

Aplicación y coste de las medidas de conciliación laboral y familiar en las empresas

Claudio R. Calumarte Kelm

Ccalumarte@uoc.edu

15/06/2023

Trabajo Final de Grado

Ámbito de especialización: Económico-empresarial

Curso: 2022/23 2.º semestre

Consultor/a: Jose Manuel Corrales Aznar

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

RESUMEN

Desde la pandemia de la COVID-19 el mundo ha cambiado a nivel social y humano, cambio que también ha empezado a arraigar en las necesidades personales ante la búsqueda de trabajo. Actualmente es necesaria una mayor conciliación entre el entorno familiar, especialmente para las mujeres, así como el entorno personal y laboral para encontrar el equilibrio perfecto. Por ello las empresas se ven obligadas pasivamente a ofrecer ciertas garantías de conciliación, creando y aplicando medidas de conciliación laboral y familiar para atraer y retener el talento para seguir siendo productivas.

Los objetivos de esta tesis han sido: estudiar la viabilidad de las empresas españolas a una mayor conciliación familiar y laboral en términos genéricos; medir qué medidas de conciliación son las más usadas por la parte trabajadora en las empresas; estudiar qué medidas de conciliación siguen siendo demandadas por la parte trabajadora en las empresas y medir el grado de conciliación obtenida durante la carrera profesional. Con este fin se ha procedido a consultar a diversas empresas, patronales y sindicatos sobre su estado actual, los costes relativos y contrastarlo con la demanda general de la sociedad activa española. Por ello, para obtener datos reales y actuales se han realizado dos encuestas que ayuden a resolver esta problemática.

Entre las conclusiones alcanzadas, se debe señalar el silencio de la mayoría de las empresas consultadas, complicado el trabajo de campo y mostrando la necesidad de una mayor transparencia ante este aspecto.

PALABRAS CLAVE

Conciliación familiar, organización de la jornada laboral, coste conciliación familiar y laboral, encuesta.

ODS

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

ABSTRACT

Since the COVID-19 pandemic, the world has changed socially and humanly, a change that has also begun to take root in personal needs when looking for work. Nowadays it is necessary a greater conciliation between the family environment, especially for women, as well as the personal and work environment to find the perfect balance. For this reason, companies are passively forced to offer certain guarantees of conciliation, creating and applying work-life balance measures to attract and retain talent to remain productive.

The objectives of this thesis have been: to study the viability of Spanish companies to a greater reconciliation of family and work in generic terms; measure which conciliation measures are the most used by the worker in companies; Study what conciliation measures are still demanded by the worker in companies and measure the degree of conciliation obtained during the professional career. To this end, various companies, employers and unions have been consulted on their current status, relative costs and contrast it with the general demand of the Spanish active company. Therefore, to obtain real and current data, two surveys have been carried out to help solve this problem.

Among the conclusions reached, it should be noted the silence of most of the companies consulted, complicated field work and showing the need for greater transparency in this regard.

KEY-WORDS

Family conciliation, organization of the working day, cost reconciliation family and work, survey.

ODS

Objective 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

ÍNDICE

RESUMEN	2
1.- INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Concepto, Contextualización y Justificación del tema	6
1.2 Objetivos, marco teórico, estructura y plan de trabajo	7
2.- CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	9
2.1 ¿Qué es la conciliación familiar y laboral?	9
2.2 Motivos para conciliar	10
3. INVESTIGACIÓN.....	14
3.1. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
3.1.1. Instrumentos de medida.....	14
3.1.2. Selección de la muestra	15
3.1.3. Técnicas de muestreo	15
3.2. RESULTADOS.....	15
3.2.1. Características sociodemográficas de la muestra.....	15
3.2.2. Análisis de los datos obtenidos.....	16
3.2.2.1 Posibles medidas para mejorar la conciliación en las empresas españolas	18
4. CONCLUSIONES.....	19
BIBLIOGRAFÍA.....	21
VALORACIÓN	23
AUTOAVALUACIÓN.....	23
ANEXOS.....	24
Anexo 1.- Resumen empresas y organizaciones participantes.....	24
Anexo 2.- Encuesta Empresas: Respuestas y gráficos.....	26
Anexo 3.- Encuesta Personal: Respuestas y gráficos.....	28

