



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN, UNA SOLUCIÓN AL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL

Jamila Lamane

Curso 2012/13

Directora: M^a Eugenia Sánchez Vidal



Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduada en
Administración y Dirección de Empresas

ÍNDICE

CAPÍTULO I: TEORÍA SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

1. Introducción.....	2
2. Normativa reguladora de la conciliación laboral y personal.....	3
2.1. El principio jurídico de la igualdad: Constitución española.....	3
2.2. Legislación específica sobre conciliación: Ley 39/1999 y Ley 3/2007....	3
3. La conciliación.....	6
3.1. Conceptos de conciliación.....	6
3.2. Antecedentes de la conciliación.....	7
4. Problemas de conciliación: conflicto de roles.....	8
5. Las prácticas de conciliación laboral y personal.....	11
5.1. Flexibilidad en el tiempo.....	12
5.2. Flexibilidad en el espacio (lugar de trabajo).....	18
5.3. Ausencias en el trabajo.....	19
5.4. Ayudas y prestaciones sociales de las empresas.....	23
6. Barreras y beneficios de la implantación de políticas de conciliación en las empresas.....	24
7. La cultura de conciliación y el apoyo de la dirección a la conciliación laboral y personal.....	27

CAPÍTULO II: UN ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

8. La conciliación en España.....	28
8.1. Estructura del mercado de trabajo.....	29
8.2. Datos demográficos básicos.....	36
8.3. Indicadores de conciliación.....	37
9. Una comparativa entre los países de la UE sobre conciliación.....	40
10. Estado de las investigaciones sobre conciliación laboral y personal.....	45
11. Conclusiones.....	54
12. Referencias bibliográficas.....	56

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado trata sobre el tema de la conciliación laboral y personal de las personas trabajadoras, sobre cómo la igualdad y conciliación son dos conceptos muy vinculados entre sí y sobre cómo las empresas pueden gestionar el conflicto de roles de sus trabajadores a través de medidas de conciliación.

La importancia de la conciliación laboral y personal de los trabajadores se ha incrementado gracias a cambios sociales como la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, así como la variedad de los modelos de familia (parejas de doble ingreso, monoparentales, parejas separadas, etc.) y la existencia de unos horarios de trabajo poco racionales comparados con otros países europeos.

Este trabajo se plantea con el objetivo de profundizar en el tema de las prácticas de conciliación laboral y personal, conocer su importancia a nivel social, empresarial y científico y examinar las consecuencias que la falta de conciliación tiene en estos ámbitos.

Para ello, el trabajo se estructura en dos partes o capítulos. En el Capítulo I se realiza una revisión de la literatura para estudiar los conceptos de conciliación laboral y personal, examinando la normativa reguladora de estas medidas. Después se va estudiar el conflicto de roles, así como los antecedentes y las consecuencias de este en el ámbito laboral y doméstico. A continuación se va a presentar las principales prácticas de conciliación con sus respectivas ventajas e inconvenientes. Y por último, se van a mostrar las principales barreras y beneficios de la conciliación, así como la cultura de conciliación y el apoyo de la dirección a la conciliación laboral y personal.

Y en el Capítulo II se analizan dos fuentes de datos para conocer la realidad de la situación de la conciliación en España. En primer lugar, con datos oficiales (INE, Instituto de la Mujer, Eurostat, etc.) sobre el uso de tiempo, corresponsabilidad, tipo de jornada laboral, se examinará el uso de medidas de conciliación por género, y se mostrará una comparativa entre los países de la UE. Finalmente, se examina el estado de las investigaciones sobre conciliación laboral y personal en el ámbito científico y se presentan las principales conclusiones de los estudios que se han realizado en España en los últimos años sobre este tema.

CAPÍTULO 1: TEORÍA SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

2. NORMATIVA REGULADORA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

2.1 El principio jurídico de la igualdad: Constitución española

La primera ley en la que se hace referencia a esta materia es la Constitución Española que recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

2.2. Legislación específica sobre conciliación: Ley 39/1999 y Ley 3/2007

En cuanto a la legislación específica que encontramos sobre conciliación laboral y personal es la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Esta ley fue actualizada posteriormente por la ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo

para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; y por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. Más tarde, en 2006, se aprobó el Plan Concilia en las Administraciones Públicas, en el que se establecía medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en la Administración General del Estado. Y un año más tarde se llevo a cabo la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y personal, se señalaba que dicha Ley tenía por finalidad transponer de forma completa al ordenamiento jurídico español, la normativa comunitaria y superar los niveles mínimos de protección que las directivas comunitarias en esta materia prevén (Directiva 1992/85/CEE, sobre protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y Directiva 1996/34/CEE, sobre permisos parentales). La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia (BOE, Ley 39/1999).

Por su parte, en la exposición de motivos de la Ley 12/2001, siguiendo a la Ley 39/1999 se amplía la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad en atención al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, posibilitando la atención materna o paterna al neonato mientras permanezca ingresado, pudiendo ausentarse del trabajo durante una hora y teniendo, asimismo, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. En relación con lo anterior, el período de suspensión o el permiso podrá computarse, con excepción de las primeras seis semanas de suspensión o permiso obligatorio, posteriores al parto, en el contrato de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Tal excepción al disfrute ininterrumpido del permiso o la suspensión no quiebra el principio general de tracto continuado de la

Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sino que supone una garantía de apoyo a la atención y cuidado del niño no contemplada expresamente en la misma pero sí concorde con su espíritu del mejor bienestar del mismo (BOE, Ley 12/2001).

Al igual que la Ley 12/2001, el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, tiene como finalidad el desarrollo y ejecución de la Ley 39/1999, mediante este Real Decreto se efectúa el desarrollo reglamentario parcial de dicha Ley que, por una parte, incide significativamente en el subsidio por maternidad y, por otra, exige la ordenación jurídica detallada de la nueva prestación de riesgo durante el embarazo (BOE, Real Decreto 1251/2001).

Por otra parte, el Consejo de Ministros del día 4 de marzo de 2005, aprobó el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, en el que se establecen medidas para la conciliación de la vida laboral y personal, de las personas que trabajan en la Administración General del Estado y con posterioridad se aprobó el Plan Concilia aplicable a la Administración General de Estado. Dentro de este plan se establecen medidas que permiten hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal, al tiempo que se colabora en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. Tanto la Administración como los Sindicatos han convenido que es de la mayor importancia no solo hacer posible y potenciar el cuidado de los hijos, sin discriminación de género, o en el caso de familias monoparentales, sino así mismo el cuidado de personas dependientes de la unidad familiar y la especial mención a las situaciones de protección y atención que requieren las personas discapacitadas a cargo de empleados públicos.

Especial atención presta la Ley 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), conocida abreviadamente como la Ley de Igualdad, a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa. En este sentido y como medida destacable cabe citar que el texto del Proyecto de Ley para la Igualdad prevé la creación de un permiso de paternidad individual e intransferible para el padre. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Esta ley incluye la obligatoriedad de desarrollar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y donde las medidas de conciliación laboral y personal ocupan un papel importante.

Como se ha podido comprobar, la legislación trata de conseguir una mayor igualdad de género a través del fomento de medidas de conciliación laboral y personal de los trabajadores. Es en este aspecto en el que vamos a centrar el siguiente apartado del trabajo.

3. LA CONCILIACIÓN

3.1 Conceptos de conciliación

Según la Real Academia Española, conciliar significa componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Pero en el mundo empresarial, conciliar se trata de establecer un equilibrio entre la actividad laboral y la vida personal de los trabajadores, de manera que se evite el conflicto de roles.

En un sentido estricto, la conciliación se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo, es decir, al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Pero como también sostiene Felstead (2002), conciliar es la “habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”.

Y en un sentido amplio, la conciliación hace referencia al conjunto de medidas tendentes a mitigar los problemas que, la separación entre la vida laboral, y la vida personal presenta. Es un tema que va más allá del cuidado de la familia, ya que una persona sin familia también puede desear o necesitar conciliación. Por tanto, podemos decir que la conciliación hace referencia a la posibilidad de gestionar el propio tiempo y la forma de distribuirlo, de manera que no suponga un problema.

La gestión de la conciliación de los trabajadores comprende un “conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta”. (Aragón, 2011)

Por otro lado, la evolución del término conciliación ha ido cambiando a lo largo del tiempo. Al principio se utilizaba el término de conciliación laboral y familiar (en inglés, family-friendly firms), que estaba orientado para responder a las nuevas demandas sociales derivadas de los cambios demográficos y en el ámbito familiar, especialmente la atención de menores y de mayores dependientes (Gibert et al., 2007). Más tarde se empezó a utilizar el término conciliación laboral, personal y familiar con tal de incluir a los trabajadores sin responsabilidades familiares (en inglés, singles friendly firms). Y finalmente, se ha optado por utilizar el término de conciliación laboral y personal o lo que es work-life balance, dónde balance hace referencia al equilibrio que no siempre es fácil determinarlo ni asumirlo debido a los marcos, ideas, restricciones e intereses de los actores implicados, y work-life hace referencia a la integración de los dos ámbitos fundamentales: trabajo y vida (dentro de la cual se incluye la familia) (Gibert et al., 2007).

3.2 Antecedentes de la conciliación

Las primeras solicitudes a la necesidad de establecer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal empezaron a surgir a principios de los años setenta en los países más desarrollados. De este modo, la incorporación masiva de la mujer al trabajo ha determinado uno de los cambios sociales más profundos. Entre las causas de este fenómeno destacan:

- Necesidades empresariales de mano de obra barata.
- Deseo de la mujer de emancipación e independencia.
- Expansión del sistema educativo con multitud de alumnas mujeres.
- Imposibilidad para muchas familias de perdurar con un único salario.

Se puede decir que los cambios que la sociedad ha experimentado no se han tenido en cuenta por parte del mundo empresarial y que son:

- El aumento de la participación de las mujeres en el mundo laboral.

- El cambio de la familia tradicional con un solo sustentador económico a nuevas formas familiares, es decir, familias con doble ingreso, familias monoparentales, etc.

Debido a todo lo anterior se puede justificar la importancia que tienen las políticas de conciliación en la actualidad y básicamente, se debe a las siguientes situaciones:

- Ausencia de servicios o recursos para el cuidado y la atención de las personas enfermas o dependientes.
- Incompatibilidad de los horarios escolares con los laborales.
- Largas jornadas de trabajo en España y mal distribuidas.

(Asociación Profesional Agentes de Igualdad, 2011)

Debido a todo lo anterior se hace necesario establecer un sistema que examine las nuevas relaciones sociales y un nuevo modo de colaboración y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la vida personal. Por ello, la necesidad de conciliación del trabajo y la vida ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social (Exposición de motivos, Ley 39/1999).

4. PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN: CONFLICTO DE ROLES

La presencia de un número creciente de parejas de doble ingreso ha determinado uno de los cambios más relevantes de las últimas décadas en el ámbito familiar, social y laboral.

Diversos factores personales y laborales actúan como antecedentes a la existencia de problemas de conciliación, tales como las horas trabajadas, las demandas de la dirección de la empresa, las expectativas familiares, el número de hijos o la situación matrimonial. De este modo, los individuos se enfrentan con el reto de encontrar un equilibrio que les permita combinar adecuadamente sus roles laboral y personal.

- El *rol laboral* implica tiempo y compromiso con la organización de modo que se crean mayores expectativas de que el trabajador priorice su vida laboral a la personal.

- El *rol personal* exige tiempo para el ocio y actividades personales así como el cuidado de la familia y del hogar.

Por lo tanto, podemos definir el conflicto entre el rol laboral y la vida privada como la interferencia que se origina entre ambos roles, y que por consiguiente ocasiona dificultades o tensión a los individuos.

(Sánchez-Vidal et al., 2011)

Los problemas de conciliación que pueden derivarse de esta interferencia afectan negativamente no sólo a la calidad de vida y a la salud de los trabajadores, sino también a su productividad en el puesto de trabajo y/o a una excesiva rotación.

Por otra parte, el problema que plantea la conciliación es complicado, ya que varía según las circunstancias laborales, personales y familiares y los recursos de los que se dispone para hacer frente a las exigencias de tiempo por parte del trabajo y de la vida personal. También sucede lo mismo con los problemas para la vida familiar que se presentan por circunstancias muy variadas dada la diversidad de situaciones familiares en las que se puede encontrar.

La capacidad de adaptación a los retos que presenta la conciliación depende de los recursos de los que se dispone para ganar tiempo propio (reducción de jornada, excedencias temporales del trabajo, organización de los tiempos entre los cónyuges), o para disponer de tiempos de terceras personas (instituciones, servicios remunerados de terceras personas o ayudas de las redes de solidaridad –familiares, vecinos y/o amigos-).

(Meil et al., 2007)

Existen dos tipos de conflicto que puede ser de tiempo y de tensión o cansancio. El conflicto de tiempo se da cuando, por ejemplo el trabajador pasa mayor tiempo en el trabajo, lo que supone un menor tiempo para su vida personal y viceversa, es decir, este conflicto se da cuando no existe un equilibrio del tiempo entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, el conflicto de tensión o cansancio surge cuando, por ejemplo el trabajador no duerme por la noche (ya sea por una salida nocturna o por los hijos), y ello hace que esté agotado y no rinda debidamente en su puesto, es decir, cuando repercute en su desempeño laboral y viceversa.

