos humanos es un proceso de cambio se debe a una forma diferente de entender y actuar en el mundo de la empresa (Diana Benito Osorio, 2010).

A continuación en la siguiente tabla se muestras las diferencias entre las empresas que han realizado el cambio organizacional como cultura, ventaja competitiva, los grupos de trabajo ,de proyectos aplicando medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tabla 11: Comparaciones entre una empresa utilizando prácticas de conciliación personal- laboral y una empresa que no realiza dichas prácticas.

Tabla 1. Comparativa entre la empresa proyectada en este trabajo y la empresa tradicional		
ASPECTO	EMPRESA PROYECTO	EMPRESA TRADICIONAL
Estrategia	Patrón surgido del pasado y sólo después, plan deliberado para el futuro. Redefinición de la estrategia en función de las necesidades de conciliación familiar-laboral que vayan surgiendo.	Única, decidida, explícita y detallada.
Organización	Horizontal. No existen mandos intermedios.	Vertical. Alto nivel de jerarquización.
Gestión	Por procesos	Por funciones
Modelo de elaboración de estrategias	Existe un aprendizaje emergente a través del comportamiento que estimula a pensar retrospectivamente.	Distintas etapas delimitadas por controles y apoyadas en técnicas.
Fortaleza	Flexibilidad/Adaptabilidad	Estabilidad
Cambio	Rápido	Lento
Control	El sistema en conjunto aprende. El líder también.	La ejecución recae en los planificadores, la responsabilidad en el presidente ejecutivo.
Dirección por	Retos en base a pensamientos estratégicos compartidos y logro de metas comunes. El objetivo común es el cliente.	Programación detallada de tareas, en base a la planificación estratégica según previsiones, que se establece mediante reglas.
Función del liderazgo	Dirigir el proceso de aprendizaje estratégico	Responsabilidad del proceso global
Implantación del cambio	El límite entre formulación e implantación se hace indistinguible en el proceso de aprendizaje.	Deben explicitarse detalladamente los objetivos, presupuestos, etc. para poder implantarse. La estrategia ha de estar perfectamente formulada antes de ser implantada.

Fuente: La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. (Diana Benito Osorio, 2010)

En la tabla los resultados a través de una que realiza empresa proyecto mediante la creación de equipos de trabajo auto gestionados, teniendo flexibilidad horaria, más comunicativo y creando más espacios para conciliar. Esta dimensión de innovación no solo tecnológica sino también transformación en la gestión. El éxito se obtendrá entre la empresa proyecto o tradicional si se considera al personal como un valor en la organización. Para desarrollar la conciliación de la vida personal y laboral se pretende llegar a partir de la cultura de la empresa gestionando y estructurándola, siendo una nueva política de recursos humanos aplicando equipos de trabajo (que participan en un proyecto de liderazgo compartido y se someten a una reorganización productiva).

Para terminar la empresa tiene que estar continuo cambio y aceptación de los retos que surjan, así como trabajo equipo para una mejor rapidez en el proceso y motivación al trabajador que conseguirá una mejora en la productividad.

8. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO DEL CASO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.

8.1. DISEÑO E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS

En esta parte vamos a analizar la situación de los hombres y las mujeres en la empresa de alimentación entrevistada, y el papel que juega el trabajo productivo en la configuración de los problemas derivados de los intentos de conciliar el trabajo con su vida personal.

Se basará en un estudio cualitativo en el que permitirá la mejor comprensión del proceso que usa la cooperativa “Grupo Upper” de ayuda para que los trabajadores concilien la vida laboral y familiar.

El marco metodológico que se utilizará es la técnica de la entrevista.

La entrevista es una técnica en la que se consigue información mediante una conversación profesional con una persona. Siendo un proceso comunicativo se pretende una recogida de datos, en el que el entrevistado transmite al entrevistador su explicación personal de la situación y en el que ambos (entrevistado y entrevistador) se pueden intervenir mutuamente.

El tipo de entrevista ha sido semiestructurada, se establece antes de la entrevista la información principal que se quiere conseguir y se hacen preguntas abiertas (proporcionando la oportunidad a recibir más amplia información de la respuesta), de esta manera se permite se permite entrelazar los temas y tener una mejor visión del conjunto.

Se organizó mediante la reunión con cada uno de los empleados que ocupa el puesto en alguno de estos departamentos: administración, informática, marketing, mantenimiento, comercial y personal. Y fue totalmente anónima. Para ello, se ha procedido a efectuar la identificación, clasificación y estudio de

la empresa como el marco teórico a la cuestión de la conciliación de vida laboral y familiar.

Estas fuentes fueron clasificadas tomando diversos factores fundamentales para la investigación como:

- La dimensión sociocultural de la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- Las estrategias de conciliación tomadas por la empresa.
- Las medidas de regulación del gobierno.
- Las barreras a la conciliación.

Con el procedimiento señalado se pretende que con los resultados que se obtengan de las entrevistas, nos muestre su satisfacción o bien los límites para conseguir una calidad en el empleo en algunos aspectos concernientes al ámbito laboral y familiar.

8.2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

La entidad donde se ha realizado las prácticas ha sido en la cooperativa “Grupo Upper”.

Una cooperativa es una asociación de socios que se han unido voluntariamente para formar una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios. Su intención es hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a todos los socios de una organización.

- ***Historia de Upper***

A finales de los 70 empieza a producirse una transformación de los comercios de alimentación pasando a cadenas alimenticias. Comercios detallistas se preparan para afrontarlo y tiendas tradicionales se convierten en autoservicio. Un grupo de comerciantes cartageneros decide embarcarse creando una cooperativa:

1. Inauguración cooperativa DASA Cartagena- 2 octubre 1982. Se realiza el primer consejo: presidente, Vicepresidente, secretario y vocales.
2. La primera razón social de sociedad cooperativa LTDA: DASA y siendo la primera señal establecimiento asociado A & 2000.
3. En 1984 el primer folleto (anuncio en papel) se hace a mano.
4. En 5 años aumentarían los pedidos y socios. La primera ampliación donde estaban instalados, en la nave de la Vereda de San Félix octubre 1987.
5. Potencian el comercio de la cooperativa emprendiendo el proyecto *¡Que!* llamado al primer supermercado en Orihuea en 1988.
6. A principios de 1990, 1º Plataforma Hortofrutícola en la Nave de Vereda de San Félix.
7. En el mismo año se crea Supercerca dispone de todas las secciones de productos.
8. Se moderniza el lema social sociedad cooperativa Grupo DASA y se crea la nueva enseña Upper.
9. El primer centro comercial Upper en Octubre de 1993. El ritmo de crecimiento de la cooperativa transforma sus operaciones.
10. Inauguración de la Nave del Polígono Cabeza Beaza 4 de Junio de 1994 y las instalaciones de la cooperativa tanto oficinas como el producto en un almacén 6000 m²
11. La cooperativa pertenece a la primera sección de empresas que comercializa productos Selex (marca blanca).
12. Campaña televisiva de 1994 a 1999 de A & 2000.
13. El 1-1-2002 se adopta imagen corporativa el Grupo Upper.
14. Se divide en tres secciones de tiendas: supermercado, Upper auto servicios y centro comerciales.
15. En enero la segunda plataforma hortofrutícola en el Polígono Cabezo Beaza. Una plataforma frigorífica para la producción de hortaliza.
16. Actualmente dispone 10000 m² de almacenamiento y de una organización moderna de sistema de gestión para atender los puntos de ventas asociados.
17. Uno de los objetivos constantes es mejorar la formación del capital humano para estar a la altura del mercado y los competidores. Dando software a los socios por la propia intranet.