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CC Convenio Colectivo

CCOO Comisiones Obreras

EE. UU. Estados Unidos

ET Estatuto de los Trabajadores

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

RAE Real Academia Española

RD Real Decreto-Ley

RLT Representante legal de los trabajadores

TFG Trabajo Final de Grado

UE Unión Europea

1.- INTRODUCCIÓN

Para las empresas supone cada vez más un reto el ofrecer una cartera de conciliación familiar y laboral a la parte trabajadora, no sólo desde los últimos 30 años, sino más aún desde la pandemia de la COVID-19 en que provocó una mayor percepción de la necesidad de un equilibrio de conciliación entre la vida personal y la laboral, percepción prácticamente inexistente años atrás en cualquier rango de la sociedad. A ello hay que sumarle la inclusión de la mujer en la vida laboral, relativamente joven en países como el nuestro, aspecto que dará mayor visibilidad a la necesidad de mayor conciliación entre el entorno familiar, personal y laboral porque la ausencia de ésta supone una barrera socio-económica considerable frente al hombre.

Desde entonces se ha visto un aumento de las políticas de conciliación familiar y laboral, algunas más tardías que otras, para combatir la falta de conciliación. Si bien es cierto que existe la normativa aplicable sobre la conciliación familiar y laboral, prueba de ello es el *RD 6/2019 del 1 de Marzo dónde se regulan y tratan oportunidades laborales y otros aspectos de igualdad en el trato entre mujeres y hombres* o el *Capítulo II del ET* en el que se mencionan las medidas de conciliación familiar obligatorias, tales como los permisos (y su naturaleza), vacaciones, excedencias, formación y promoción, etc. la sociedad española tuvo que esperar para introducir mejoras en la conciliación en la *Ley 39/1999 , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, en dónde se intentó acabar con la diferenciación de roles en la sociedad, tanto a nivel laboral como familiar, para que la figura masculina se implicase más en las responsabilidades familiares. Ésta medida legislativa no propició los cambios esperados al no haberse establecido medidas fuertes y concretas para su éxito, no consiguiendo pues el objetivo esperado, teniendo que esperar casi 16 años más con la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en dónde se intenta mejorar las escasas medidas de conciliación otorgadas por el Estado, en la que se propuso como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar “*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.*”.

Pese a las mejoras introducidas desde 1975, la conciliación seguía siendo necesaria pero no suponía una demanda generalizada de la sociedad hasta la aparición de la COVID-19, en dónde se hizo necesario tanto para empresas como clase obrera reinventar y rediseñar el sistema de trabajo para no colapsar económicamente. Una muestra de esa necesidad es la aparición de forma generalizada en las empresas españolas del concepto, o herramienta,

teletrabajo. Según un informe de Adecco¹, esta herramienta era utilizada en una minoría de empresas o lugares de trabajo del territorio nacional hasta la aparición de la pandemia, cuando se constata el aumento de hasta el 74,2% de las empresas que incorporan el teletrabajo como una medida de conciliación, además de seguridad sanitaria, para las personas ocupadas. Actualmente, la herramienta del teletrabajo es usada por el 14,7% de las personas ocupadas.

1.1 Concepto, Contextualización y Justificación del tema

Si bien el debate de la necesidad de conciliar a nivel familiar y profesional, independientemente del género, toma fuerza a principios del S.XX², dónde ha sido notable el auge en la última década la labor de diversas Empresas como Telefónica³ o Vodafone⁴ para dotar de mejoras de conciliación a sus respectivas plantillas y de un cierto equilibrio entre las dos facetas más importantes de la vida, la familiar/personal y la laboral, un equilibrio que no es fácil de obtener por los muchos factores que entran en juego que fácilmente pueden generar un conflicto empresa-plantilla.