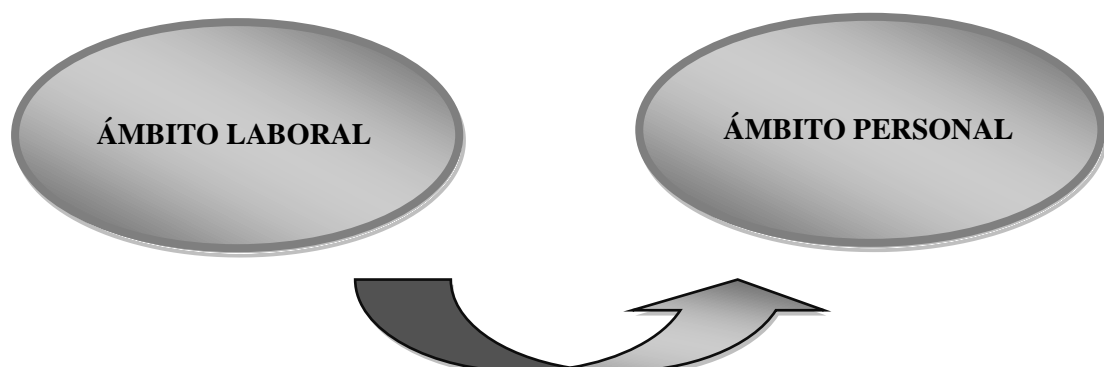
Asimismo, según el origen y el efecto del conflicto, este da lugar a dos direcciones. La primera dirección se da cuando el trabajo interfiere con la vida privada, es decir, cuando el trabajo afecta a la vida privada de los individuos (conflicto trabajo-vida personal) y, la segunda dirección es cuando la vida personal interfiere con el trabajo, es decir, cuando la vida privada de los individuos interviene en el trabajo (conflicto vida personal-trabajo).

(Sánchez-Vidal et al., 2011)

Los antecedentes y los efectos de los dos tipos de conflictos son distintos, ya que el conflicto trabajo-vida personal tiene más consecuencias en el ámbito personal, mientras que el conflicto vida personal-trabajo tiene más efectos en el ámbito laboral.

Los principales antecedentes y consecuencias de ambos conflictos se pueden ver en la siguiente tabla.

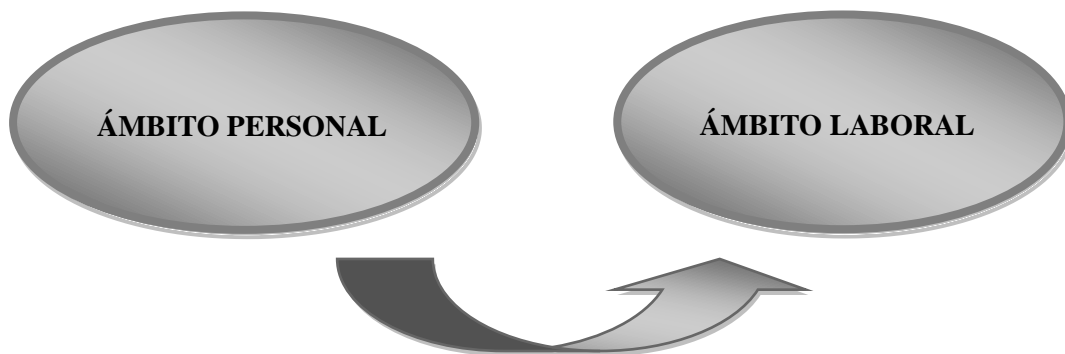
CONFLICTO TRABAJO – VIDA PERSONAL	
ANTECEDENTES	CONSECUENCIAS
Horario de trabajo	Satisfacción y bienestar
Categoría profesional	Satisfacción conyugal
Prácticas de conciliación	Ansiedad y hostilidad



Fuente: Sánchez-Vidal et al. (2011)

CONFLICTO VIDA PERSONAL – TRABAJO

ANTECEDENTES	CONSECUENCIAS
Edad	Deseos de abandonar la empresa
Número de hijos	Insatisfacción laboral
Género	Quejas en el trabajo
	Problemas de estrés
	Absentismo



Fuente: Sánchez-Vidal et al. (2011)

5. LAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Las prácticas de conciliación laboral y personal consisten en llevar a la práctica la compaginación entre la vida laboral y personal, es decir, son todas aquellas fórmulas que ponen en práctica la conciliación, de modo que resulten efectivas tanto para el trabajador como para la empresa.

Las prácticas de conciliación son beneficios o condiciones laborales ofrecidas por la organización a sus trabajadores para facilitarles a establecer un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, y por tanto, evitar el conflicto de roles (Cascio, 2002).

Según Felstead, estas prácticas o políticas mejoran la autonomía del trabajador en el proceso de la búsqueda de conciliación.

Las medidas o prácticas que desarrollan las empresas pueden clasificarse en la siguiente tipología:

- Flexibilidad en el tiempo: horario flexible, elección de turno de trabajo, banco de horas, semana laboral comprimida, jornada compartida, reducción voluntaria de jornada, “luces apagadas”.
- Flexibilidad en el espacio (lugar de trabajo): teletrabajo, videoconferencias.
- Ausencias en el trabajo: permiso de maternidad y paternidad por encima del legal, excedencias.
- Ayudas y prestaciones sociales de las empresas: guarderías, servicio de información y asesoramiento, centros de cuidado de personas mayores.

5.1. Flexibilidad en el tiempo:

✓ HORARIO FLEXIBLE

Es la medida de conciliación más practicada y más extendida en las empresas. Permite una mayor agilidad en el ajuste de horarios de la plantilla sin inconvenientes de organización.

Se refiere a la posibilidad de disponer de un margen horario de entrada al trabajo, de tiempo para comer y, consecuentemente, de salida. La flexibilidad supone implantar unos márgenes en la hora de entrada que se compensan en la hora de salida, bien en el mismo día o bien en un periodo semanal, aunque en ocasiones, puede llegar a ser de hasta un mes (Meil et al., 2007).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Los empleados pueden gestionar mejor su tiempo.• Rompe la rigidez del horario fijo.• Evita concentraciones en los centros de trabajo y en los desplazamientos.	<ul style="list-style-type: none">• Puede provocar descoordinación cuando se trabaja en equipo.• Si la flexibilidad es impuesta o en exceso puede provocar efectos negativos sobre los empleados, dificultando la conciliación.

✓ ELECCIÓN DE TURNO DE TRABAJO

Esta medida ofrece la posibilidad a los trabajadores a que tengan preferencia para elegir turno de trabajo cuando acreditan una situación familiar determinada (niños o personas mayores).

Para evitar abusos o perjuicios para otros compañeros del trabajo no acogidos a la medida, la empresa debe poner de manifiesto en un catálogo de estipulaciones previamente negociadas y pactadas (Meil et al., 2007).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Permite a los trabajadores conciliar demandas familiares con el desempeño del trabajo.• Evita ausencias por motivos personales o familiares.	<ul style="list-style-type: none">• Algunos puestos de trabajo no permiten realizar cambios o alteraciones sobre la asignación horaria establecida.• Puede provocar efectos negativos sobre los compañeros de trabajo si la medida repercute en ellos.

✓ BANCO DE HORAS

Esta medida se basa en acumular horas extraordinarias en una cuenta que después puede utilizarse o para ampliar el periodo vacacional o para disponer de determinados días libres (Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME), 2007). El uso de esta práctica puede beneficiar también a la empresa cuando tenga que hacer frente a grandes demandas de trabajo, y por ello no tenga que pagar horas extraordinarias (Meil et al., 2007).

Según el análisis realizado por Meil et al. (2007), en España aún no está muy establecida, aunque la mayoría de las empresas tienen implantado un sistema de control de entrada y salida de los trabajadores.

Lo más habitual y parecido a esta medida es la compensación del tiempo extra empleado ante determinadas demandas del trabajo. Por otro lado, también cabe destacar que las organizaciones dirigidas hacia el trabajo por objetivos apenas hacen uso de esta

medida, ya que prevalece el logro de metas sobre el tiempo de permanencia en la empresa (Meil et al., 2007).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Permite a las empresas hacer frente a necesidades eventuales sin recurrir a las horas extras.• Aporta mayor libertad de organización a los trabajadores.• Favorece el clima laboral.	<ul style="list-style-type: none">• No todas las empresas pueden permitir a sus empleados libertad de organización.• No existe flexibilidad cuando la empresa es la que establece el método en que se pueden disfrutar las horas o días.• Exige a las empresas a efectuar un control permanente del tiempo de trabajo de sus trabajadores.

✓ SEMANA LABORAL COMPRIMIDA

Esta medida permite reunir las horas de trabajo en un menor tiempo a la semana. Pero con esta medida no se trata de reducir el número horas de trabajo si no de concentrarlas en un período inferior al habitual, de manera que puede resultar la semana laboral de lunes a jueves o de lunes a viernes hasta el mediodía (Meil et al., 2007).

La cultura empresarial influye bastante en este tipo de medidas, ya que la aplicación de la semana comprimida es posible si todas las empresas que componen la cadena de valor del producto o servicio aplican de forma conjunta esta medida (Meil et al., 2007).

Debido a la gran competitividad empresarial existente, se hace difícil la implantación de esta medida en las áreas que prestan servicio al cliente puesto que no quieren perder disponibilidad hacia ellos. En este sentido, los clientes también deben sumarse a la cultura que esta medida implica y ver que un buen servicio no se da cuando se atiende durante más tiempo sino por una alta calidad de atención (Meil et al., 2007). Otra opción podría ser crear turnos para el disfrute de la jornada comprimida sin perder, por tanto, disponibilidad hacia los clientes.

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> • Reduce el absentismo. • Fomenta la cultura del trabajo por objetivos. • Mejora el tiempo propio del trabajador. • Eficiencia en el tiempo de trabajo debido a la reorganización. • Aumento de la motivación del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Supone un cambio importante en la cadena de valor. • Pueden surgir problemas iniciales en la implantación en el área de atención al cliente. • Puede no ser aplicable en áreas concretas de actividad de la empresa.

✓ JORNADA COMPARTIDA

La jornada compartida (*job sharing*) admite que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por más de un empleado. Lo más habitual es que sean dos los trabajadores que comparten las tareas del puesto de trabajo, siendo la jornada laboral de ambos a tiempo parcial (Meil et al., 2007).

Las jornadas compartidas deben estar bien reguladas y detalladas en el ámbito organizativo, puesto que los empleados que se acogen a esta medida pueden verse en una situación discriminatoria con respecto a los de jornada completa. También hay que tener en cuenta que deben estar bien definidas las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al que se le aplica la jornada compartida (Meil et al., 2007).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor desempeño del trabajador → Aumenta la productividad y la eficacia. • Aumentan las posibilidades de conciliación para el empleado. • Existe una garantía para la empresa en caso de ausencia de un trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesita un elevado grado de coordinación y cooperación entre los trabajadores. • Esta medida no es fácil de aplicar a directivos o mandos intermedios. • Disolución de la responsabilidad entre los empleados.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Elevada fidelidad del empleado.• Se reduce el absentismo. | <ul style="list-style-type: none">• Posibles tratos discriminatorios en cuanto a la remuneración por antigüedad o en caso de los ascensos. |
|--|--|

✓ **REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA**

La reducción voluntaria de jornada se puede dar por motivos familiares, donde se tiene derecho a la concreción de horario en cuatro casos:

- 1) Por motivo de lactancia de un hijo menor de 9 meses, que se tendrá derecho a una reducción de jornada en media hora.
- 2) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida
- 3) Por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado, ya sea por razones de edad, accidente o enfermedad que no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.
- 4) Por el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, hasta que el menor cumpla los 18 años.

(Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, actualizado a fecha 23 de julio de 2012)

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Mejora la imagen de la empresa.• Refuerza la motivación y la lealtad a la empresa por parte de los trabajadores.• Reduce el estrés de los empleados.	<ul style="list-style-type: none">• Puede suponer costes para la empresa, aunque pueden ser compensados por el aumento de la productividad.• Puede suponer conflictos entre

trabajadores.

- Puede implicar problemas organizativos para la empresa.

✓ “LUCES APAGADAS”

Esta práctica hace referencia al cierre de la actividad laboral en el centro de trabajo a una determinada hora. Es una medida puesta en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, aunque también tiene precedentes en otros países y en algunas empresas privadas (Meil et al., 2007).

Esta medida no impide la flexibilidad horaria, puesto que puede darse a la entrada y salida. El objetivo de esta práctica es modificar o corregir las prolongadas jornadas de distribución del tiempo de trabajo, que es muy común en el modelo español. Además se trata de poner de manifiesto que el estar más tiempo en el puesto de trabajo no significa mayor productividad, ya que a partir de una determinada dedicación al trabajo la concentración y el rendimiento disminuyen (Meil et al., 2007).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Conocer la hora de salida con exactitud → Poder planificar actividades extralaborales.• Evita prolongar la jornada laboral.• Exige planificación y organización para realizar el trabajo → Mayor eficiencia y eficacia.	<ul style="list-style-type: none">• Exige la realización del trabajo en un determinado tiempo.• Imposibilita la consecución de objetivos en el caso de que el trabajo se retrase.• No se puede aplicar en determinados puestos o servicios.