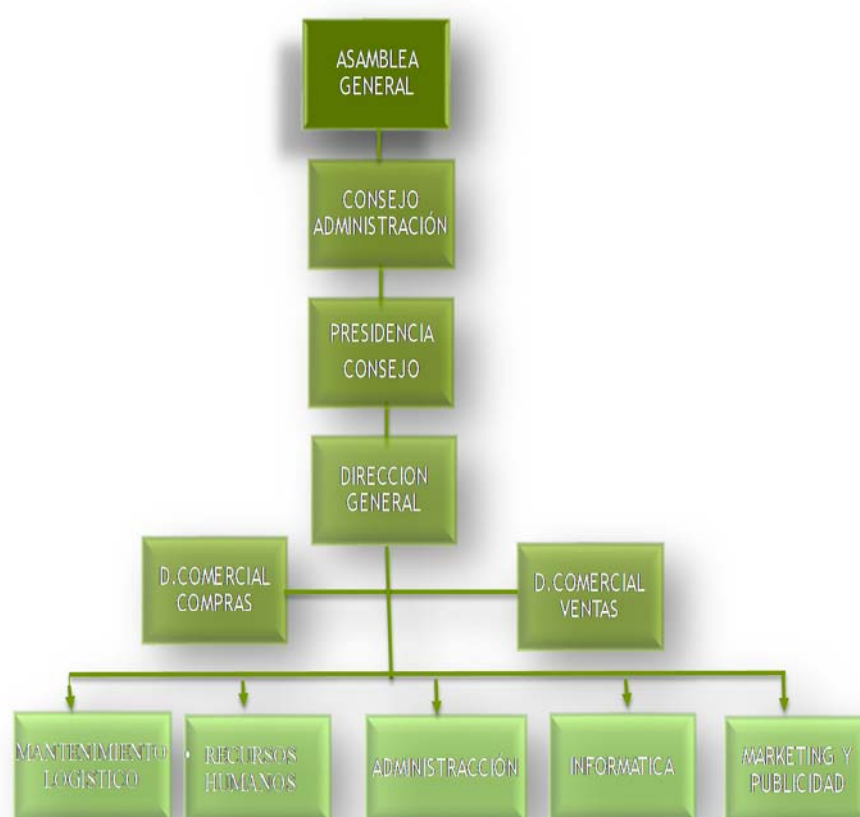
18. Son 250 establecimientos y más de 1200 profesionales se esmeran día a día en ofrecer al consumidor un amplio surtido de productos y más de 30 años de experiencia los avalan.
19. Adheridos desde 2012 a la Marca Internacional SPAR (Opera con 172 socios y 236 puntos de venta).
20. Ampliación del almacén del polígono Cabeza Beaza en 2014.
21. La empresa Upper cuenta con un representante sindical debido a que son 151 los trabajadores, las demás empresas asociadas cada una le corresponderán según art.10.2 L.O.L.S, el número de delegados sindicales por sección que se determina con arreglo al número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala: de 250 a 750 trabajadores, 1 delegado sindical; de 751 a 2.000, 2; de 2.001 a 5.000, 3, y de 5.001 en adelante. Los delegados sindicales tienen reconocidos unos derechos instrumentales para el ejercicio de su función «en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa» (art. 10.3 L.O.L.S.), ya que, de ser así, estos trabajadores ya disfrutaban, como representantes unitarios de los trabajadores, de las facultades y garantías establecidas en los arts. 64 y 68 del E.T. y normas concordantes. En cualquier caso, no se dobla el crédito de horas si ya son representantes del personal. Los delegados sindicales que no sean simultáneamente representantes unitarios gozan de las mismas garantías que éstos, así como de los siguientes derechos (art. 10.3 L.O.L.S.): 1.º Un derecho de acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; 2.º Un derecho de asistencia a las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

El Grupo Upper intenta seguir como una gran familia y se decide por apostar por el comercio tradicional y por la calidad en la sección de productos frescos. Los servicios son ofrecidos en las tiendas que se extiende por Almería, Murcia y Alicante. A las tiendas se les proporcionan productos (carnicería, pescadería,

charcutería...) desde el almacén que se encuentra en el polígono Cabeza Beaza en Cartagena.

- **Organigrama de la cooperativa Upper:**

Tabla 12: Esquema de la empresa Upper



Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación del Upper.

8.3. PARTICIPANTES Y CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

El caso que presentamos en este trabajo se centra en una empresa del sector de alimentación.

Concretamente se ha analizado el colectivo de los diplomados o técnicos de departamentos de la empresa con el mismo horario laboral, en este caso, el horario para el personal de oficina (35 personas): lunes a viernes de 8:00 a 15:00 (7 horas tres días) y dos tardes a la semana trabajan de 17:00 a 19:30 (9 horas y media dos días) con sus descansos. El horario de verano va desde el 30 de Junio hasta 31 Agosto: la jornada de trabajo es de 8:00 a 15:00(7 horas tres días) y de 8:00 a 18:00 dos días a la semana rotativos en cada departamento, con un descanso para comer de 1 hora.

En el trabajo se compone de dos partes, en la primera hemos introducido una serie de variables muy concretas (conflicto, prácticas, cultura y corresponsabilidad). En esta segunda parte hacemos mediante entrevistas a los trabajadores de la empresa un análisis de modo cualitativo a partir de esas mismas variables, se plantean los problemas y se buscan las soluciones.

8.4. ANALISIS Y RESULTADOS

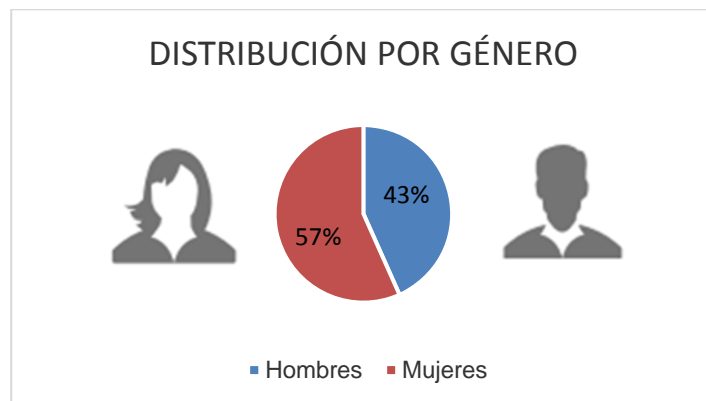
Introducción

La entrevista ha sido realizado a 30 personas de un total de 35 empleados de los distintos departamentos (marketing, personal, administración, informática y comercial) de la cooperativa Upper y el ámbito de aplicación en Cartagena.

- Descripción de la muestra

- Plantilla por género y edad

Gráfico 9: Estudio de género:

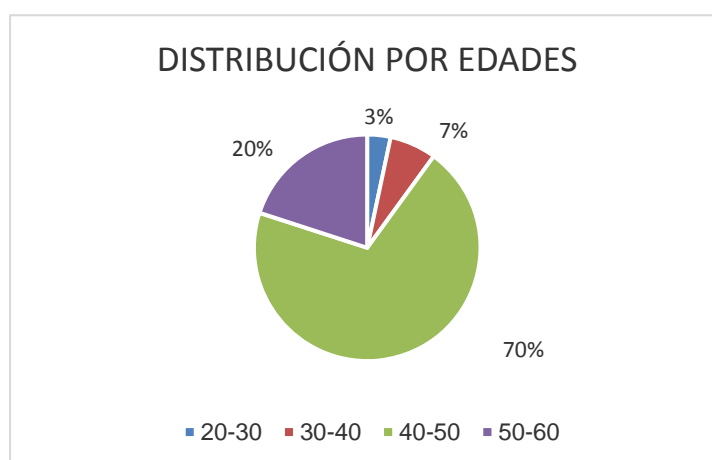


Fuente: Elaboración propia

Como podemos apreciar en el gráfico nº 9 hay una presencia algo mayor de mujeres con un 57% (17 mujeres) frente al 43% de hombres (13 hombres).