Por ello es necesario tener unas medidas de conciliación útiles y fuertes, independientemente de si el origen es público o privado, para que las personas no tengan que acabar renunciando a cualquiera de las dos facetas, obteniendo de la misma manera la opción de formar una familia, o simplemente disfrutar de una vida cómoda, a la vez que lograr una carrera profesional. En caso contrario, lo que provoca es que las personas trabajadoras tengan que escoger entre las dos facetas: renunciar a la familia, ya sea formarla o disfrutarla, en pos de mejorar su carrera profesional, renunciando a un ascenso que les otorgue un mayor reconocimiento laboral y/o trabajar en lo que les guste; o por el otro lado viéndose obligados a renunciar a la faceta familiar retrasando el momento de tener descendientes para labrarse una mayor estabilidad socio-económica, provocando que suba la edad media de los 29,08 años en los años 2000 a los 32,61 en 2021⁵. Por tanto, es necesario igualar la conciliación entre hombres y mujeres para que no haya diferencias a la hora de cumplir con las necesidades, personales, familiares y laborales, de las personas por igual sin necesidad de prescindir de ninguna de dichas facetas tal y como también recomienda el Ministerio de Igualdad⁶.

¹ (PÉREZ, 2021) *EL PÁIS*. "La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia"

² (ALCAÑIZ, 2004) *Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?*

³ (TELEFONICA, 2019) *+ de 100 Medidas que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad*

⁴ (VODAFONE, 2014) *CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN VODAFONE-ONO*

⁵ (FERNANDEZ, 2023) *Evolución de la edad media a la que se es madre por primera vez en España de 1975 a 2021*

⁶ (MINISTERIO DE IGUALDAD, 2010) *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*

A nivel personal, creo de vital importancia conseguir esta equiparación, pero no se está consiguiendo del todo debido a que no hay una participación unánime de todos los agentes sociales, o mejor dicho: no hay un trabajo común entre todas las partes como sí ha podido pasar con otras reformas laborales o sociales. El motivo principal para elegir este tema de estudio se ha basado en la poca información que hay en Internet, y en cualquier portal de las empresas, sobre qué medidas de conciliación están ofreciendo a la clase obrera, a qué porcentaje de la plantilla alcanza o a qué retos han tenido que enfrentarse las empresas para poder aplicarlo.

Si bien se puede encontrar mucha información de las medidas de conciliación laboral y familiar más demandadas por la plantilla de las empresas, no es tan fácil encontrar el tipo de medidas que ofrecen las empresas a su plantilla ó el coste que les supone tenerlas. Como se puede interpretar en Corresponsables⁷, el 50% de las medidas de conciliación que aplican a la empresa son de coste bajo o prácticamente nulo.

En un principio, la conciliación surgió únicamente como una herramienta al problema que empezaron a tener las mujeres al incorporarse al mundo laboral a principios de los años setenta, desde entonces la sociedad ha cambiado considerablemente, sobre todo a nivel social, con el que poder conciliar esas dos facetas ya anteriormente mencionadas. El problema inicial surgió debido a la falta del apoyo de las parejas de las mujeres, que hoy en día sigue existiendo, en dónde también faltaba apoyo institucional mediante ayudas socioeconómicas.

1.2 Objetivos, marco teórico, estructura y plan de trabajo

El objetivo principal de este TFG es analizar el coste real que le supone a las empresas aplicar e implementar medidas de conciliación familiar y laboral, y qué dificultades tiene el país para la implementación de dichas medidas en comparación con otros estados miembros de la UE y la OCDE. También se ha querido analizar las demandas de la parte social trabajadora y si éstas demandas van acorde con la situación actual sobre la materia.

Si bien las medidas de conciliación laboral permiten un marco teórico un poco amplio, el objetivo de éste TFG ve reducido su enfoque al ser un tema relativamente nuevo, como hemos visto anteriormente es de apenas 16 años, por lo que convierte la investigación de campo y la bibliografía en una tarea muy importante.