5.2. Flexibilidad en el espacio (lugar de trabajo):

✓ TELETRABAJO

El teletrabajo permite trabajar en un lugar diferente al centro de trabajo, como puede ser el hogar de los empleados. Es una forma de trabajo que se lleva a cabo gracias a la utilización de la informática y las telecomunicaciones que permiten una conexión telemática con la empresa (Esperanza et al., 2008).

Los trabajadores que se acogen a esta medida deben ser considerados de la misma forma que a los trabajadores presenciales, es decir, con los mismos derechos y deberes.

La solución más favorable a los posibles inconvenientes que puede producir el teletrabajo sería una fórmula mixta, es decir, combinar el teletrabajo con el trabajo presencial.

Otra alternativa y que es parecida a esta práctica serían las videoconferencias que permiten mantener el contacto con la empresa desde cualquier sitio en tiempo real. Las videoconferencias proporcionan grandes beneficios como puede ser el trabajo colaborativo, la integración entre grupos de trabajo y el ahorro en costes de desplazamiento.

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Disminuyen los costes para la empresa.• Aumenta la productividad.• Facilita la conciliación.• Atrae el talento de nuevos trabajadores.• Se hace uso de las TICs.	<ul style="list-style-type: none">• Plena disponibilidad puede dificultar la conciliación.• Falta de control y visibilidad al trabajador.• Aislamiento social.• Produce insatisfacción y desvinculación.

5.3. Ausencias en el trabajo:

✓ PERMISO DE MATERNIDAD

El permiso retribuido de maternidad no forma en sí una medida de conciliación, sino una necesidad derivada de la situación de reproducción humana. La duración de este período de recuperación para la madre es de 16 semanas ininterrumpidas, aunque se puede ampliar en determinados supuestos, como en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este permiso es lo que se conoce como baja por maternidad, por tanto, una práctica de conciliación sería una ampliación del permiso de maternidad, como pueden ser 15 días adicionales a lo exigido por ley (Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Reducción del absentismo laboral.• Mejora de la salud laboral → Se reducen las bajas por enfermedad.• Mejora de la imagen de la empresa.• Aumenta la motivación y la lealtad de los empleados.	<ul style="list-style-type: none">• Puede suponer costes económicos para la empresa.• Puede provocar conflictos entre trabajadores.

✓ **PERMISO DE PATERNIDAD**

La prestación por paternidad tiene una duración de 13 días ininterrumpidos, pudiendo ampliarlas en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este permiso consiste en la suspensión del contrato durante esos 13 días, y por tanto, un derecho individual y exclusivo del padre (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El objetivo de este permiso es modificar la tradicional división de roles en función del género, es decir, se trata de promover un reparto más igualitario de responsabilidades familiares (Meil et al., 2007).

Viendo la duración legal del permiso de paternidad, una buena práctica de conciliación sería poder ampliar y mejorar este permiso, por ejemplo en 5 días laborables consecutivos, con independencia de los 13 días de suspensión del contrato por paternidad (Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008).

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Reducción del absentismo laboral.• Mayor productividad y competitividad.• Mejora de la imagen de la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Inexistencia de una cultura de conciliación puede generar conflictos entre trabajadores.• Durante la ausencia del trabajador se pueden generar

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Mejora el clima laboral.• Aumenta el compromiso de las empresas.• Supone un cambio cultural beneficioso. | <p>importantes problemas en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none">• En caso de distribuir el trabajo, puede generar malestar en los compañeros.• Pueden derivarse costes económicos de la ausencia del trabajador. |
|--|---|

✓ EXCEDENCIAS

 **Voluntaria:**

- Cuidado de hijos: de duración no superior a los 3 años para atender el cuidado de cada hijo o hija a contar desde la fecha de nacimiento. El reintegro está garantizado durante el primer año en el mismo puesto de trabajo, y luego en otro de categoría equivalente.
- Por intereses particulares: con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. En caso de vacante de igual o similar categoría, el trabajador excedente tiene un derecho preferencial a ocuparlo.
- Cuidado de familiares: de duración no superior a 2 años para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad por incapacidad o enfermedad. Durante el primer año existe reserva de su puesto de trabajo; más adelante, la reserva se refiere a un puesto similar.

 **Forzosa:**

- ✓ Para el ejercicio de cargos públicos y sindicales: Se concede para poder ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, o ser nombrado o elegido para un cargo público que imposibilite asistir al trabajo del que la persona es titular. La duración de la excedencia es mientras dure el ejercicio del cargo y se conserva el puesto de trabajo.

+ Excedencias pactadas:

- ✓ Suspensión por mutuo acuerdo: Esta excedencia se produce cuando el empresario y trabajador pueden pactar, al firmar el contrato o después, la suspensión temporal de éste en las condiciones y plazos que decidan. La duración y las condiciones de la excedencia están sujetas al acuerdo entre las partes.

(Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El derecho a la excedencia puede mejorarse y llegar a ser una buena práctica de conciliación, ampliando su duración como en el caso de cuidado de hijos, pasar de los 3 años legalmente establecidos, por ejemplo, hasta los 5 años. Y en el caso de cuidado de familiares se puede ampliar desde el año legalmente establecido hasta los 3 años ó 5 años (Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008).

También debe reconocerse este derecho para emprender proyectos personales (por ejemplo, formación o estudios) o por cualquier otro motivo.

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Mejora de la imagen de la empresa.• Mejora de la salud laboral.• Reducción del absentismo laboral.• Reducción de costes de reincorporación.	<ul style="list-style-type: none">• Pueden suponer conflictos entre trabajadores.• Puede implicar dificultades organizativas en la empresa.

5.4. Ayudas y prestaciones sociales de las empresas

- ✓ GUARDERÍAS

En España, la legislación educativa establece que la escolarización es a partir de los 3 años como edad mínima para educación infantil. De este modo, podemos observar que el problema en cuanto a la conciliación laboral y personal se plantea en el tramo de edad de 0 a 3 años. Este problema siempre se ha resuelto por la propia familia, aunque se ha

detectado que actualmente muchas empresas se interesan por contribuir a mejorar la conciliación de sus trabajadores (Meil et al., 2007).

Las prácticas más habituales llevadas a cabo por parte de las empresas en este ámbito son una serie de ayudas económicas con el fin de compensar los costes económicos que suponen para las familias las guarderías. Otra de las posibilidades que existe es la instalación de una guardería en el centro de trabajo, aunque son pocas las empresas que lo llevan a cabo debido al alto coste que le puede suponer a la empresa (Meil et al., 2007).

Otra de las prácticas que puede poner a disposición de los empleados las empresas, es un servicio de información y asesoramiento acerca de centros de cuidado de niños, centros de cuidado de mayores o sobre asistencia doméstica, entre otros.

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Favorece la conciliación laboral y personal.• Escaso coste para la empresa (en función del índice de natalidad) por las ayudas económicas y pueden existir beneficios fiscales.• Mejora la motivación del trabajador y su identificación con la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Dependiendo del tamaño de la empresa puede suponer altos costes.• Puede generar sentimientos de discriminación a trabajadores que no tienen hijos.• Si sólo hacen uso de esta práctica las madres no se conseguiría un reparto de responsabilidades.

6. BARRERAS Y BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

Según la experiencia en la implantación de medidas de conciliación de estos últimos años, se han detectado una serie de dificultades o barreras de las que se puede citar las siguientes (Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008):

- **La cultura tradicional de la empresa:** Es necesario que la cultura de la organización asuma el reto de que se pueda dar y tenga éxito una política de

conciliación; y la dirección apueste sólidamente por llevarla a cabo. Esto puede suponer cambios importantes en la organización de las formas de trabajo, y como todo cambio, puede suscitar reticencias y resistencias.

- **La extensión de las medidas de conciliación a toda la plantilla:** No todos los departamentos acogen con igual disposición la aplicación de políticas de conciliación, por lo que se necesita una buena comunicación interna que promueva una cultura de conciliación entre el personal directivo, los perfiles intermedios y el personal técnico. Además la presidencia y la dirección de la empresa deben de dar ejemplo con su compromiso y comportamiento.
- **La permanencia de prejuicios y estereotipos sexistas en la cultura de la organización y en la plantilla:** Impiden la comprensión de que la conciliación de la vida laboral y personal incumbe tanto a las mujeres como a los hombres. La sensibilización respecto a la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados de las personas dependientes que realizan diferentes agentes sociales es un factor importante para que las medidas de conciliación que se adopten en la empresa sean efectivas.
- **El escaso porcentaje de mujeres en puestos directivos:** El papel de responsabilidad de los cuidados familiares hace que las mujeres estén más sensibilizadas ante la aplicación de medidas de conciliación. Cuanto más elevado sea el porcentaje de mujeres directivas más fácil será el establecer y asumir una cultura de conciliación en la empresa.
- **El desconocimiento o la incorrecta interpretación de lo que supone la flexibilidad en la organización del trabajo:** Flexibilizar los horarios y jornadas de trabajo no significa trabajar menos, sino poder compaginar diferentes aspectos de la vida de manera que se gestione mejor el tiempo.
- **La insuficiente oferta de servicios públicos de cuidados:** El reto de la conciliación de la vida laboral y personal es responsabilidad de toda la sociedad, y cada parte (instituciones, empresas, agentes sociales y ciudadanía) debe ser consciente de la suya, de manera que haya un equilibrio en la corresponsabilidad.
- **La idea de la “cultura de presencia”:** Todavía existe en algunas empresas la idea equivocada de que produce más la persona que más horas está presente en el puesto de trabajo. La realidad ha demostrado que las largas jornadas son totalmente contraproducentes debido a la poca productividad.

La cultura de la presencia es contraria al espíritu de la conciliación y puede suponer una resistencia al cambio.

- **Los costes derivados de la introducción de medidas de conciliación:** Como los que se producen, por ejemplo, por tener que sustituir a personal en permisos, bajas y excedencias o de repartir el trabajo cuando se establecen reducciones de jornada o los derivados de facilitar a la plantilla servicios de cuidados de menores. Pero hay que recordar que los costes por sustitución de personal en baja o excedencia se dan en todas las empresas independientemente de que tenga establecida una política de conciliación.
- **Las malas prácticas y conductas:** Adoptadas por personas individuales, que no entiendan la “cultura de la conciliación”, que obstaculicen el normal funcionamiento de la organización y desvirtúen los objetivos y finalidad de las medidas de conciliación.

(Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008)

Sin embargo, si las empresas consiguen superar estas barreras puede obtener beneficios derivados de la conciliación de sus empleados. Así, los trabajadores que consiguen alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y personal están más satisfechos y más dispuestos a comprometerse en favor de su empresa, al mismo tiempo que sus niveles de productividad aumentan a medida que la empresa se muestra perceptiva a sus expectativas y necesidades (Aragón, 2011).

El derecho a la conciliación de la vida laboral y personal obliga por ley a las empresas y a las administraciones públicas a facilitar el uso de prácticas de conciliación. Pero también hay que considerarlo como un valor que beneficia a las organizaciones que lo agregan a su cultura empresarial. La introducción de la conciliación como objetivo estratégico supone cambios que necesitan de la implicación de todas las personas de la empresa, ya que es importante que sea un cambio negociado. Es necesario que la dirección de la organización se implique y apueste por la conciliación para que se incorpore a toda la organización y perdure en el tiempo (Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, Ayuntamiento de Madrid, 2008).

Los principales beneficios para la empresa de la implantación de prácticas de conciliación laboral y personal son:

- ✓ **Calidad en la imagen de los recursos humanos:** Mejora el clima laboral, mejor gestión y planificación del tiempo, disminución del estrés y de los conflictos laborales y aumento de la satisfacción de los trabajadores.
- ✓ **Ahorro en gasto de personal:** Aumenta la retención del talento, disminución de los costes en reclutamiento y formación y aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla de la empresa.
- ✓ **Mayor productividad y rendimiento económico:** Mayor compromiso y rendimiento de los trabajadores, mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales, aumento de la capacidad productiva, mejora en la atención y prestación de servicios y disminución del absentismo.
- ✓ **Mejora de la imagen de la empresa:** Atracción de nueva clientela y trabajadores que valoran una organización comprometida con la conciliación y la igualdad, aumento del prestigio de la empresa y sus productos y/o servicios y mejora de las relaciones con otras empresas y con las Administraciones Públicas.

(Fundación Mujeres: Ministerio de Igualdad, 2010)

No obstante, algunos autores señalan que para que haya una cultura de conciliación en las empresas es necesario, no solo implantar medidas de conciliación, sino apostar por ellas, es decir, que en las empresas exista una cultura organizativa que favorezca y permita realmente la conciliación de sus trabajadores. En el siguiente apartado se analiza este concepto.

7. LA CULTURA DE CONCILIACIÓN Y EL APOYO DE LA DIRECCIÓN A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

La cultura de conciliación laboral y personal es el conjunto de normas y valores de la organización que apoyan la conciliación.

Como bien destaca Chinchilla (2001), las políticas y programas formales no son suficientes para crear un entorno de trabajo familiar, es decir, un ambiente compatible con la familia. La cultura de empresa, y en concreto la actitud del personal directivo,

juega un papel importante porque decide qué procedimientos formales se llegan a implantar y cómo se aplican día a día. También hay que decir que según un director de RRHH, existen dos razones por las que algunos directivos y otras personas no cumplen con las políticas de la conciliación laboral y personal. En primer lugar, por sus valores y creencias personales y en segundo lugar, por la forma en que fueron entrenados como gerentes.