Gráfico 10: Estudio de edad:

Media	44,76
-------	-------

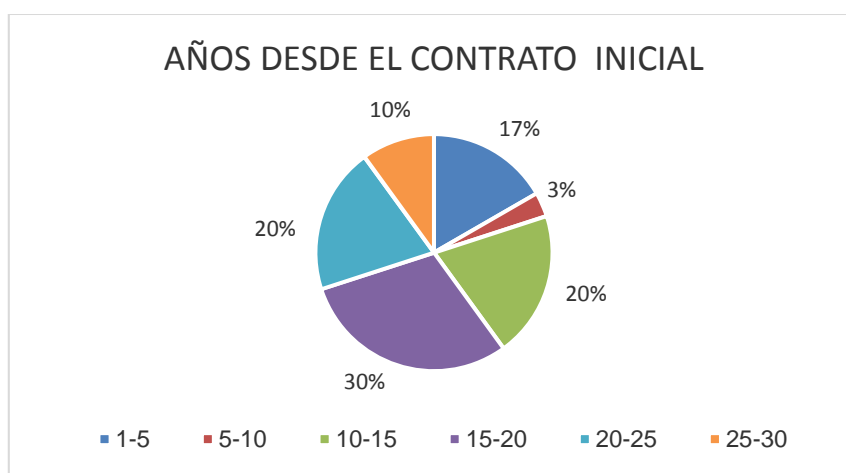


Fuente: Elaboración propia

Observamos, en el gráfico de “distribución por edades” de las personas entrevistadas 70% de un periodo de edad 40 a 50 años es la mayor , el 20% son mayores de 50 años, 7% son de edades comprendidas de 30 a 40 años y 3% de 20 a 30 años. Es muy pequeño el porcentaje de trabajadores de entre 20 y 40. Vemos que la mayoría del personal es mayor de 40 años.

Podemos concluir que la edad media de los trabajadores es de 44,76.

Gráfico 11: El número de años que lleva trabajando para la organización:



Fuente: Elaboración propia

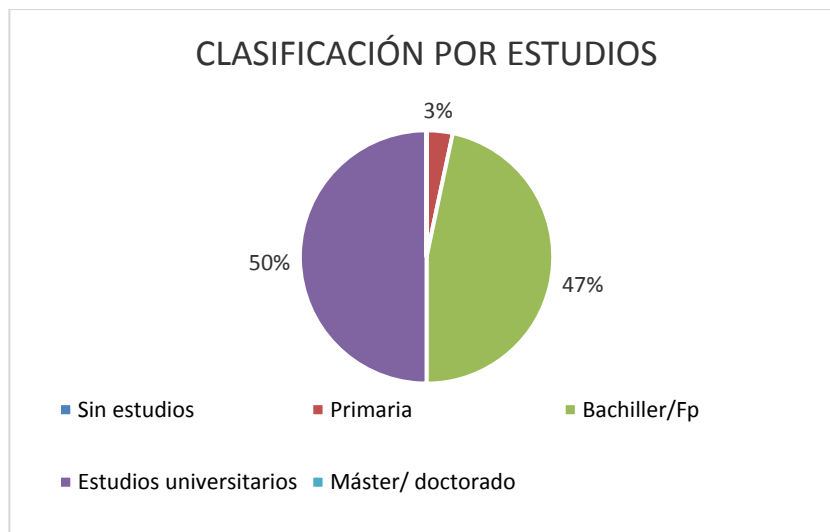
En la gráfica se observa que la mayoría de empleados llevan de 15 a 20 años en la empresa. Podemos deducir que hubo tres oleadas en las cuales se incorporaron un gran porcentaje de trabajadores a la empresa y que actualmente siguen en ella.

Hay tres grupos de trabajadores que lleva en la empresa:

- 15 a 20 años.
- 20 a 25 años
- 25 a 30 años.

-Plantilla por nivel de estudios y categorías profesionales.

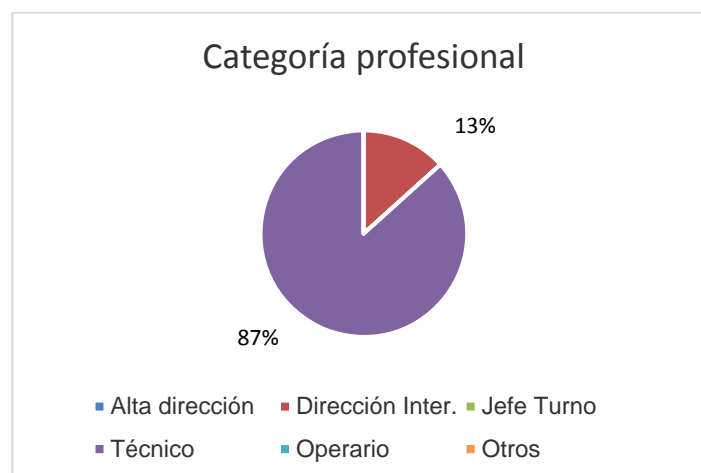
Gráfico 12: El nivel de estudios de los empleados:



Fuente: Elaboración propia

Vemos que como el nivel de estudios de los trabajadores son en su mayoría son estudios universitarios (15), continua Bachiller / FP (14), de primaria (1). Se comprende que son personas cualificadas para su trabajo.

Gráfico 13: Categoría profesional del trabajador:

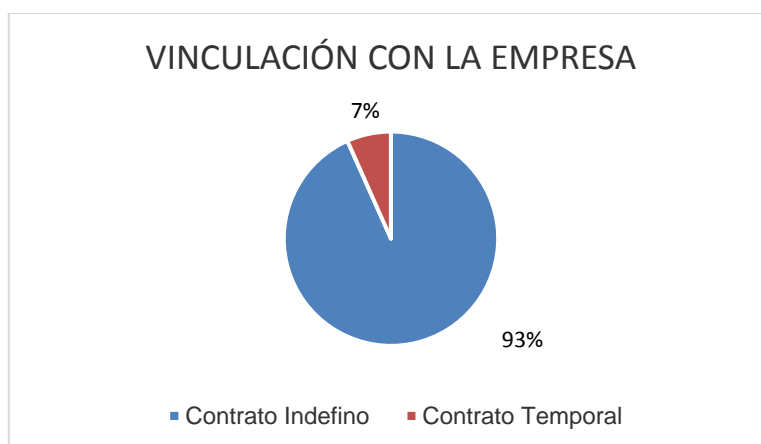


Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el gráfico 13 la muestra está compuesta por un 87% de empleados en puestos técnicos (26), un 13% en puestos de mando y dirección intermedia.

- Plantilla por tipos de contratos y jornada laboral

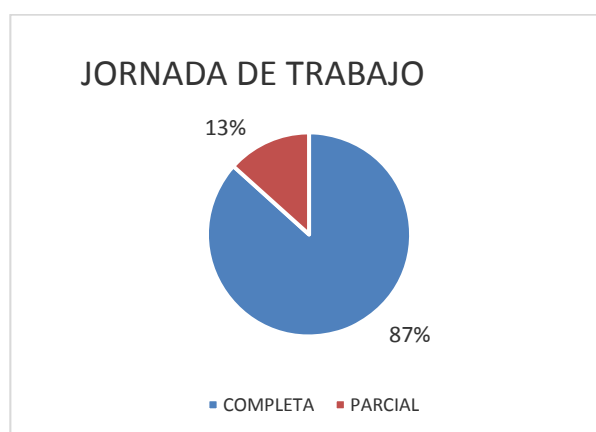
Gráfico 14: tipo de contrato laboral:



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 14, la mayoría de los trabajadores (93%) tienen un contrato indefinido mientras que el (7%) restante tienen un contrato temporal. Aquí podemos decir tras estos resultados que esta empresa posee una estabilidad laboral.