No obstante, el enfoque teórico se basará en una breve explicación de qué se entiende por medidas de conciliación laboral y familiar, pero también se aportará una breve evolución de la

⁷ (CORRESPONSABLES, 2018) *Más del 50% de las medidas de conciliación no tienen ningún coste para las empresas*

normativa española sobre las medidas de conciliación y/o que hayan impulsado a su mejora en aplicación o concienciación.

Para ello, se seguirá la siguiente estructura:

1. Introducción, concepto, contextualización y justificación del tema escogido.
2. Conciliación vida familiar y laboral: explicación del término “medidas de conciliación laboral y familiar”; breve exposición de la situación actual de la conciliación en España y comparativa con otros países.
3. Investigación: explicación detallada del sistema de investigación utilizado para la obtención de datos; exposición de los datos obtenidos y posibles mejoras a aplicar.
4. Conclusiones: exposición personal de la situación actual sobre medidas de conciliación laboral y familiar.

El plan de trabajo se ha dividido en:

1. Revisión de la bibliografía existente sobre conciliación laboral y familiar vinculada a los costes y beneficios de las empresas así como la evolución de la conciliación u otros aspectos derivados de ésta.
2. Contactar con las empresas que más me han interesado, véase anexo 2, con el fin de trasladarles mi propuesta y trabajar con los resultados solicitados.
3. Análisis de los datos obtenidos de los diversos métodos de investigación.

2.- CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

2.1 ¿Qué es la conciliación familiar y laboral?

Antes de seguir con el estudio hemos de procurar entender qué significa la conciliación y qué enfoque se busca explicar para intentar hallar una perspectiva única. Para definir el concepto de conciliación nos remitiremos a las definiciones o explicaciones más básicas, como por ejemplo lo que define la RAE por conciliar: “1. tr. Poner de acuerdo a dos o más personas o cosas...2. tr. Hacer compatibles dos o más cosas”. Esta definición está algo lejos de la función más actual, de hecho hay una definición más clara y precisa en la RAE, en concreto la de conciliación de la vida laboral y familiar: “Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.”

Podemos concluir entonces, en base a la definición, que la conciliación es un conjunto de acciones, medidas y/o leyes encaminadas a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, convirtiéndolas en más beneficiosas, para que puedan desarrollar la carrera profesional sin haber de renunciar a la vida personal y familiar, pudiéndose implicar por igual en las responsabilidades familiares hombres y mujeres, rompiendo los estereotipos de los roles de género. Pero no es lo único, ya que estas medidas también han de ser capaces de mejorar el servicio que otorgamos a las personas dependientes. Vista la definición, y a su vez obtener con ella una perspectiva única, lo que cabe preguntarnos ahora es ¿qué agentes sociales actúan actualmente en la conciliación y qué tareas desempeñan? La respuesta la obtenemos en un documento del Ministerio de Igualdad⁸, además de las tareas asociadas:

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

INICIATIVA SOCIAL

- Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes.
- Realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.

SINDICATOS

- Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y las trabajadoras y al empresariado.
- Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
- Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

EMPRESAS

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

⁸ (MINISTERIO DE IGUALDAD, 2010), p.5, *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*

2.2 Motivos para conciliar

Una vez tenemos claro lo que significa conciliar, lo que cabe preguntarnos es ¿qué beneficios reales la conciliación? El motivo lo obtenemos del Observatorio 10 del Instituto de la Mujer⁹, en dónde se pone de manifiesto que la compatibilización de la vida familiar y laboral era complicado o incluso muy complicado, siendo en el caso de las mujeres donde esa dificultad supera el 50% sobre los hombres. Por lo tanto el motivo de conciliar y sus beneficios son claros: mejora la calidad de vida y la relaciones familiares, laborales y personales. Para identificar los motivos para conciliar, también podemos tomar como referencia los datos indicados en un estudio sobre las estrategias de compatibilización entre familia-ocupación donde se reflejaban las siguientes dificultades para compaginar las dos facetas en madres trabajadoras que viven con, al menos, un descendiente menor de 18 años:

Tabla 1. Dificultad para compaginar trabajo y familia (%)	
Las enfermedades de los infantes	36,5
La falta de coordinación entre los horarios laborales y los escolares	23,6
Las vacaciones escolares	20,8
La distancia de casa al trabajo	5,5
La falta de ayuda de la pareja	6,1
Otros problemas	1,5
Ningún problema	5,5

Fuente: C. Tobío (2005). Madres que trabajan. Dilemas y estrategias.