Por todo lo anterior se puede decir que si la cultura de la organización se contradice a las políticas formales, las personas empleadas serán reacias a hacer uso de las políticas de conciliación por miedo a las represalias de los compañeros de trabajo o el personal directivo, y a largo plazo por temor a su futuro en la empresa.

De este modo hay que tener en cuenta a la hora de desarrollar prácticas o políticas de conciliación, la cultura de conciliación que esté presente en la empresa, ya que juega un papel muy importante.

Sabiendo que la cultura de conciliación es esencial para que se puedan llevar a cabo las prácticas de conciliación laboral y personal, es necesario y fundamental contar con el apoyo explícito del personal directivo o gerente de la empresa que entiendan y observan los problemas de conciliación que sobrellevan sus empleados, con el fin de reducir los conflictos de roles.

Una vez revisadas las aportaciones teóricas en materia de conciliación laboral y personal, queremos reflejar la situación actual de la conciliación en España así como una comparativa entre los países de la Unión Europea sobre esta materia. Por otro lado, planteamos realizar un estudio de las principales aportaciones científicas en materia de conciliación laboral y personal. Todo esto se va a abordar en el siguiente capítulo que integra la parte empírica del trabajo.

CAPÍTULO 2: UN ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

8. LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA

Comenzaremos citando los principales factores que frenan el desarrollo de la conciliación en España y que son los siguientes:

- 1) La cultura de tener que estar muchas horas presentes en la empresa, es decir, las largas jornadas laborales en comparación con otros países de la Unión Europea.
- 2) La falta de una cultura de conciliación en las empresas, y por tanto apenas se implantan o usan las prácticas de conciliación.
- 3) Aumento del número de parejas de doble ingreso, concretamente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- 4) Desajuste entre los horarios laborales y los escolares.
- 5) Falta de guarderías con horarios y precios razonables.

Y en cuanto a las consecuencias de la falta de la conciliación son las siguientes:

- Retraso de la maternidad → Bajas tasas de natalidad.
- La conciliación se considera problema de mujeres, y por tanto se produce la doble jornada para ellas (empresa; hogar).
- Hay pocas posibilidades de promoción para mujeres casadas y con hijos.

Estas son principalmente las causas y consecuencias de la falta de conciliación en España, ya que en comparación con otros países de la Unión Europea se encuentra muy por detrás.

A continuación pasamos a poner de manifiesto algunos datos que permiten mostrar las dificultades y las consecuencias de la falta de conciliación:

- Algunas variables de la estructura del mercado de trabajo, en perspectiva de género.
- Datos demográficos básicos: natalidad, maternidad, fecundidad y matrimonios.
- Indicadores referidos a los usos del tiempo así como determinadas prácticas de conciliación.

8.1. Estructura del mercado de trabajo

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), del segundo trimestre de 2013, la tasa de actividad femenina en España es del 53,32% en comparación con la de hombres que se sitúa en el 66,12%, es decir, una diferencia de 12,8%.

Por grupos de edad, resulta relevante el hecho de que la tasa de actividad femenina aumenta hasta el tramo de 35 a 39 años, cayendo a partir de los 40 años, edad que se podría aproximar al nacimiento del segundo hijo.

Por otra parte, destacan igualmente las diferencias entre la tasa de actividad femenina y masculina en función del estado civil. Así, mientras que la tasa de actividad masculina de los hombres casados es del 65,09%, apenas 5 puntos inferior a la de los solteros, la tasa de actividad de las mujeres casadas es del 54,63%, casi 11 puntos inferior a la de mujeres solteras.

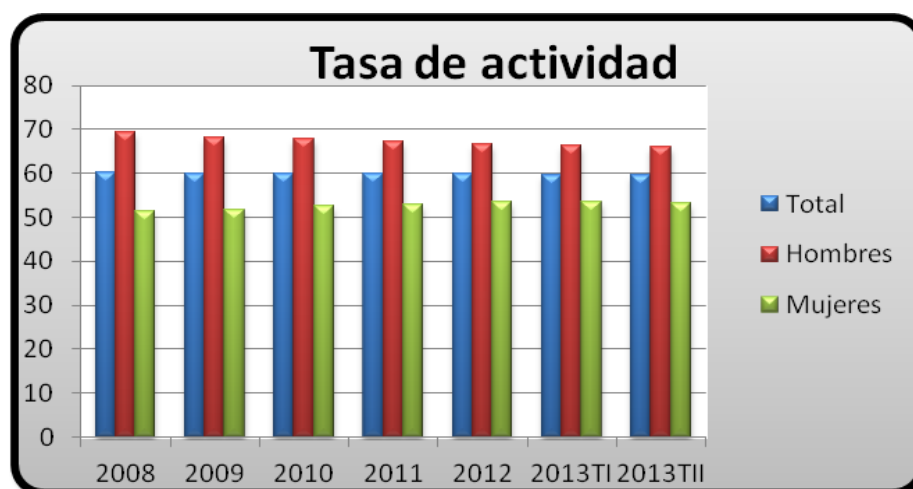
Como se puede observar en la siguiente tabla y gráfico, la tasa de actividad tanto de hombres como mujeres ha experimentado un descenso desde comienzos de la crisis económica.

Tabla 1. Tasa de actividad por sexo (en porcentaje).

Tasa de actividad (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013TI	2013TII
Total	60,13	59,76	59,99	59,94	59,8	59,68	59,54
Hombres	69,21	68,14	67,72	67,3	66,52	66,31	66,12
Mujeres	51,38	51,7	52,6	52,93	53,42	53,39	53,32

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

La tasa de empleo es igualmente mayor entre los hombres, situándose en el segundo trimestre de 2013 en el 49,21%, que entre las mujeres que es del 38,89%. Por otro lado, cabe decir que esta diferencia porcentual entre hombres y mujeres ocupados es menor a medida que aumenta el nivel de estudios. También hay que recordar que la anterior cifra de empleo femenino está muy lejos del 60% que ha establecido la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa como objetivo a alcanzar respecto a la tasa media de empleo femenina de la UE para el año 2010.

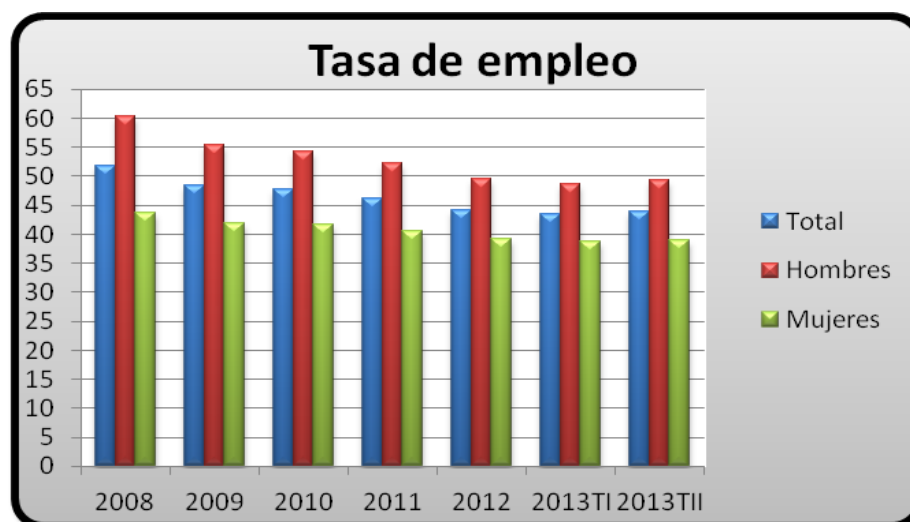
En este caso también sucede lo mismo que con la tasa de actividad y que se puede observar en la siguiente tabla y gráfico, que debido a la crisis económica se ve una disminución de la tasa de empleo, aunque en el caso de hombres es mayor.

Tabla 2. Tasa de empleo por sexo (en porcentaje).

Tasa de empleo (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013TI	2013TII
Total	51,77	48,5	47,8	46,24	44,24	43,47	43,91
Hombres	60,24	55,44	54,21	52,18	49,51	48,55	49,21
Mujeres	43,6	41,84	41,66	40,58	39,24	38,65	38,89

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Gráfico 2. Tasa de empleo por sexo (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

En las siguientes tablas se pueden observar las personas ocupadas porque desean trabajar más horas, trabajar menos horas con su respectiva reducción proporcional de ingresos y las personas ocupadas que no desean variar su horario habitual. Los datos de

las personas ocupadas están presentados por sexo y grupos de edad desde el año 2008 hasta el segundo trimestre de 2013.

Con respecto a las personas ocupadas que desean trabajar más horas (Tabla 3), se puede observar que tanto si se tratara de hombres como mujeres, conforme se va incrementando la edad, disminuye el porcentaje. Pero también cabe decir que desde el año 2008, el porcentaje todas las personas ocupadas y de todos los grupos de edad que desean trabajar más horas va aumentando, y probablemente la razón sea la situación económica actual.

Por otra parte, también cabe señalar que en todos los grupos de edad, el porcentaje de mujeres ocupadas que desean aumentar su jornada laboral es bastante superior al de los hombres.

Tabla 3. Ocupados por deseo de trabajar más horas, sexo y grupo de edad.

Desea trabajar más horas (en porcentaje)							
	2013TII	2013TI	2012TIV	2011TIV	2010TIV	2009TIV	2008TIV
Ambos sexos							
De 16 a 19 años	35,3	30,3	29,6	27,9	21,8	22,1	20,2
De 20 a 24 años	34,5	29,6	27,9	25	23,3	22,7	18
De 25 a 34 años	21,7	21,2	19,5	17,9	16,5	15,5	14,9
De 35 a 44 años	17,6	17	16,2	14,7	13,9	13,3	12,5
De 45 a 54 años	15,4	15,3	15,3	13,1	11,6	11,2	10,3
De 55 y más años	10	9,8	9	7,6	6,9	7,1	5,8
Hombres							
De 16 a 19 años	34,2	28,2	32,8	25,5	23	21,7	15,3
De 20 a 24 años	31,9	27,3	22	20,8	21,6	20,4	15,2
De 25 a 34 años	19,6	19,4	17,5	16,8	15,5	14,3	14,3
De 35 a 44 años	15,4	14,9	14,1	13,9	12,5	11,7	11,1
De 45 a 54 años	12,7	12,3	12,9	10,1	9,6	9,1	9
De 55 y más años	8,7	8,5	7,9	6,3	5,8	5,6	4,7
Mujeres							
De 16 a 19 años	37,7	33,6	25,2	30,9	20,1	22,8	27,1
De 20 a 24 años	37,4	32	34,1	29,3	25,2	25,2	21,3
De 25 a 34 años	24	23,2	21,6	19,2	17,7	16,8	15,7
De 35 a 44 años	20,2	19,7	18,8	15,7	15,7	15,2	14,5
De 45 a 54 años	18,7	19	18,2	16,8	14,2	14	12,1
De 55 y más años	11,6	11,6	10,4	9,4	8,4	9,3	7,8

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Los ocupados que desean trabajar menos horas (Tabla 4) es bastante inferior a los anteriores, aunque en este caso no hay mucha diferencia entre ambos sexos y también el porcentaje va variando con los años.

Tabla 4. Ocupados por deseo de trabajar menos horas, sexo y grupo de edad.

Desea trabajar menos horas (con reducción proporcional de ingresos) en porcentaje							
	2013TII	2013TI	2012TIV	2011TIV	2010TIV	2009TIV	2008TIV
Ambos sexos							
De 16 a 19 años	1,2	0,6	1,2	1	1,7	1,3	2,2
De 20 a 24 años	1,1	0,9	1,4	0,6	1,3	1,8	1,8
De 25 a 34 años	2,6	2,4	2,3	3	3,7	3,5	4,2
De 35 a 44 años	3,6	3,5	3,2	3,8	4,6	5,1	5,9
De 45 a 54 años	3,3	3,4	3	3,4	4	5,2	5
De 55 y más años	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	3,8	4,6
Hombres							
De 16 a 19 años	1,2	0,6	0,9	1,5	0,6	1,3	1,7
De 20 a 24 años	0,5	0,4	0,6	0,7	1,3	1,6	2
De 25 a 34 años	2	1,8	1,6	2,1	2,8	2,8	3,2
De 35 a 44 años	3,6	3,3	2,8	3,4	4,4	4,8	5,4
De 45 a 54 años	3	3,1	2,6	3,3	3,6	4,6	4,8
De 55 y más años	3,1	2,6	3,3	3,1	2,7	3,4	4,4
Mujeres							
De 16 a 19 años	1,2	0,6	1,7	0,3	3,4	1,3	2,8
De 20 a 24 años	1,7	1,3	2,1	0,6	1,4	1,9	1,6
De 25 a 34 años	3,2	3,1	3	3,9	4,7	4,4	5,4
De 35 a 44 años	3,7	3,8	3,7	4,3	4,9	5,5	6,7
De 45 a 54 años	3,8	3,7	3,5	3,4	4,5	5,9	5,2
De 55 y más años	3,3	3,7	3,2	3,1	3,6	4,5	5,1

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Y por último la mayoría de los ocupados no desean variar su horario habitual como se puede ver en la siguiente tabla (Tabla 5). Pero en este caso el porcentaje de hombres ocupados que no desean variar su horario habitual es mayor que el de mujeres, y también va aumentando con el incremento de la edad, ya que la mayoría de las personas mayores son más reacias a cambiar cualquier elemento de su trabajo.