Gráfico 15: Tipo de jornada que tiene el empleado en la organización:

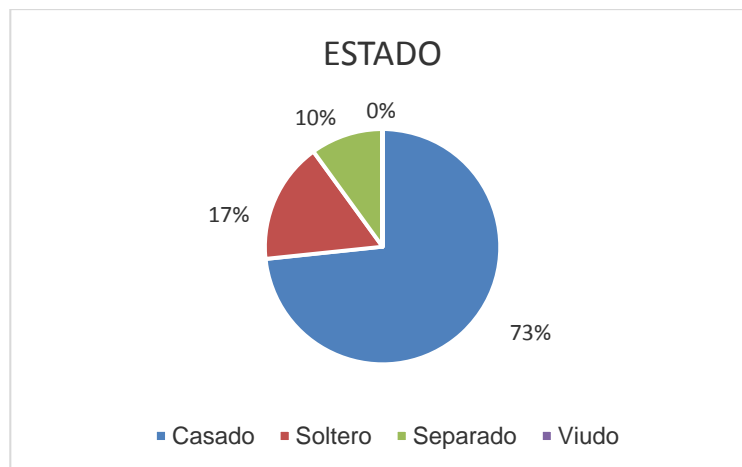


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 15, los datos muestran que concurren diferencias entre jornada de trabajo completa (87%) y jornada de trabajo parcial (13%). (En este caso las mujeres han escogido más la jornada parcial que los hombres, solo han cogido jornada parcial 3 mujeres y 1 hombre.

- **El retrato de familia**

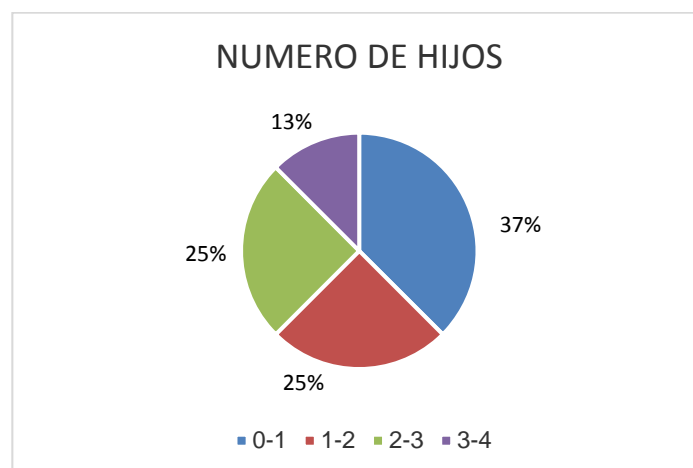
Gráfico 16: Estado civil:



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 16, se observa que la mayoría de empleados están casados (73%) y que hay un contraste significativo con los solteros (17%) y separados (10%). El estado civil puede causar conflictos con la aplicación de medidas de conciliación.

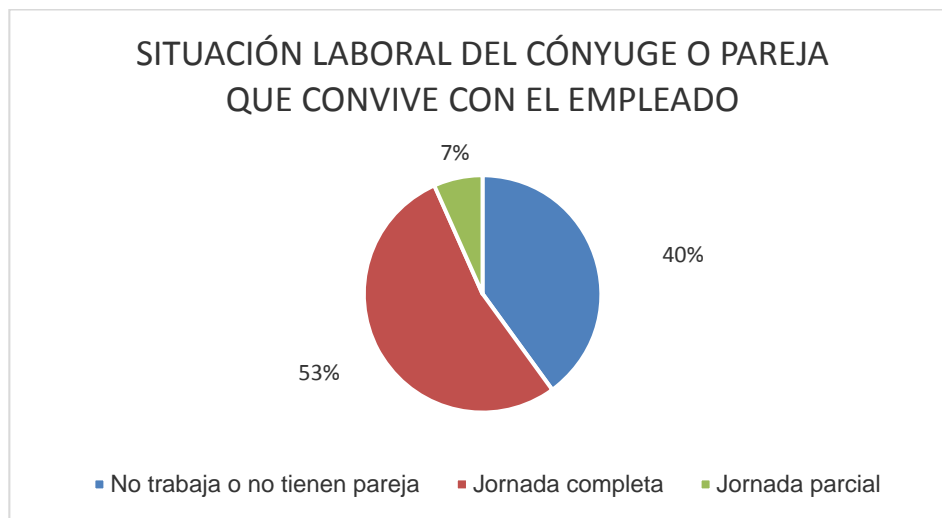
Gráfico 17: El número de hijos que tienen los empleados:



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 17, predomina los trabajadores que tienen entre 0 y 1 hijo (37%) en la misma proporción (25%) encontramos empleados que tienen entre 1 o 2 hijos entre 2 y 3 hijos. Los resultados nos indican hay una baja natalidad en esta empresa.

Gráfico 18: Situación laboral del cónyuge o pareja que convive con el empleado:



Fuente: Elaboración propia

Apreciamos en el gráfico 18 que la mitad de los cónyuges de los trabajadores tienen jornada completa (53%), seguidamente con un 40%, no trabajan o no tienen pareja, y el 7% tienen jornada parcial. Cabe pensar que los trabajadores cuyos cónyuges tienen jornada completa, asumen más dificultades para conciliar que los trabajadores cuyas parejas tienen trabajo a tiempo parcial o bien no trabajan.

PRINCIPALES RESULTADOS

En esta sección, se realiza la exposición sobre las diferentes opiniones que tienen los empleados entrevistados, reflejando su posición ante determinados supuestos que se presentan sobre la conciliación de la vida laboral, familiar.

- **CONFLICTOS ENTRE ROLES**

1. **DIFERENCIA DE CONCILIACIÓN ENTRE GÉNERO Y EDAD:**

Se produce cuando la situación laboral interfiere en la vida privada y se inician tensiones o problemas, debido a la presencia de dificultades.

2. **CONFLICTO TRABAJO- VIDA PERSONAL**

El individuo pasa parte de su día a día en la oficina, de esta manera surgen conflictos laborales, porque a veces los problemas del puesto de trabajo se trasladan al escenario de la vida familiar.

El conflicto tiene consecuencias negativas para el trabajador en la empresa:

Le ocasiona estrés o también los problemas del trabajo afectan a la familia y a la vida privada de los trabajadores entrevistados, más específicamente a los varones en un intervalo de 45 a 60 años. No obstante, la mayoría de las trabajadoras 20-45 años le surgen algunas veces dificultades para conciliar el trabajo y la familia.

Observamos algunas referencias: “es importante el trabajo pero no es toda la vida, pero la relación con los hijos es importante pero tampoco es todo..., cada cosa tiene su espacio e importancia.... Con tantos años en la empresa aprendes a desconectar cuando sale por la puerta de la empresa aunque a veces es difícil”.

Cuando se le pregunta al trabajador si se le ha impedido pasar el tiempo que le gustaría con su familia o amigos, su respuesta es afirmativa, ya que todos desearían tener más tiempo para la familia y amistades.

En algunos casos los varones de edad comprendida de 20 a 45 años muestran que han tenido que realizar horas extraordinarias en su puesto de trabajo o llevarse el trabajo a casa; pero la mayoría de los trabajadores expresa que no es habitual.

3. CONFLICTO VIDA PERSONAL- TRABAJO

En las preguntas de la entrevista realizada (anexo 1) los problemas familiares afectan al trabajo, se observa de forma genérica que la familia no repercute en su puesto de trabajo. No obstante, más específicamente si comparamos por sexo y edades algunas mujeres de edad media indicaban que tenían que retrasarse en la hora de entrada o ausentarse por problemas familiares.

En general se puede concluir de las personas entrevistadas casadas presentan más conflicto que quienes no lo están, padres con hijos pequeños presentan más conflicto que aquellos que tienen ya hijos mayores.

A la empresa le beneficia que los trabajadores no tengan conflicto entre la vida laboral y familiar, pues el absentismo perjudica el buen desarrollo del ejercicio empresarial. Es por ello que ésta se implica y da facilidad para que sus trabajadores puedan compaginar su familia y el trabajo.

Encontramos discrepancias al hablar sobre el rechazo de movilidad geográfica en los individuos al clasificarlos por sexo y edad, mientras el hombre comentaba que no le importaría trabajar en otro lugar, la mujer tiene más reticencias a cambiar de lugar de puesto trabajo. Las mujeres no quieren trasladarse de su lugar de trabajo por la familia.

4. OCIO

En el tema de conciliación personal fuera del ámbito laboral y conciliación laboral hay contrastes por sexo según el modo de dedicación a las tareas y ocio. Si la semana laboral para la mayoría es de 40 horas, de lunes a viernes, el número de horas restante de la jornada laboral, después de realizar las tareas y el cuidado de la familia para el ocio. Este tiempo se suele utilizar para descansar, aunque también para hacer deporte, socializar, pasar el tiempo con los hijos e hijas, etc.