Tabla 5. Ocupados por deseo de no variar su horario habitual, sexo y grupo de edad.

No desea variar su horario habitual (en porcentaje)							
	2013TII	2013TI	2012TIV	2011TIV	2010TIV	2009TIV	2008TIV
Ambos sexos							
De 16 a 19 años	63,5	69,1	69,2	71,2	76,5	76,6	77,6
De 20 a 24 años	64,4	69,5	70,7	74,3	75,3	75,5	80,2
De 25 a 34 años	75,7	76,4	78,2	79,1	79,8	81	80,8
De 35 a 44 años	78,8	79,5	80,6	81,5	81,5	81,6	81,5
De 45 a 54 años	81,2	81,3	81,7	83,6	84,4	83,6	84,7
De 55 y más años	86,9	87,1	87,8	89,3	90,1	89,1	89,6
Hombres							
De 16 a 19 años	64,6	71,2	66,3	73	76,4	77	83
De 20 a 24 años	67,5	72,3	77,4	78,5	77,2	78	82,9
De 25 a 34 años	78,4	78,8	80,9	81,1	81,7	82,9	82,5
De 35 a 44 años	81	81,9	83,1	82,6	83,1	83,4	83,6
De 45 a 54 años	84,3	84,6	84,5	86,6	86,8	86,2	86,3
De 55 y más años	88,3	88,8	88,8	90,6	91,5	91	90,9
Mujeres							
De 16 a 19 años	61,1	65,8	73,1	68,8	76,5	75,9	70,2
De 20 a 24 años	61	66,7	63,7	70,1	73,4	72,8	77,1
De 25 a 34 años	72,8	73,7	75,4	76,8	77,6	78,9	78,8
De 35 a 44 años	76,1	76,6	77,5	80	79,4	79,2	78,9
De 45 a 54 años	77,5	77,3	78,3	79,8	81,3	80,1	82,7
De 55 y más años	85,1	84,7	86,4	87,5	88	86,2	87,1

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

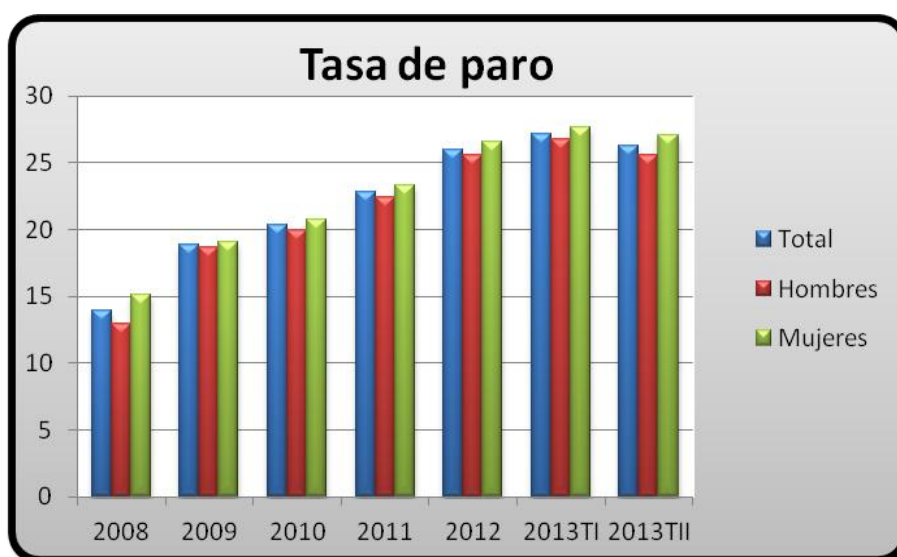
La tasa de desempleo tanto de hombres como de mujeres ha experimentado un incremento elevado desde comienzos de la crisis. Pero la de las mujeres es mayor que la de los hombres aunque con la crisis la diferencia está disminuyendo entre ambos sexos. Según los últimos datos publicados por el INE que se pueden ver en la siguiente tabla, corresponden al segundo trimestre de 2013, la tasa de desempleo total se sitúa en el 26,26%, siendo la de hombres del 25,58% y la de mujeres del 27,06%.

Tabla 6. Tasa de desempleo por sexo (en porcentaje).

Tasa de paro (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013TI	2013TII
Total	13,91	18,83	20,33	22,85	26,02	27,16	26,26
Hombres	12,96	18,64	19,95	22,46	25,58	26,78	25,58
Mujeres	15,14	19,07	20,79	23,32	26,55	27,61	27,06

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Gráfico 3. Tasa de desempleo por sexo (en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

A continuación pasamos a mostrar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en concreto las diferencias salariales que son una discriminación retributiva muy clara.

Existe desigualdad salarial con respecto a las mujeres, sea cual sea su profesión u oficio, su categoría profesional, su tipo de contrato o su jornada laboral, etc. La desigualdad salarial, además de ser una discriminación en sí misma, es causa y consecuencia de otras discriminaciones, en el ámbito laboral y familiar.

A las mujeres se les ofrece en muchas ocasiones el trabajo a tiempo parcial como única vía de acceso al empleo remunerado, para facilitarles una conciliación de la vida laboral y personal, cuando la mayoría de ellas prefieren acceder a una jornada a tiempo completo.

Según el Instituto de la Mujer, los principales factores de la existencia de estas diferencias salariales entre ambos sexos son los siguientes:

- La menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad.
- La menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo.
- El hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados.
- El mayor peso de las mujeres en el conjunto de la contratación temporal.

A continuación podemos observar en la siguiente tabla sobre la ganancia media anual por trabajador y por sexo (Tabla 7), que en todos los sectores de actividad las mujeres cobran menos que los hombres. En el sector de la Hostelería las mujeres cobran menos que los hombres, este es el sector que presenta los salarios anuales más bajos. Las actividades con retribuciones más altas tanto para hombres como para mujeres son las relacionadas con el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, seguido de las Actividades financieras y de seguros. En relación a la actividad, las diferencias salariales más elevadas se producen en las Actividades administrativas y servicios auxiliares, dónde las mujeres perciben solamente el 67,03% del salario masculino, teniendo en cuenta que es uno de los sectores peor retribuidos. Las mujeres que desempeñan esta actividad, están doblemente perjudicadas, por los bajos salarios y por la mayor diferencia salarial. Destaca también por las diferencias salariales la sección de las Actividades profesionales científicas y técnicas; las mujeres de este sector solo perciben el 69,46% del salario de los hombres,. Los sectores que presentan menor discriminación salarial, son Transporte y almacenamiento (90,94%), Educación (89,37%) y Administración Pública (86,52), ya que el sector de la Construcción ha sido temporal (92,30%).

Tabla 7. Ganancia media anual por trabajador y por sexo (Año 2011).

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR 2011	Mujeres	Varones	Ratio salarios Mujer/Hombre
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	20683,04	26923,02	76,82%
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE AC.	44662,78	51612,34	86,54%
F: CONSTRUCCIÓN	21029,69	22783,96	92,30%
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	16140,67	22924,26	70,41%
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	21663,87	23820,98	90,94%
I: HOSTELERÍA	12645,88	16216,7	77,98%
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	28464,25	34990,87	81,35%
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	35428,15	46858,52	75,61%
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17988,21	24150,05	74,49%
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	21157,99	30460,83	69,46%
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	13246,21	19762,5	67,03%
O: ADM. PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL	25850,93	29877,61	86,52%
P: EDUCACIÓN	20797,76	23271,51	89,37%
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	23893,28	33198,3	71,97%
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS	15840,54	19872,84	79,71%
S: OTROS SERVICIOS	14315,37	22304,83	64,18%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

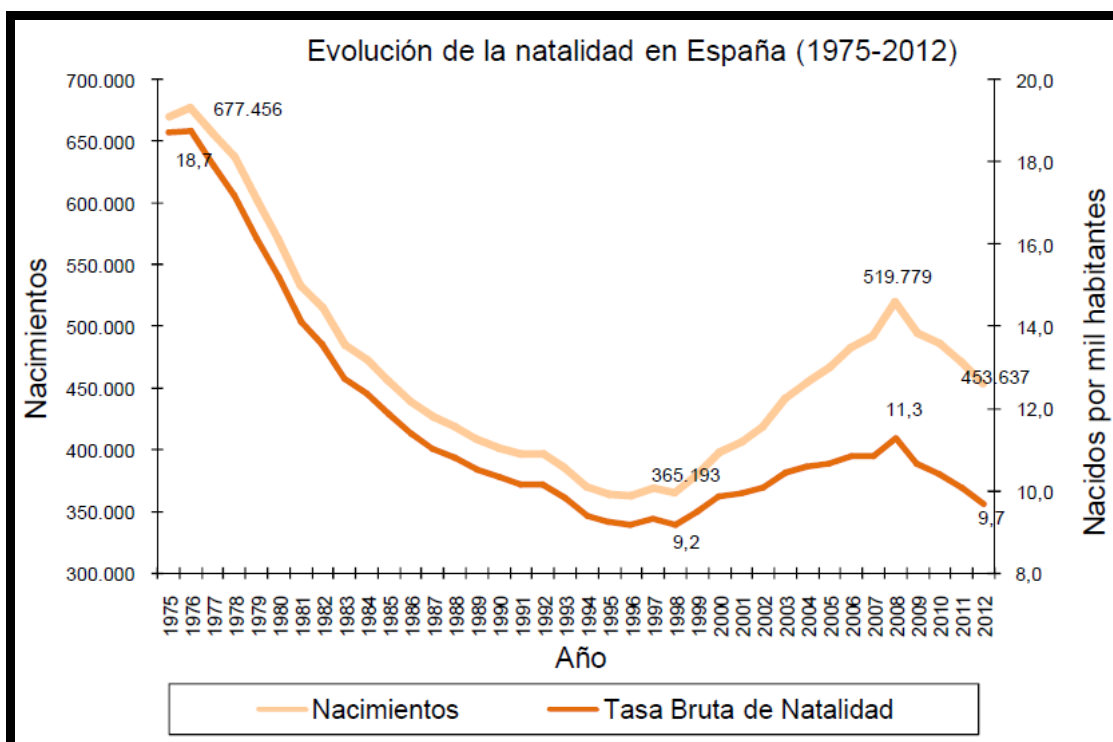
8.1 Datos demográficos básicos

Según los últimos datos publicados por el INE, el número de nacimientos se redujo por cuarto año consecutivo en 2012 al descender un 3,9%. Por otro lado, la edad media a la maternidad aumentó hasta 31,6 años y el número medio de hijos por mujer a 1,32. También sucede lo mismo con el número medio de matrimonios que aumentó por primera vez desde 2004, al igual que lo hizo la edad media al matrimonio.

En cuanto a la natalidad cabe decir que durante el año 2012 nacieron en España 453.637 niños, un 3,9% menos que el año anterior. De este modo, el número de nacimientos registra así su cuarto año consecutivo de descensos, ya que desde 2008, cuando nacieron 519.779 niños, el número de nacimientos se ha reducido en 12,8%.

En el siguiente gráfico se pueden observar estos datos, donde además podemos ver la tasa bruta de natalidad y el número de nacimientos por cada mil habitantes. La tasa bruta de natalidad bajó en 2012 hasta 9,7 desde 10,1 del año anterior y, además dicha tasa fue de 11,3 en 2008.

Gráfico 4. Evolución de la natalidad en España (1975-2012).

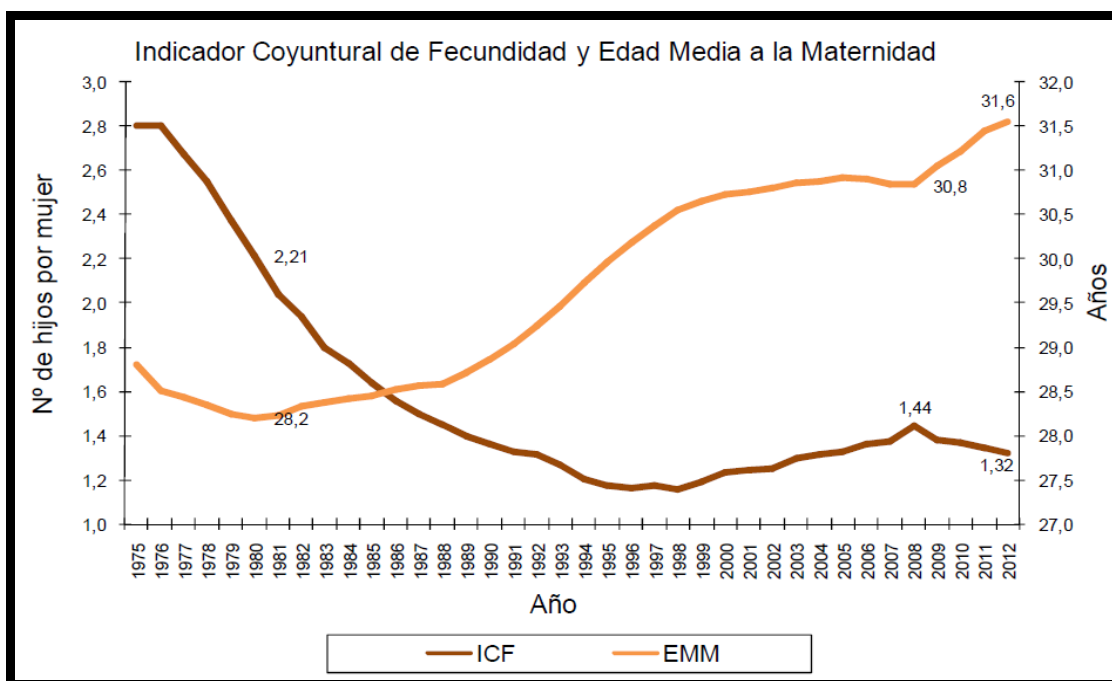


Fuente: INE.