Por género, los hombres habitualmente toman tiempo para descansar, relajarse y cuidarse, mientras la hora de ocio son menos para ellas porque tradicionalmente invierten más tiempo en la realización de tareas domésticas y de cuidado de los hijos e hijas, aunque como decía una entrevistada: “siempre se encuentra un ratito por la noche para descansar”. Aunque cuando se les pregunta si tienen aficiones las respuestas son desde “no tengo tiempo” hasta “voy a clases de baile”.

En el apartado de la dedicación que puede realizar el encuestado hacia su persona concluimos que:

El hombre tiene más tiempo para descansar que la mujer, al igual que para tener aficiones. Sin embargo en la pregunta “encuentro oportunidades de desarrollo intelectual y cultural en ambos sexos”.

Los trabajadores (20 a 45 años) de ambos sexo encuentran más oportunidades de desarrollo intelectual y cultural fuera del trabajo que los de más edad. Esta situación puede ser porque los jóvenes tienen más facilidad para buscar por los medios electrónicos la información con más rapidez y están más interesados en saber novedades del mercado y del mundo.

A diferencia de los hombres en este caso las mujeres buscan más formas de mejorar su bienestar emocional con técnicas de yoga, etc. debido a la tensión que sufren, no obstante algunos hombres también se cuidan.

Otros comentarios: “voy al gimnasio después de salir del trabajo me hace alejarme de los problemas del trabajo y a la vez tan cansado que duermo más fácilmente, porque antes no hacía deporte no podía dormir de los quebraderos de cabeza que tenía al no desconectar”.

Los comentarios expresados nos muestran que los trabajadores realizan todo tipo deporte y que intentan sacar tiempo para el ocio para relajarse y desconectar del trabajo.

Las mujeres han sabido organizarse para disfrutar de su vida social y realizan planes de ocio con sus amigos, aunque los hombres con mayor edad no quedan tanto porque no pueden o no quieren esa opción.

En resumen hay diferencias de sexo en cuanto al ocio, las mujeres disfrutan de su vida social, además pretenden hacer muchos planes de ocio con sus amistades mientras el hombre tiene menos número de amigos para realizar dichos planes. Aunque las mujeres en ocasiones tienen complicaciones para poder pasar con las amistades con la facilidad deseable debido a sus responsabilidades familiares.

- **TIPOS DE PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN**

1. **PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN QUE TIENEN DISPONIBLES EN LA EMPRESA.**

En principio al preguntar a la plantilla por prácticas de conciliación en la empresa parece que había desconocimiento generalizado, por ambos sexos. Sin embargo se observa que algunas de las trabajadoras son las que manifiestan conocerlas en mayor medida, debido a que se han tenido que acoger a medidas para conciliación personal y el trabajo.

En general las prácticas disponibles en la empresa para trabajadores explicaban que eran para pocos trabajadores o en algunos caso ninguno. Me comentaban algunos trabajadores cuando tenías problemas para seguir el horario establecido, se habla con el director del departamento y el director RRHH para llegar a un acuerdo.

Las prácticas de conciliación más frecuentes son:

- La reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal y la semana comprimida está disponible para todos los trabajadores. Se puede consultar con los superiores otras situaciones.
- La flexibilidad de turnos, horario flexible de entrada y salida en el trabajo horas anuales. Sobre la existencia de estas medidas en su empresa, afirman que éstas no están incorporadas a la bolsa de horas pero si hay horarios flexibles de entrada y salida.

- Jornada intensiva se realiza en verano en la empresa pero indicaban que por una parte está bien pero los días que se hace esta modalidad se hace pesado el día y vienen cansados al día siguiente.
- Programa de vacaciones flexible hay mayor conocimiento de la existencia de esta medida que está muy demandada por la plantilla, todos ellos están informado sobre las reglas de aplicación.

El permiso de maternidad y paternidad por encima del mínimo legal y excedencia para cuidado familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales, días de vacaciones extra sin sueldo y ausencia para el cuidado de niños enfermos o dependientes: un elevado porcentaje de trabajadores conocen de manera genérica la existencia las medidas de conciliación, pero los permisos en la empresa por encima de legal no existen en la cooperativa.

Las medidas tales como la reducción del tiempo de trabajo y la posibilidad de ejercer laboralmente desde el hogar, no son acogidas por todos los individuos por igual. En general los trabajadores manifiestan que dentro de la jornada laboral se desarrolla vida social y que el llevar trabajo a casa no reduciría el tiempo laboral, sino que lo aumentaría.

El teletrabajo no es posible en esta cooperativa por las tareas de atención al cliente especialmente.

2. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN UTILIZADAS POR EL EMPLEADO

En el anterior apartado se observa poca información de la existencia o sabían poco sobre la disponibilidad de medidas de conciliación en la empresa Upper. En la siguientes preguntas realizadas en base a las prácticas usadas en último año por el trabajador, la gran mayoría no las han utilizado y son pocos los que disfrutan de algún tipo de medida de conciliación son pocos.

Las medidas ligadas a modificaciones en la organización del trabajo algunas han sido muy aprovechadas por los trabajadores como la elección de las vacaciones y ausencia para el cuidado de niños enfermos o dependientes

mientras la gran mayoría no ha utilizado los permisos de maternidad, paternidad, excedencia...etc. Aunque se encuentran un gran número de padres en la plantilla pero no se han usado el permiso de paternidad por encima de lo legal.

- **CULTURA CONCILIACIÓN**

Para comprobar mejor los resultados hemos analizado las respuestas por sexo y categoría profesional. Hemos obtenido la valoración de la empresa si el trabajador quiere formar una familia está esperando un hijo o adoptarlo, los compañeros de trabajo ya sean hombres como mujeres se alegraban de la situación, mientras que los cargos superiores solamente lo ven bien, una situación normal.

En el momento en el que trabajador pretende mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación, para la empresa y los demás compañeros se puede producir dificultades, problemas y divergencias.

Cuando una persona tiene que ausentarse de su puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo o persona dependiente los hombres tanto técnicos como mandos intermedios, creen esto que está mal valorado por la empresa. En las mujeres hay diversas opiniones en las administrativas pero en la de mandos intermedios piensan que es normal, no obstante no tomarán a mal a la empresa.

La jornada laboral habitual en la empresa se pretende limitar el número de horas para estar en el trabajo y evitar el presentismo. El problema no está valorado por la empresa. El problema tanto para esta empresa como las demás es que siguen pensando cuanto más horas de trabajo se realizar más trabajo realizan. Los técnicos tanto hombres como mujeres exponen que está muy bien valorado el fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo, pero los de la categoría de dirección intermedia creen no está bien valorado.

En la cultura de la empresa se observa en opinión de los trabajadores sobre la utilización de medidas de conciliación, que las mujeres se sienten molestas si un hombre de la empresa amplía su baja paternal, sin embargo si este caso es

la situación opuesta donde es la mujer quien amplía su baja maternal el hombre también expresa su disconformidad.

Los empleados creen que si un empleado toma medidas de conciliación se les percibe como menos comprometido con su organización aunque los trabajadores indicaban que la empresa debe apostar por medidas de conciliación para ayudar al empleado y para una mejora en la imagen de la empresa en el exterior.

La mayoría de empleados cree que si rechaza la proposición de ascender en la empresa o cambiar geográficamente de puesto trabajo por motivos familiares perjudicará en su carrera profesional.

Para terminar esta sección parte de la plantilla piensa que si un trabajador que usa el horario flexible, no avanzará en su carrera profesional, de igual forma que otra persona realice el horario fijado por la empresa. De modo general lo que se debería de hacer es estudiar la situación personal, porque puede ser productivo y se tendría que tener en cuenta antigüedad y otros valores para ascender.

1. CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. (Fermina Bardón, Ángels Cardona Palmer, 2013)

La teoría de la conciliación de la vida laboral y personal se refiere a poder hacer compatible estar con tu familia, realizar tarea, tener ocio, etc. y ejercer a la vez en el ámbito laboral. Es decir que las mujeres y hombres pueden conciliar.

En cuestión de la cultura de los trabajadores hacia corresponsabilidad, se observa que en las respuestas en relación al género en el ámbito doméstico demuestran que tiene que haber un apoyo entre los dos géneros para llevar de manera perfecta el hogar.

Sin embargo, en el tema de criar a los niños algunas personas son desconfiadas de que el cuidado de los hijos sea del hombre, así prefieren si está el niño enfermo y ambos padres están trabajando debe ser generalmente la madre quien pida permiso en el trabajo para cuidarlo.

En el género el puesto de trabajo sigue siendo natural para algunos puestos de trabajo según estereotipo y en esto surge cierto machismo, incluir que indican que hay trabajos donde debería ascender o promocionar el hombre antes que la mujer. Al igual que algunos individuos afirmaban que las mujeres no deberían estar por delante de su marido en la carrera profesional sino animarle en el trabajo para otorgarle seguridad.

Este último párrafo los comentarios procedían de empleados de edades comprendidas entre 45 a 60 años, tanto hombres como mujeres todavía tienen pensamientos tradicionales en el ámbito laboral y familiar.

En estos momentos, hay una transición en los roles de sexo. Hay un cambio en las mentes de las personas, porque la mayoría indicaba que había oportunidades y equidad entre los géneros en los puestos de trabajo.

9. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR QUE EMPLEA LA EMPRESA UPPER.

La empresa de alimentación Upper apuesta por la incorporación de medidas de conciliación y se intenta entre los mandos intermedios dejar atrás la cultura tradicional asentada en la presencia, incorporando nuevos valores basados en la confianza, comunicación entre trabajadores y mandos, la responsabilidad y la productividad.

La cooperativa Upper al ser una mediana empresa muestra a sus trabajadores que es como una gran familia. Por ello entiende que para una conciliación de la vida personal y laboral se tienen que introducir medidas incentivadoras para el trabajador.

En el seno de la empresa en las oficinas con el horario tanto de verano (jornada intensiva) como el de todo el año y los descansos durante la hora de trabajo favorecen la gestión del tiempo de trabajo, de esta manera facilita la empresa a los trabajadores las responsabilidades fuera del ámbito laboral.

Posee la empresa una cafetería y una máquina de comida, frigorífico y cafetera para cuando se tienen que quedar a comer. Los viernes por la tarde son libres para toda la oficina y se procura no poner reuniones a última hora de la tarde.

La flexibilidad de horarios en este caso no hay control de presencia (ticaje), se valora el trabajo en función de la consecución de objetivos. En algunos empleados la jornada laboral comprimida, flexibilidad horaria va según el caso del trabajador. Cuando un trabajador toma la baja laboral por un periodo largo por enfermedad o accidente, lo habitual es sustituir su puesto con otro empleado para no destruir el clima laboral y guardando la vuelta al puesto del anterior trabajador.

En el convenio de la empresa se encuentra y se realiza la flexibilidad del calendario de vacaciones para los empleados y llegar a acuerdos con los compañeros del departamento y del jefe del departamento para que no se solapen con otros, incluso se pueden tomar hasta marzo las vacaciones que no se hayan tomado todavía del año anterior.

La formación es continua para los empleados desde que empiezan en la empresa con la prevención de riesgos laborales y cursos formación durante el horario laboral. También tienen una intranet en la que los empleados/as encuentran toda la información sobre los proyectos y reglas de la empresa, asesoramiento jurídico y fiscal o directamente a los departamentos de administración y departamento RRHH.

Facilidad para entrar a trabajar a los familiares o amigos de personas que están en plantilla en la empresa.

En algunas ocasiones excepcionalmente la familia puede visitar al trabajador, así como los niños de los empleados pueden permanecer con el trabajador en su horario laboral, únicamente de manera extraordinaria.

Concesión de anticipos.

Programas para la salud del empleado:

-En la página web de la empresa se ofrece recetas de cocina, sanas y nutritivas para todo el mundo no solo para los trabajadores.

- Servicio médico, seguro de vida, renovar el carné de conducir, seguro de coche y ópticas ofrecen descuento tanto para el trabajador por su familia (sólo los más cercanos).

- En la empresa hay muchos trabajadores que hacen deporte después de salir del trabajo, entonces hay un gimnasio en el polígono Cabeza Beaza que hace descuento a los trabajadores de la empresa que vayan a sus instalaciones.

-Precios ventajosos en la compra de productos de alimentación en el almacén de la empresa y descuento de la cesta compra en los supermercados.

-En el entorno laboral la corresponsabilidad es responsabilidad de mandos intermedios y alta dirección porque tienen que cuidar de los intereses de su plantilla y así como responsabilizar a la plantilla de las necesidades de la empresa, estos son los valores del grupo Upper. Así la conciliación laboral y familiar en la empresa se basa en la negociación entre el trabajador y la empresa, con una flexibilidad para un mejor mecanismo para cubrir las expectativas de los trabajadores y de la organización.

-Un día de jornada realizando actividades o comidas de empresa para conocerse y que haya un mejor compañerismo se realizaba antes pero por los recortes se quitó y se quiere volver a hacer.

10. PROPUESTA PARA DAR SOLUCIÓN A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN LA EMPRESA UPPER.

De acuerdo con el departamento de personal de la empresa de alimentación se ha implementado un conjunto de iniciativas vinculadas a la conciliación. Son en base a las entrevistas del personal de la empresa y la observación de la empresa.

Donde surge la demanda de potenciar la implementación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.

Las prácticas de conciliación que agregaría a las ya implantadas en la empresa son:

- Posibilidad de trabajar a distancia o teletrabajo (a los profesionales de la empresa que cuenten con los medios necesarios para trabajar virtualmente desde cualquier lugar).

Las semanas laborales comprimidas permiten a la persona empleada trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de otros días reducir el día laboral.

- El día del cumpleaños de la persona darle ese día libre o la jornada parcial.

- Colonias infantiles de verano organizadas por la empresa.

- Colaboración del grupo Upper con otras empresas del Polígono Cabeza Beaza para crear una guardería de 0 a 3 años.

- Cursos de formación online en lugar de presenciales para actualizar y dinamizar a los trabajadores.

- Política interna de promoción.

- Salas de descanso.

- Jornada reducida a partir del sexto mes de embarazo, manteniendo el sueldo.

- Creación un foro en la misma intranet en la que los trabajadores discuten, proponen ideas y llevan a cabo el seguimiento de las acciones solicitadas.

- Debido a la ampliación de la empresa, el lugar tiene pocos aparcamientos para el personal de la empresa y ahora con esta ampliación habrá más empleados, podría haber un autobús para los empleados que los recogiera varios puntos del centro de Cartagena. Esto ayudaría a un también ahorro económico para empleado, menos gases contaminantes al medio ambiente y el empleado sería más puntual a la hora de entrada a la empresa.

Los puntos en esta sección sería un programa de buenas prácticas que muchas de estas medidas no tienen gastos, algunas requieren cierta inversión económica de personal pero se podrían implantar en la empresa dando un mejor desarrollo y beneficios para la empresa a más corto o largo plazo serían motivación, implicación, compromiso, retención del talento de los trabadores, mejoraría la imagen hacia el exterior de la empresa. Aunque teniendo en cuenta que la situación económica ha disminuido la venta de la empresa no permite muchas recompensas al trabajador, entonces para atraer o retener al trabajador hay que buscar otros incentivos relacionados con la calidad de vida a sus trabajadores.

11. CONCLUSIÓN

En este trabajo se ha buscado ofrecer una nueva perspectiva en la gestión de los recursos humanos y la salud de los trabajadores mediante el bienestar, profundizando en los conceptos de conciliación vida laboral, vida familiar y vida personal, se hace una revisión de la legislación sobre la conciliación y el mercado laboral.