El descenso de los nacimientos tuvo su origen en una menor fecundidad, ya que disminuyó el número de hijos por mujer desde 1,34 en 2011 a 1,32 en 2012 como se

puede apreciar en el siguiente gráfico (Gráfico 5). Aunque también se debió a la progresiva reducción del número de mujeres en edad fértil. Además, la edad media a la maternidad se elevó a 31,6 años, frente a los 31,4 del año 2011. Tal y como se ha explicado con anterioridad, la falta de conciliación está retrasando el nacimiento del primer hijo, ya que las mujeres retrasan su maternidad hasta consolidar su carrera profesional y poder así utilizar medidas de conciliación como permisos de maternidad, reducción de jornada, etc.

Gráfico 5. Indicador Coyuntural de Fecundidad y Edad Media a la Maternidad.



Fuente: INE.

8.2 Indicadores de conciliación

Un indicador relevante de la conciliación laboral y personal serían los usos del tiempo y el cuidado de personas dependientes por parte de mujeres y hombres.

Según la encuesta de empleo del tiempo del INE 2009-2010, son notables las diferencias en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y cuidados familiares.

Así, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 7 minutos diarios por término medio al hogar y la familia, los hombres dedican sólo 1 hora y 54 minutos diarios.

Estas diferencias se mantienen con independencia de la situación laboral o del estado civil, por lo que se pone de manifiesto la persistencia de la asignación tradicional de roles de género.

En la siguiente tabla (Tabla 8) se pueden mostrar además otras actividades dónde también se muestra esa diferencia en el uso del tiempo entre hombres y mujeres.

Tabla 8. Diferencias en el uso del tiempo.

		2009-2010	2002-2003
Ambos sexos	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
Mujeres	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
Hombres	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

Fuente: Instituto de la Mujer.

Otro indicador de la conciliación laboral y personal son las excedencias y los permisos. A continuación podemos observar en las siguientes tablas las excedencias por cuidado de hijas/os, excedencias por cuidados de personas dependientes y permisos de maternidad.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla (Tabla 9), el número de excedencias por cuidado de hijas/os se ha duplicado desde 2004 a 2011, y la mayoría que lo han disfrutado han sido las mujeres (95% de media).

Tabla 9. Excedencias por cuidado de hijas/os (2004-2011).

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Total	34.128	34.818	33.942	28.724	32.983	20.225	18.942	16.963
%Madres	93,80	95,48	95,90	94,40	94,06	95,33	95,23	96,34

Fuente: Instituto de la Mujer.

Por otro lado, nos encontramos con lo mismo que lo anterior en cuanto a las excedencias por cuidado de personas dependientes, que también ha aumentado considerablemente desde 2007, y donde también la mayoría de las solicitantes son mujeres. En la siguiente tabla (Tabla 10), también se hace una distinción entre los trabajadores funcionarios y los laborales, y son estos últimos los que destacan por un número de excedencias superior.

Tabla 10. Excedencias por cuidado de personas dependientes (2007-2011).

		2011	2010	2009	2008	2007
TOTAL	Ambos sexos	6.202	6.136	5.302	3.314	640
	% Mujeres	85,07	84,89	85,52	73,78	82,34
FUNCIONARIOS	Ambos sexos	1.191	1.077	911	539	-
	% Mujeres	88,75	88,95	86,50	66,05	-

LABORALES	Ambos sexos	5.011	5.059	4.391	2.775	-
	% Mujeres	84,19	84,03	85,31	75,28	-

Fuente: Instituto de la Mujer.

Y por último, otro de los posibles indicadores de conciliación serían los permisos de maternidad dónde también vemos que la mayoría de los que lo disfrutan son las mujeres (98%) aunque con respecto al número de permisos no hay mucha variación entre los años pero donde sí se produce un aumento notable y a la vez una bajada que se da en los años 2008 y 2009. En el año 2008 coincide con el aumento de la natalidad en 519.779 niños.

Tabla 11. Permisos de maternidad (2007-2011).

	2011	2010	2009	2008	2007
Ambos sexos	324.405	332.557	340.512	359.160	331.642
% Mujeres	98,21	98,25	98,32	98,45	98,43

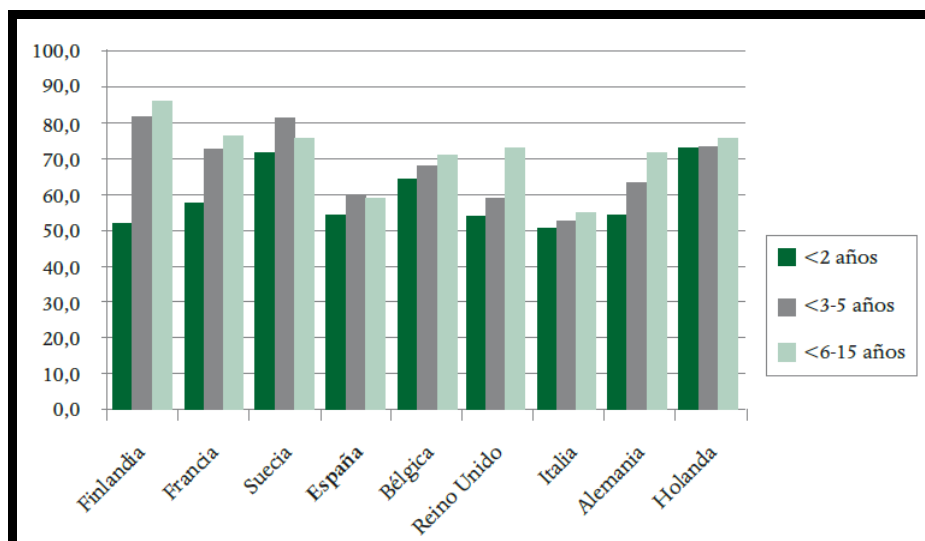
Fuente: Instituto de la Mujer.

9. UNA COMPARATIVA ENTRE LOS PAÍSES DE LA UE SOBRE CONCILIACIÓN

En el gráfico 6 podemos observar que en la mayoría de países existe una relación directa entre la edad del hijo menor y la tasa de empleo de mujeres en el mercado de trabajo. Si nos fijamos en el caso de las mujeres con uno o más niños menores de 16 años, destacan los países de Reino Unido y Finlandia. En segundo lugar nos encontramos con los casos de Bélgica y Holanda que tienen una proporción similar independientemente de la edad de los hijos. Suecia representa el caso escandinavo prototípico, con niveles muy elevados de incorporación laboral femenina a partir de los tres años del menor. En Alemania y en Francia, muchas madres se reincorporan al empleo cuando sus hijos entran en la educación infantil (3-5 años). Finalmente, en España e Italia apreciamos que el hecho de tener un hijo, al margen de su edad, tiene efectos negativos sobre el empleo femenino: la madre tiene problemas para conciliar empleo y cuidado de los niños. De este modo, muchas madres renuncian a la carrera

laboral, tal y como se puede observar en el gráfico, ya que al aumentar la edad de los hijos, la tasa de empleo apenas se incrementa.

Gráfico 6. Tasa de ocupación femenina por edad del hijo más joven.



Fuente: Gracia et al. (2010); (OCDE 2009).

Por otra parte, podemos hacer referencia también a la diferencia en el uso del tiempo entre hombres y mujeres. En las Tablas 12 y 13, observamos que en todos los países europeos las mujeres adultas dedican más tiempo que los hombres al cuidado del hogar y la familia. Sin embargo, las diferencias entre países son muy claras. Son las mujeres españolas e italianas quienes dedican más tiempo al trabajo familiar en el hogar. Sucede lo contrario en los casos de Suecia (3h42') y Finlandia (3h56'), ya que son los que menos tiempo emplean entre los ocho países comparados. Los países continentales y el Reino Unido se situarían en posición intermedia en la distribución de trabajo familiar entre hombres y mujeres (Gracia et al. 2010).

Tabla 12. Uso del tiempo en horas por género (personas de 20 a 74 años con hijos).

	Mercado laboral		Trabajo familiar		Tiempo libre	
	H	M	H	M	H	M
España	4:39	2:26	1:37	4:55	5:16	4:26
Italia	4:26	2:06	1:35	5:20	5:05	4:05
Alemania	3:35	2:05	2:21	4:11	5:46	5:19
Reino Unido	4:18	2:33	2:18	4:15	5:20	4:53
Suecia	4:25	3:12	2:29	3:42	5:16	4:57
Francia	4:03	2:31	2:22	4:30	4:44	4:06
Finlandia	4:01	2:49	2:16	3:56	5:55	5:16
Bélgica	3:30	2:07	2:38	4:32	5:22	4:50

Fuente: Gracia et al. (2010); Hetus (Harmonized European Time Use Studies, 2007).

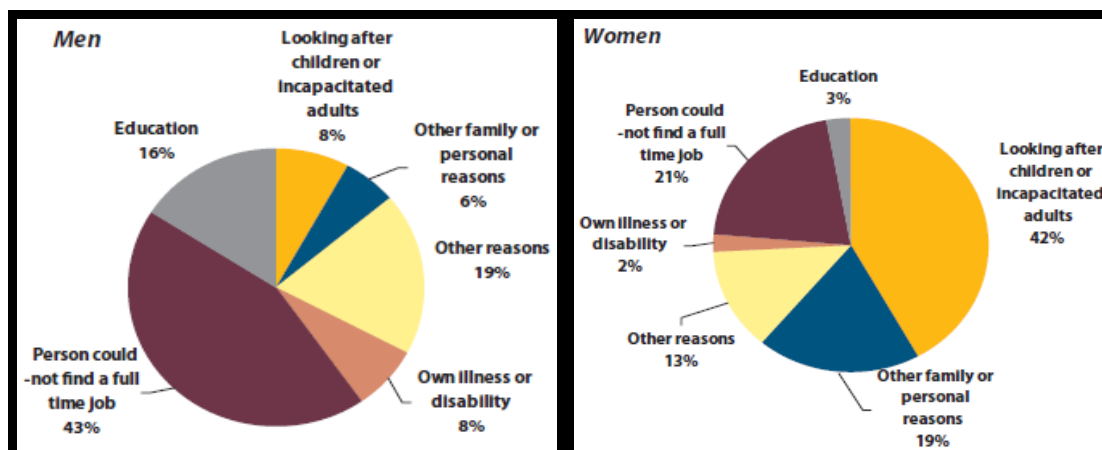
Otra comparación entre los países de la Unión Europea de la que podemos extraer algunas estadísticas importantes es el estudio realizado por Eurostat en 2009 sobre la “Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea”.

En primer lugar vamos a ver las razones para la ocupación a tiempo parcial tanto de hombres como mujeres. Tal como se indica en el estudio, el trabajo a tiempo parcial puede ser una opción o una restricción. En el Gráfico 7 se muestran las principales razones del trabajo a tiempo parcial en la UE-27 junto con su importancia respectiva.

En la UE, la mayoría de las mujeres afirman que están trabajando a tiempo parcial porque tienen dificultades para equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares. Esto se debe a la desigual distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Además, al considerar "el cuidado de los niños y "otros motivos familiares o personales" en conjunto, la proporción de hombres ascendió a 13.9%, mientras que en las mujeres fue del 61,1%.

Entre los hombres, la educación parece ser una razón importante para la toma de un empleo a tiempo parcial: 16,0% de los hombres parecía combinar el trabajo a tiempo parcial con la educación, mientras que en el caso de las mujeres, éste era de sólo el 2,8%. El gráfico 7 muestra que el 43% de los hombres trabajadores a tiempo parcial manifestó que era debido a que no podían encontrar un empleo a tiempo completo. Mientras que en el caso de las mujeres era del 20,8%. Por último, una proporción bastante grande menciona "otras razones" para tener un empleo a tiempo parcial (18,9% de los hombres y el 13,2% de mujeres).

Gráfico 7. Razones de tener un empleo a tiempo parcial en la UE-27 (2006).



Fuente: “Reconciliation between work, private and family life in the European Unión” (2009), Eurostat.

En cuanto a las horas compuestas de trabajo de acuerdo con el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial revelan una serie de aspectos importantes. Para las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el tiempo medio dedicado al trabajo no remunerado excede bastante al que gasta en el trabajo remunerado, con un promedio de 21 horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, en contra 32 horas de trabajo no remunerado.