Para el estudio de la conciliación laboral y personal hemos examinado el marco teórico cuando y porqué surge el problema de conciliar. Así como el enfoque positivo de los efectos y las prácticas de conciliación de la vida laboral y personal.

Una vez descritos exhaustivamente el concepto y características de la conciliación de la vida laboral y personal se procedió a analizar la empresa elegida para este estudio en base a los criterios descritos anteriormente.

En este caso la empresa seleccionada para este estudio es el Grupo Upper, una cooperativa de empresas del sector de los supermercados dirigida desde Cartagena y que se extiende por Almería, Murcia y Alicante.

El punto de partida de este estudio ha sido una serie de entrevistas a los empleados que desarrollan su labor en las oficinas de la empresa.

Basándonos en el análisis del estudio, obtenemos el funcionamiento de la empresa, la modalidad de contratación, las edades y las diferencias de género que se han encontrado y las opiniones sobre las prácticas de conciliación de la empresa. Hemos identificado por parte del trabajador los retos y las responsabilidades de estructuración para su conciliación de la vida laboral y personal.

A partir de la investigación cualitativa, se comprueban las políticas de conciliación de la vida laboral y personal de la empresa. La dirección intermedia que fueron entrevistados procuró alejar las tensiones y exteriorizar los retos e iniciativas de la conciliación de la vida laboral y personal. La empresa mantiene una integración vertical en la organización de la empresa y sus estrategias de

conciliación de la vida laboral y personal son tomadas por los directivos de la cooperativa, después pasa a la dirección intermedia a nivel de cada departamento. El departamento de RRHH tiene que desarrollar e implantar iniciativas eficaces para la práctica de la conciliación de la vida laboral y personal.

Los resultados de la investigación que se han realizado a partir del tema de la conciliación laboral y personal se pueden concluir que en esta empresa aún se podrían alcanzar más medidas de conciliación.

La franja de edad de 20 a 45 años es donde se encuentra la mayor dificultad para conciliar en esta empresa.

Se debe de tener en cuenta que la familia ha pasado de ser un grupo numeroso, formado por una familia extensa a ser una familia compuesta por la pareja y que tienen 1 o 2 hijas/os u otro tipo de estructura (madres solteras, personas viudas, separadas o divorciados con sus descendencia, etc.). También algunos han optado por retrasar o abandonar la idea de ser padres.

Recordar también se deben acoger a medidas de conciliación todos los trabajadores, aunque no sean las mismas, para evitar discriminaciones como se han mostrado en las respuestas. De esta manera promover que las medidas de conciliación no sean sólo orientadas a las mujeres, sino también para que los hombres disfruten de ellas. Debemos llamar la atención de la sensibilización y educación para de la corresponsabilidad en el ámbito familiar, esto no debería ser de único cometido del hogar sino de la sociedad para que sea cada vez más una realidad.

Tenemos que insistir en que más allá del fin de solucionar problemas concretos, estas medidas de conciliación propuestas tienen por objetivo mejorar la organización de la empresa y situarla entre las punteras del sector.

Para finalizar, es importante señalar la necesidad de conciliar vida familiar, personal y laboral que se ha manifestado como uno de los grandes retos a los que se enfrentan las empresas, debido a que son consciente de lo importante que son los empleados para la empresa. De esta manera, es preciso tener en

cuenta que el empleado necesita sentirse valorado, escuchado y recompensado por éstos, son los términos para que estén satisfechos los trabajadores.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

Adecco. (2012). *El 70% de las directivas afirma que España se encuentra a la cola de Europa en materia de conciliación laboral y familiar*. V Encuesta Adecco a mujeres directivas.

Andrea. 2014 *Año Europeo para la Reconciliación de la vida laboral y familiar*. [Publicado el miércoles, 12 de febrero de 2014. Ed: Concilia2. Por una conciliación Real de la vida laboral y familiar [en línea]. Obteniendo de: <http://www.concilia2.es/blog/2014-ano-europeo-para-la-reconciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar/>

Baquía [en línea], (2014), *Conciliación laboral y familiar en las empresas: asignatura pendiente para El Corte Inglés y Carrefour*. Obtenido de: <http://www.baquia.com/tecnologia-y-negocios/entry/emprendedores/2014-01-07-conciliacion-laboral-familiar-espana-empresas-ranking-analisis-corte-ingles-carrefour-ikea-mediemark-mercadona-agbar-repsol-1>.

Benito, O. D. (2010). *La conciliación de la vida familiar y laboral: Un reto acuciante en la gestión empresarial*. Estudios Gerenciales, vol.26, núm.115, pp65-78, Universidad ICESI, Red de revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica. Colombia.

Berga, R. B. (2014). *La Universidad de Oxford recomienda a España europeizar sus horarios*. **Error! Reference source not found.** Ed: Abc.es. Obtiene en: <http://www.abc.es/sociedad/20140329/abci-universidad-oxford-aconseja-europeizar-201403282107.html>

Blázquez, P. y Miguel, A. (2014). *Distribución irregular de la jornada laboral: ¿qué es y a quién afecta?*. Domestica tu economía [en línea]. Obtenido de: <http://www.domesticatueconomia.es/distribucion-irregular-de-la-jornada-laboral-que-es-y-a-quien-afecta/>

Caballero, B.M. *Políticas Empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas prácticas*. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Infopolis 2000, S.L. Bloque temático 7.4.

Carrasquer, O., P y Martín A., A., (2005). *La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuadernos de Relaciones Laborales 2005, 23, núm. 1 131-150. ISSN: 1131-8635

Campillo P.I. (2012). *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: Los casos de Italia y España*. Departamento Sociología I- Cambio Social. Universidad Complutense de Madrid.

Cegarra, L.D y Sánchez, V. M^a E. (2009). *Sin conciliación no hay igualdad. "Efectos de las prácticas de conciliación sobre los resultados empresariales y sobre las personas trabajadoras. Algunas experiencias"*. Universidad Politécnica de Cartagena.

Cegarra, N. J., Cegarra, L.D y Sánchez, V. M^a E, (2011). *¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?*. Publicación en Universia Business Review.

Constitución Española, 1978. BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)

Cruz Roja Española, (2011). Guías, *Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad*. La corresponsabilidad en el entorno empresarial.

Dancausa, T., C., (2007). Guías. *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestra empresa*. Madrid. Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Área de gobierno de familia y servicios sociales.

Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. Área de Juventud. Apuntes para la igualdad. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

El economista.es [en línea]. RSC.- *Telecomunicaciones, banca, seguros y salud, los sectores que más concilian, según el Índice IFREI 2006*. Obteniendo de: <http://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/41773/07/06/RSC-Telecomunicaciones-banca-seguros-y-salud-los-sectores-que-mas-concilian-segun-el-Indice-IFREI-2006-.html>

Europa. Press [en línea] *Repsol, Agbar y Vodafone encabezan ranking de empresas líderes en conciliación, 2014*. Comunicación de Responsabilidad & Sustentabilidad Empresaria.

Obtenido de: <http://comunicarseweb.com.ar/?page=ampliada&id=11891>

Filosofía Profesional y estructura interna. (2014). Grupo Upper.

Fortes, Y. *La conciliación y los pingüinos*. Blog. Mama Golondrina. [En línea]. Obtenido en: <http://www.mamagolondrina.com/2014/02/la-conciliacion-y-los-pinguinos.htm>

Gálvez, N. P. & Frau, LL. M^a. *La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género*. Universidad de Alicante. 110/05pp. 149-171. Reis.

Gálvez M. A. (2008). *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: Un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Instituto de la mujer. Instituto de la mujer.

Gutiérrez, M. P., (2012) *Explorador del paro en España según la EPA (Encuesta de población activa)*. España. Ed: la información.com. (Consulta: 17 de junio de 2014). Obtenido en: http://graficos.lainformacion.com/mano-de-obra/desempleo/explorador-del-paro-en-espana-segun-la-epa-encuesta-de-poblacion-activa_zDIIAYj95292Pg6t7R1Px7/

Herencias P. & Perdiguero .L. (2013). *Las mujeres ven en el emprendimiento una salida a la crisis: crece entre ellas un 1,2%*. Adecco.