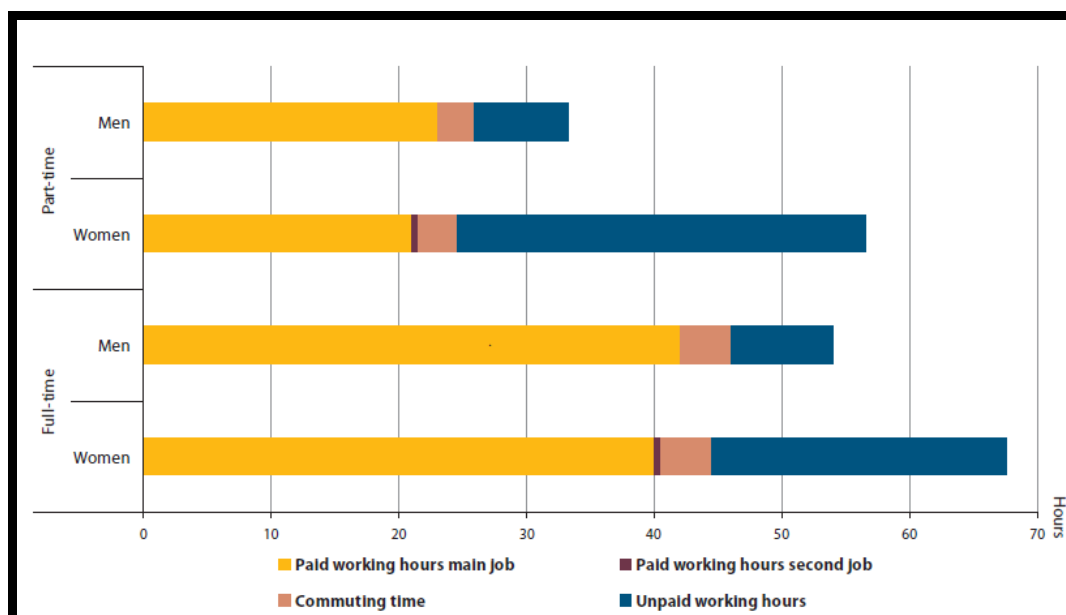
Aunque el trabajo a tiempo parcial es a menudo considerado como una práctica de conciliación laboral y personal que puede ayudar a los trabajadores a equilibrar entre el trabajo y las responsabilidades fuera del trabajo, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo sugiere que el número de horas de trabajo impagadas es en realidad más alto cuando las mujeres trabajan a tiempo parcial.

El Gráfico 8 muestra que las mujeres parecen extender las tareas del hogar durante un período de tiempo más largo cuando se trabaja a tiempo parcial. Por otro lado, las mujeres que trabajan a tiempo completo concentran su trabajo no remunerado en menos horas.

Lo que más llama la atención es la diferencia marginal en la medida de horas de trabajo no remunerado entre el trabajo de hombres a tiempo completo y a tiempo parcial. Mientras que los hombres trabajadores a tiempo completo pasan un promedio de 8 horas semanales de trabajo no remunerado, esta cifra fue aún más baja para los hombres trabajadores a tiempo parcial: 7,2 horas.

Parece, pues, que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la tradicional división de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres persisten. Las responsabilidades domésticas, como el cuidado de los niños, tareas del hogar o la cocina son esencialmente asumidas por las mujeres. El trabajo y la vida privada de las mujeres, aparece por tanto equilibrados en el sentido de que dedican cantidades comparables de su tiempo tanto al trabajo remunerado como al no remunerado.

Gráfico 8. Indicador compuesto de las horas de trabajo, por horas de tiempo completo/tiempo parcial y por género de la UE-27 (2005).

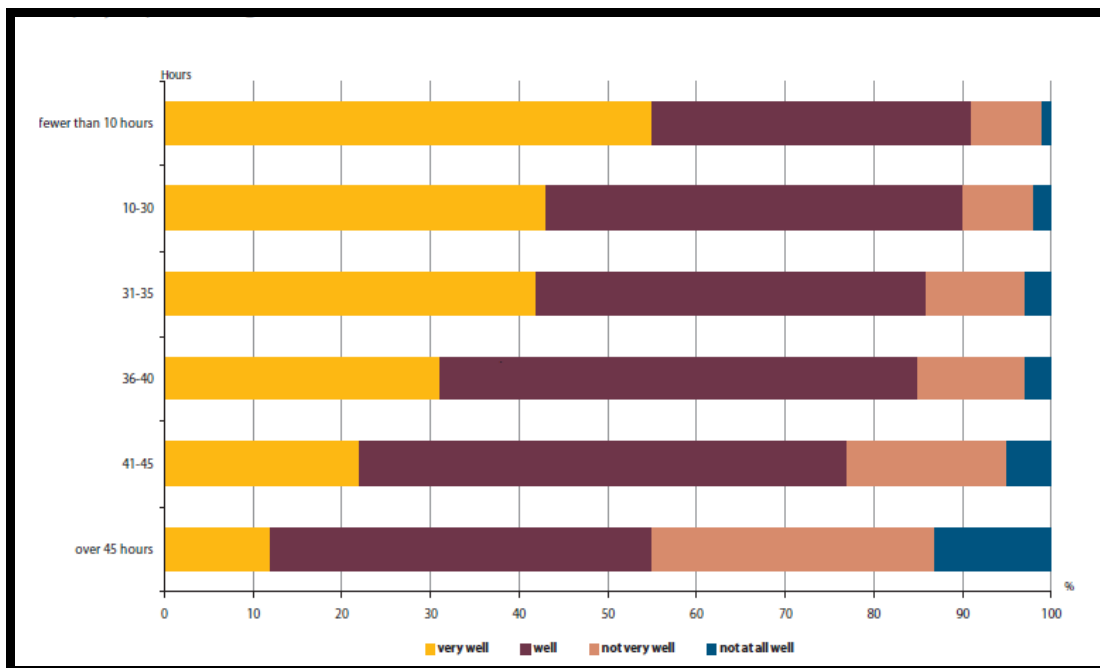


Fuente: “Reconciliation between work, private and family life in the European Unión” (2009), Eurostat.

Y por último queremos mostrar un gráfico que muestra la satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y que fue fruto de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Esta encuesta sólo tuvo en cuenta a las personas con empleo, dónde se les preguntó si su trabajo encaja con su familia o compromisos sociales fuera de trabajo de acuerdo con una escala de cuatro puntos (“muy bien”, “bien”, “no tan bien”, “no del todo bien”). Según esta encuesta, cuatro de cada cinco trabajadores europeos dijeron que estaban satisfechos con su situación y cómo sus combinaciones de trabajo encajan con sus compromisos no laborales. El estudio también incluyó preguntas adicionales para proporcionar más información sobre los aspectos vinculados a la conciliación de la vida laboral y personal.

Uno de los principales factores que influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es el volumen de horas de trabajo pagadas. Cuantas más horas trabaja una persona, mayor es la dificultad de conciliación del trabajo y los compromisos familiares y sociales. Esto se refleja claramente en el gráfico 9, donde hasta un 85% de las personas que trabajan entre 36 y 40 horas por semana (considerado como un trabajo a tiempo completo) calificaron la conciliación entre su trabajo y vida privada como "muy bien" o "bien". Este porcentaje se situó en el 77% para los que trabajan 41 a 45 horas a la semana, mientras que se redujo a 55% para los que trabajan 45 horas o más.

Gráfico 9. Percepción (%) de la conciliación del trabajo y la vida privada por la duración de la semana de trabajo de la UE-27 (2005).



Fuente: “Reconciliation between work, private and family life in the European Unión” (2009), Eurostat.

10. ESTADO DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

El objetivo que pretendemos con este apartado del trabajo es analizar las tendencias en investigación en el ámbito de la conciliación laboral y personal. Se pretende conocer el estado de las investigaciones en este ámbito en las revistas científicas españolas de referencia en el período de 2008 a 2012.

Las revistas que hemos consultado son la Revista CEDE (Cuadernos de Economía y Dirección de Empresa), la Revista de AEDEM (Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa) y la Revista Universia Business Review.

Se analizará el número de artículos publicados por revistas, por temática, por universidades, el tipo de estudio realizado, las principales conclusiones a las que se ha llegado y las futuras líneas de investigación señaladas por los autores.

En el período 2008-2012 hemos encontrado 2 artículos en la Revista CEDE, un artículo en la Revista AEDEM y 4 artículos en la Revista Universia Business Review.

En primer lugar vamos a analizar el número de artículos publicados sobre la conciliación laboral y personal por revistas, y para ello lo vamos a presentar en la siguiente tabla (Tabla 13).

Tabla 13: N° de artículos publicados sobre conciliación en el mundo laboral por revistas.

REVISTAS	2008	2009	2010	2011	2012
Revista CEDE	1	1	-	-	-
Revista AEDEM	-	-	-	1	-
Revista Universia Business Review	-	1	1	2	-

Fuente: Elaboración propia.

Como bien se puede ver en la anterior tabla, la revista que más ha publicado sobre el tema de la conciliación laboral y personal es la Revista Universia Business Review. Además ha sido una publicación continua en el tiempo, publicando en los años 2009, 2010 y 2011.

Por otro lado la Revista CEDE publicó dos artículos uno en el año 2008 y otro en el año 2009, mientras que la Revista AEDEM lo hizo en el año 2011.

La tendencia de investigación es sobre la flexibilidad e innovación de los recursos humanos; los estilos de dirección de los RRHH dentro de las empresas; el perfil de los empleados involucrados en las nuevas prácticas de organización del trabajo; la gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales; la conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas; así como la influencia del conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa.

Viendo las anteriores tendencias de investigación podemos afirmar que existe una sensibilización sobre el tema de la conciliación, ya que como hemos visto este problema tiene una elevada importancia tanto para la empresa como para los trabajadores. Aunque también hay que decir que no se han realizado bastantes publicaciones acerca del tema en el período abordado.

Tabla 14: N° de artículos publicados por temática en la totalidad de las revistas.

TEMÁTICA	2008	2009	2010	2011	2012
Conciliación			1	1	
Conflicto de roles				1	
Flexibilidad		1		1	
Prácticas de RRHH	1	1			

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 14 podemos observar el número de artículos publicados en las revistas por la temática abordada. De modo que podemos decir que hay un equilibrio entre las líneas de investigación aunque las que más despiertan interés son las que tratan sobre el tema de la conciliación, flexibilidad y prácticas de RRHH.

Tabla 15: N° de artículos publicados por Universidades.

UNIVERSIDADES	INVESTIGADORES	2008	2009	2010	2011	2012
Universidad Politécnica de Cartagena	Juan Gabriel Cegarra M ^a Eugenia Sánchez David Cegarra-Leiva	-	-	-	1	-
Universidad de Pablo de Olavide	Susana Pasamar Ramón Valle	-	-	-	1	-
Monash University	Helen De Cieri Anne Bardoel	-	-	1	-	-
Universidad de Zaragoza	Ángel Martínez-Sánchez M ^a José Vela-Jiménez Manuela Pérez-Pérez Pilar de Luis-Carnicer	-	1	1	-	-
Universidad Pública de Navarra	Andrea Ollo-López Alberto Bayo-Moriones Martín Lazarra-Kintana	-	1	-	-	-

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Santiago Melián	1	-	-	-	-
	González					
	Domingo Verano					
	Tacoronte					

Fuente: Elaboración propia.

En la anterior Tabla 15 se puede identificar los centros de investigación sobre el tema de la conciliación y los principales investigadores. De este modo se puede señalar a los centros y a los investigadores a nivel nacional con el fin de concentrarlos y de esta manera dar la posibilidad de colaborar entre las distintas instituciones. Gráficamente se puede ver más claro mediante la señalización de las universidades en el siguiente mapa de España (Gráfico 10).

Gráfico 10. Principales universidades españolas investigadoras sobre el tema de la conciliación laboral y personal.



Fuente: Elaboración propia.

Descripción de las siglas que aparecen en el mapa:

- UPCT: Universidad Politécnica de Cartagena.
- UPO: Universidad de Pablo de Olavide (Sevilla).
- UNIZAR: Universidad de Zaragoza.

- UNAVARRA: Universidad Pública de Navarra.
- ULPGC: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Tabla 16: Tipo de estudio realizado

ARTÍCULOS	Tipo de estudio	Muestra / recogida de datos	Tipo de análisis
“Estilos de dirección de RRHH dentro de las empresas: una cuestión de intensidad en la DRRHH”	Cuantitativo	735 empresas 102 cuestionarios recibidos 91 empresas de muestra definitiva	Estadístico
“Perfil de los empleados involucrados en las nuevas practicas de Organización del Trabajo”	Cuantitativo	17.011 observaciones	Estadístico
“Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno”	Cuantitativo	123 empresas	Estadístico
“¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?”	Cuantitativo	511 cuestionarios 165 pymes	Estadístico
“Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?”	Cuantitativo	146 empresas	Descriptivo
“Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un	Cualitativo	11 empresas multinacionales 23 entrevistas a	Descriptivo

desafío para la integración vertical”	directivos de nueve países		
“Flexibilidad de recursos humanos e innovación: Competitividad en la industria de automoción”	Cuantitativo	123 empresas / cuestionarios a directivos	Estadístico

Fuente: Elaboración propia.

En la anterior tabla (Tabla 16) la totalidad de los artículos analizados por título, tipo de estudio, muestra y recogida de datos y tipo de análisis. De ello se puede extraer que el tipo de estudio más frecuente es el trabajo empírico cuantitativo (6/8). También decir que la mayoría del tipo de análisis ha sido estadístico con grandes muestras.

Y en cuanto a las diferentes metodologías empleadas en las anteriores investigaciones son las siguientes:

- Cuestionarios para la obtención de información
- Análisis factorial de los datos (exploratorio y confirmatorio)
- Análisis de regresión
- Encuestas
- Entrevistas a directivos
- Análisis cualitativo de los datos

Tabla 17: Principales conclusiones.