INE. *Análisis de la evolución reciente de la población activa en España* (Primer trimestre de 2011 a primer trimestre de 2014).

Disponible en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_4.htm

INE. *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*, Nota de prensa. Obtiene en: <http://www.ine.es>

Jobajuria, J. (2014). *Contratos con tintes sociales*. Edi: Arriata-Nervión (Vizcaya): Deia, Obtenido de: <http://www.deia.com/2014/06/28/bizkaia/arratia-nervion/contratos-con-tintes-sociales>

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 15958, 7 octubre de 2009.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, 23 marzo de 2007.

Ley Orgánica 39/2007, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en la situación de dependencia. *Boletín*

Oficial del Estado, núm.299, de 15 de diciembre de 2006, páginas 44142 a 44156.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado. núm. 266 de 06 de Noviembre de 1999*

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

Mercadona. *La conciliación de la vida laboral y familiar en Mercadona (2012)*.
Obtenido en: <http://www.mercadona-online.com/vida-laboral-y-familiar-en-mercadona/>

Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (2014)*.

Moreno, C. S. (2010). *El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa*. Universidad Autónoma de Barcelona. Cuaderno de Relaciones Laborales. Vol.28, Núm.2.299-321.

Ollo, L.A& Goñi, L.S. *Incidencia y efecto de las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar*. El caso de España. Universidad Pública de Navarra. Campus de Arrosadía.

Orellana, C. A. *Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español*. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales 37.

Parlamento europeo. *El Parlamento Europeo rechaza excepciones al máximo de 48 horas de trabajo semanal. Política de empleo (2008)*.

Obteniendo de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081215ipr44549&format=XML-1language=ES>

Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales.

Portal concilia [en línea]. *Noruega destina 10 millones de euros para contribuir a la igualdad de género y la conciliación en España hasta 2015*.

Obteniendo de: <http://portalconcilia.com/?p=3007>.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 36 de 12 de febrero de 2012.

Rivero, R., A. *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la mujer. Ministerio de Igualdad.

Rodríguez, M. M^a & Fernández G.C. (2010). *Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familiar y trabajo*. Universidad de Oviedo. Cuaderno de Relaciones Laborales. Vol.28, Núm.2, 257-275.

RTVE(17/07/2012,). Para todos La 2, Debate: *La conciliación* (Coloquio entre Ignacio Buqueras, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles; Roberto Martínez, Director de la Fundación Más Familia, Ángeles Alcázar, Directora de Proyectos Sociales del Grupo Iberdrola).

Sánchez, V., E., Cegarra, L., D y Cegarra N., J. *Conciliación en la Pyme: una ventaja competitiva*. *Innovación en gestión de recursos humanos*. Financiado por la Fundación Española de Ciencia y Tecnología. Ministerio de Economía y Competitividad.

Servicio de Análisis, Estudios y Estadística. Departamento de Empleo y asuntos sociales. Gobierno Vasco. (2012). *"Mujer actividad laboral (I): Evolución y situación actual*.

Torns M. T. *De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos*.
Universidad Autónoma de Barcelona. Dpto. Sociología.

Treviño, M. R. (2010). *Factores e indicadores de Vulnerabilidad en la conciliación del empleo y la familia*. Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden Tas/940/2007, de 28 de marzo. Subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social- FIPROS).

Vidaurrea. V.G. (2010). *Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una herramienta para la competitividad*.

13. ANEXOS

Entrevista conciliación vida laboral, familiar y personal

Buenos días, mi nombre es María García Molero, realizo el Máster en Administración y Dirección de Empresa. Estoy haciendo una entrevista sobre la vida laboral, familiar y personal de los empleados de la oficina del Grupo Upper.

Esta entrevista es para el trabajo fin de máster. En primer lugar decirle debe estar usted relajado y tranquilo. Así podrá resolver las cuestiones que le planteo.

Además esta entrevista es una ayuda que se realizará gratuitamente, de forma anónima y no atañe a su persona.

Estas preguntas son realizadas para reconocer las prácticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de un/a empleado/a, tales como las condiciones o aptitudes de trabajo.

En el apartado de trabajo-ocio- familia, se pretende saber la posibilidad o no de compaginar el trabajo, ocio con la familia.

Para finalizar, destacar que mi interés por la entrevista es aprender de usted, pudiendo conocer el entorno, el puesto que representa y la responsabilidad que sus mandos le otorgan.

Pasamos a la contestación a las siguientes preguntas, si no es mucha molestia por su parte.

1. Indique sus datos personales:

-Sexo:

-Edad:

-Nivel de estudios:

-Categoría profesional:

- Antigüedad en la empresa:

- Tipo de contrato y su jornada laboral en la organización:

- Estado:

- Si está casado/a o vive en pareja, indique si su cónyuge/ pareja trabaja actualmente:

- ¿Tiene hijos?

2. ¿En qué modo los problemas del trabajo le afectan con frecuencia a su familia o vida privada?

3. ¿Alguna vez su trabajo le impide pasar el tiempo que le gustaría con su familia o amigos?

4. ¿Has tenido que dejar de hacer cosas importantes de su casa o relaciones familiares por no entrar en conflicto con otros ámbitos laborales? Si su respuesta es afirmativa pon un ejemplo.
5. ¿En ocasiones ha llegado tarde a la hora de entrada o absentismo debido a problemas familiares? ¿Y esto repercutido en problemas hacia la empresa?
6. ¿Se ha visto en la tesitura de rotación en el puesto de trabajo o abandono voluntario del puesto de trabajo?
7. Si la empresa te propone trabajar a otro lugar que supone movilidad geográfica, ¿aceptarías?
8. ¿El trabajo le permite todos los días un poco de tiempo para descansar, relajarse y cuidarse? ¿Tiene usted aficiones en su tiempo libre?
9. En el modo de ocio, ¿encuentra oportunidades de desarrollo intelectual, cultural y emocional fuera del trabajo?
10. ¿Su horario es compatible para disfrutar de su vida social, hacer planes de ocio...?
11. ¿Considera que la empresa le brinda un plan de conciliación eficiente para usted y su familia? ¿Conoce las prácticas disponibles de conciliación en la empresa y cuáles son?
12. ¿Tiene usted habitualmente horario flexible de salida de su trabajo?
13. ¿Cuánta libertad tiene para definir su propio horario?
14. ¿Existe una política para evitar las reuniones fuera del horario de trabajo siempre que sea posible?

15. ¿Pueden los empleados teletrabajar?
16. ¿Ha utilizado en el último año algunas de las medidas de conciliación propias de la cooperativa? Indica cuáles
17. ¿Cómo crees que valora la empresa esperar un hijo, ausentarse del puesto de trabajo por cuidar a un familiar, prolongar la baja de maternidad/paternidad e implicarse más en la familia...?
18. ¿Las medidas de conciliación de la vida laboral-familiar están presentes en la política y la cultura de la empresa? ¿Se les ha formado a los trabajadores? ¿Qué opina si un compañero de la empresa amplía su baja paternal? ¿Y si fuera una mujer la que amplía su baja maternal?
19. ¿Considera que utilizar las medidas de conciliación le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de su empresa?
20. ¿Cree que si rechaza una promoción o cambio geográfico por motivos familiares podría perjudicar seriamente el proceso profesional en la organización?
21. ¿Considera que si algún compañero ha usado horarios flexibles le perjudica en su promoción profesional?
22. ¿Quién se encarga principalmente cuando su hijo/a está enfermo y ambos padres están trabajando? ¿Debe ser la madre?
23. ¿Las mujeres y hombres pueden desempeñar las mismas tareas?
24. ¿Los hombres tienen preferencia sobre la mujer a la hora de ascensos y de la promoción? ¿Piensa que las mujeres no deberían estar por delante de

su marido en la carrera profesional sino animarle en el trabajo para otorgarle seguridad?

Gracias por su colaboración y atención.

Espero no haberle quitado mucho tiempo.

Atentamente:

María García Molero