ARTÍCULOS	CONCLUSIONES
“Estilos de dirección de RRHH dentro de las empresas: una cuestión de intensidad en la DRRHH”	En función de la importancia de los puestos de trabajo, las organizaciones internamente adoptan diferentes estilos o usos de las practicas RRHH, por tanto, las practicas de RRHH varían dentro de las empresas, como puede ser por ejemplo, la flexibilidad horaria.
“Perfil de los	<ul style="list-style-type: none"> ● Son los hombres de menor edad y con mayor nivel de

<p>empleados involucrados en las nuevas prácticas de Organización del Trabajo”</p>	<p>estudios los que más rotan de tareas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Son los hombres de menor edad, con mayor nivel de estudios, con jornada completa y los que tienen una estructura familiar más compleja los que más participan en equipos autónomos de trabajo.• Son los hombres de mayor edad, con más antigüedad en la empresa, con mayor nivel de estudios, con jornada parcial y con una estructura familiar más compleja los que tienen más autonomía y los que más participan en comunicación ascendente.• Son los hombres con más años de experiencia en la empresa, con más estudios y con más cargas familiares los que más participan en comunicación descendente.
<p>“Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno”</p>	<p>Las prácticas de flexibilidad interna como son el horario flexible, el trabajo a tiempo parcial o la reducción de jornada están positivamente relacionados con la innovación. Por lo que respecta a las prácticas de flexibilidad externa, la asociación depende del tipo de empleo contingente: es negativa con los empleados temporales, pero es positiva con la incorporación temporal de profesionales independientes y de empleados de empresas de consultorías y de centros de I+D. El nivel de dinamismo del entorno modera la relación con la innovación de las prácticas de flexibilidad, más asociadas con la transferencia de conocimiento.</p>
<p>“¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?”</p>	<p>El conflicto trabajo-vida personal que sufren los empleados repercute negativamente en su compromiso y desempeño en la empresa, así como de manera positiva en su deseo de abandonar la organización.</p>

<p>“Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?”</p>	<p>Las empresas realizan una baja oferta de medidas de conciliación y un aún menor uso por parte de los trabajadores.</p> <p>Las empresas informáticas las más implicadas en la conciliación de la vida profesional y personal de sus trabajadores.</p>
<p>“Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical”</p>	<p>La integración vertical de las estrategias de conciliación de la vida laboral y personal requiere distintas responsabilidades tanto para los directivos a nivel mundial como para los jefes de sección si los profesionales de recursos humanos a nivel local de cada país tienen que poder desarrollar e implementar iniciativas eficaces de conciliación de la vida laboral y personal.</p>
<p>“Flexibilidad de recursos humanos e innovación: Competitividad en la industria de automoción”</p>	<p>Las empresas que fomentan e invierten más en la flexibilidad interna de sus recursos humanos pueden conseguir mejores resultados de innovación.</p> <p>Las empresas en entornos dinámicos pueden beneficiarse más del efecto positivo en la innovación que tiene la flexibilidad (funcional) interna y también la flexibilidad externa (consultoría/centros I+D).</p>

Fuente: Elaboración propia.

En la anterior tabla (Tabla 17) aparecen las principales conclusiones extraídas de los artículos consultados por revistas.

Tabla 18: Futuras líneas de investigación señaladas

Futuras líneas de investigación	Nº de artículos que lo mencionan
Necesidad de abarcar otros sectores de actividad	4
Necesidad de estudiar qué pasa en otros países	3

Necesidad de buscar fuentes adicionales de datos	3
Necesidad de incorporar otras dimensiones al análisis	2
Necesidad de estudio cuantitativo	1
Necesidad de estudio cualitativo	1

Fuente: Elaboración propia.

En la mayoría de los artículos se señala como una futura línea de investigación la necesidad de abarcar otros sectores de actividad en los estudios. La mayoría de los estudios se han centrado en uno o dos sectores de actividad, por lo que es interesante aplicar estos estudios a otros sectores para poder comparar los resultados, y de esta manera ver los avances o retrocesos en el tema de la conciliación laboral y personal. Así, trabajar con una muestra representativa constataría la generalización de estos resultados.

En segundo lugar está la posibilidad de estudiar qué pasa en otros países, ya que de esta manera se puede ver en qué posición las empresas objeto de estudio en comparación con las de otros países, es decir, considerar en qué punto del camino hacia la globalización se encuentran y si las iniciativas de conciliación de la vida laboral y personal forman parte de las empresas.

También es importante la necesidad de buscar fuentes adicionales de datos, como puede ser la inclusión de otras variables ó personas implicadas como: directivos, trabajadores, cónyuges, compañeros de trabajo o incluso hijos, y de esta manera ver si indican otras valoraciones. También es conveniente incluir otras fuentes de datos porque muchas veces se quedan escasos los escogidos para poder generalizar los resultados obtenidos.

Y por último, en algunos estudios ha surgido la necesidad de incorporar otras dimensiones al análisis propuesto. En cambio, otras investigaciones recomiendan la necesidad de aplicar un estudio cuantitativo, ya que la información utilizada proviene de bases de datos secundarias, no participando de esta manera en el diseño del cuestionario, lo que impidió abarcar otros objetivos en la investigación. Por el contrario, hay investigaciones y las que han desarrollado un estudio cuantitativo, que demandan realizarlo de manera cualitativa.

11. CONCLUSIONES

En los países más desarrollados, los cambios culturales y sociales conducen a contextos donde las empresas deben tener en cuenta los objetivos y aspiraciones individuales de los trabajadores, tanto por reducir su conflicto de roles, como por conseguir mejores resultados organizativos basados en unos recursos humanos más comprometidos y fieles con las organizaciones. Uno de los contextos es la conciliación laboral y personal que ha ido ganando importancia a lo largo de los últimos años. Es por ello que este trabajo se ha abordado con el objetivo de analizar la importancia de este tema a nivel social, empresarial y científico.

Para ello, he desarrollado un TFG dividido en dos partes. La primera de las partes es la parte conceptual y es donde he examinado teóricamente los conceptos de conciliación laboral y personal, conflicto de roles, la legislación, la importancia de este tema en España. De la primera parte del trabajo destaco que en materia de legislación la conciliación está muy presente tanto a nivel nacional como comunitario. La legislación existente trata de conseguir una mayor igualdad de género a través del fomento de medidas de conciliación laboral y personal de los trabajadores, orientadas no solo a mujeres, sino también a hombres, como objetivo primordial si se desea una mayor igualdad de género y corresponsabilidad.

Por otro lado, las empresas también están empezando a prestar mayor atención al respecto, no sólo por la necesidad del cumplimiento de la legislación vigente, sino porque se dan cuenta de que es rentable invertir en políticas de conciliación, y que conciliar no supone trabajar menos, sino de forma diferente. De este modo se consigue retener y atraer el talento de los trabajadores. Las prácticas de conciliación ayudarían bastante a reducir los efectos del conflicto trabajo-vida personal.

Otra de las conclusiones obtenidas es que el esfuerzo que se requiere para implantar medidas de conciliación laboral y personal no es económico, como se piensa, sino organizativo. Aunque algunas medidas conllevan costes económicos, pero éstos son subsanados por los efectos sobre la productividad y sobre otros aspectos como la motivación, el clima laboral, la rotación o el absentismo, y que son significativos y beneficiosos. En este ámbito, el apoyo de la dirección es fundamental para establecer

una cultura conciliadora en la empresa y por tanto desarrollar medidas de conciliación laboral y personal.

La segunda parte del trabajo, el capítulo 2, analiza la situación de la conciliación laboral y personal a través de datos oficiales publicados en el INE, el Instituto de la Mujer y Eurostat y a través de publicaciones científicas en revistas españolas de referencia. Entre las conclusiones obtenidas en esta parte destacan las siguientes:

La falta de conciliación supone graves problemas tanto para la empresa con dificultad de conciliar como para la sociedad, y esta última se puede reflejar en el retraso de la maternidad y con la consiguiente bajada de la natalidad como se ha podido mostrar en este trabajo. Por otro lado, se debe acabar con las diferencias salariales existentes porque supone una discriminación muy clara y ésta a su vez da lugar a otras desigualdades. Una de éstas es el trabajo a tiempo parcial que en su mayoría es realizado por mujeres, ya que tienen dificultades para equilibrar el empleo y las responsabilidades familiares y esto sucede en la mayoría de los países de la UE. También hay que decir que la falta de conciliación se debe entre otros factores, al volumen de horas de trabajo remunerado.

Otra de las conclusiones hace referencia a la actual crisis económica. Podemos decir que está dificultando o incluso obstaculizando el desarrollo de la conciliación laboral y personal debido a que se priorizan otros aspectos por encima de ésta.

Una de las sugerencias derivadas del análisis de los datos efectuado es que se podrían poner a disposición de los trabajadores recursos y ayudas por parte de los poderes públicos para una verdadera y efectiva conciliación laboral y personal, como pueden ser servicios para el cuidado y la atención de las personas enfermas o dependientes, compatibilidad de los horarios escolares con los laborales y cambiar las largas jornadas de trabajo mal distribuidas en comparación con la UE.

Por otro lado, la revisión realizada de los artículos en las revistas científicas españolas de referencia en el período de 2008 a 2012 ha permitido conocer el trayecto de las investigaciones en el ámbito de la conciliación laboral y personal, aunque todavía se puede trabajar en este campo para ofrecer información empírica que avale las propuestas de mejora para el equilibrio entre la vida profesional y personal. En este

caso, estaría bien si se da la posibilidad de colaborar entre las distintas instituciones para contribuir al desarrollo y mejora de la conciliación laboral y personal.

Finalmente, según el análisis realizado en este trabajo se podría decir que aún queda camino por recorrer en el ámbito de la conciliación laboral y personal, aunque si en otros países u organizaciones se está haciendo y se consigue un equilibrio entre la vida laboral y personal, ¿por qué no se va a poder lograr aquí?

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Aragón Sánchez, M.P. (2011). *¿Es posible conciliar vida personal y laboral?* (Disponible en <http://www.microsoft.com/business/es-es/Content/Paginas/article.aspx?cbcid=268>).
- ❖ Asociación Profesional Agentes de Igualdad. *Guía planes de conciliación e igualdad* (Disponible en http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_download/154-guia-planes-de-igualdad-y-conciliacion+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es).
- ❖ Ayuntamiento de Madrid (2007). *Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas* (Disponible en http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Guia_buenas_practicas_conciliacion_vida_personal_familiar_laboral_Ayuntamiento_Madrid.pdf).
- ❖ Cascio, W.F. (2000). *Costing human resources: The financial impact of behaviour in organizations*. Boston, MA. Thompson Learning.
- ❖ Chinchilla, M^a.N., Poelmans, S. (2001). *The adoption of family friendly HRM policies. Competing for scarce resources in the labor market*, IESE Business School, Research Paper No 438, June 2001 (Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0438-E.pdf>).
- ❖ D. Esperanza, E. Arrieta (2008). *Sopa de letras del teletrabajo*. Periódico Expansión, (Disponible en <http://www.expansion.com/2008/02/19/empresas/minnegocio/1091273.html>).
- ❖ Estatuto de los trabajadores (2012). (Disponible en [http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/26/1688630-ESTATUTO_DE_LOS_TRABAJADORES_\(actualizado\).pdf](http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/26/1688630-ESTATUTO_DE_LOS_TRABAJADORES_(actualizado).pdf)).
- ❖ Eurostat (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* (Disponible en <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1>).

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF).

- ❖ Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME). Portal CONCILIAx2. (Disponible en <http://www.fameconciliacion.es/nav/medidas-de-conciliacion/politica-de-flexibilidad/medidas-de-flexibilidad-en-la-distribucion-de-las-horas-de-trabajo.html>).
- ❖ Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea A., Walters, S. (2002). *Opportunities to work at home in the context of work-life balance*. Human resource management journal. VOL 12 NO 1.
- ❖ Fundación Mujeres. Ministerio de Igualdad (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal* (Disponible en http://www.ags.gob.mx/igualdadlaboral/archivos/Conciliacion_vida_laboral/Ministerio_de_igualdad.pdf).
- ❖ Gibert, F., Lope, A., De Alós, R. (2006). *Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal* (Disponible en <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/60132/70287%E2%80%8E>).
- ❖ Gracia, P. y Bellani, D. (2010). *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Fundación Alternativas (Disponible en <http://www.falternativas.org/estudios-de-progreso/documentos/documentos-de-trabajo/las-politicas-de-conciliacion-en-espana-y-sus-efectos-un-analisis-de-las-desigualdades-de-genero-en-el-trabajo-del-hogar-y-el-empleo>).
- ❖ Instituto Nacional de Estadística (INE). Consultado el segundo trimestre de 2013: <http://www.ine.es>
- ❖ LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>).
- ❖ LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24890-24902.pdf>).
- ❖ REAL DECRETO 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2001/11/17/pdfs/A42109-42121.pdf>).

- ❖ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>).
- ❖ Meil Landwerlin, G., García Sáinz, C., Ayuso Sánchez, L., Luque de la Torre, M^a.A. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM, 2007 (Disponible en dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490888.pdf).
- ❖ Sánchez-Vidal, M^aE., Cegarra-Leiva D., Cegarra-Navarro J.G. (2011). *¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?* *Universia Business Review*, primer trimestre 2011 (Disponible en http://junta2007.universia.es/pdfs_web/UBR29010-06.pdf).
- ❖ Real Academia Española (Disponible en <http://www.rae.es/rae.html>).