En base a estos datos iniciales, podemos ver que la necesidad de conciliar es real y que afecta principalmente a mujeres, pero enfocar las medidas de conciliación únicamente sobre las mujeres puede crear el riesgo de sexualizar las medidas de conciliación, ya sea por un exceso de medidas de disfrute únicamente femenino o por no buscar una conciliación basada en la igualdad de oportunidades y cargas familiares entre los dos roles tradicionales. Según el informe de UNICEF, *Are the world's richest countries family-friendly?*, en 2019 España se encontraba en el puesto 14 sobre las naciones más conciliadoras, en dónde se comparaban cuatro indicadores:

⁹ (INSTITUTO DE LA MUJER, s.f.)

1. La duración de los permisos de maternidad y paternidad (denominados en España como “permiso por nacimiento y cuidado de menor” desde 2021)
2. El porcentaje de asistencia escolar infantil, en menores de tres años.
3. El porcentaje de asistencia escolar infantil, entre tres y seis años.
4. El porcentaje de asistencia escolar infantil, en edad de escolarización obligatoria.

Cabe destacar también que, de los países analizados, 10 de los 41 no se tuvieron en cuenta al no disponer de datos comparables en todos los parámetros, como es el caso de EE. UU. También se pudo observar que ningún país había alcanzado el nivel máximo en los cuatro indicadores anteriormente mencionados. España únicamente destacó, quedando en quinta posición con un 95% en el parámetro de escolaridad de 3 a 6 años, éste dato sorprende si lo comparamos frente al 39% en la escolarización en menores de tres años, categoría en que España ocupaba la undécima posición. Por otro lado, sobre éstos datos hay que tener en cuenta que el mencionado tomó en cuenta las novedades introducidas en el *RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* que incorporó, por ejemplo, la equiparación en el permiso por nacimiento en 2021 a las mismas semanas en ambos progenitores siendo éste de 16 semanas.

Con todo ello, se demuestra que hoy en día todavía existe la necesidad urgente y efectiva de implementación y aplicación de medidas de conciliación familiar y laboral y que puedan coexistir sin necesidad de renunciar a dichas medidas y que puedan llegar a equilibrarse. Por mi parte entiendo que estamos yendo por el buen camino en cuanto a una mayor cartera de medidas de conciliación y a un mayor requerimiento por parte de la sociedad. De hecho, tal y como se puede deducir de la Herramienta de Apoyo VI¹⁰, la Herramienta de Apoyo VII¹¹ (2017) y el Informe de Igualdad¹² podemos agrupar, o especificar, qué mejoras derivan de las medidas de conciliación laboral y familiar:

¹⁰ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2017). HERRAMIENTA DE APOYO N.º 6: "CONCILIACIÓN LABORAL"

¹¹ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2017). HERRAMIENTA DE APOYO N.º 7: "ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO".

¹² MINISTERIO DE IGUALDAD. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*

BENEFICIARIO	
PLANTILLA	
Reducción del estrés	Reducción de costes personales y familiares
Mejora de la gestión del tiempo laboral personal y familiar	Incremento de la ocupabilidad y mejor desarrollo de la trayectoria profesional
Mejora de la autoestima y de la motivación	en la misma empresa
Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral y personal	Trabajo en un entorno más cómodo y comprometido
Menor sensación de culpabilidad por falta de tiempo para atender los planes personales	
EMPRESA	
Mejora del clima laboral	Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
Mejora en la gestión y planificación del tiempo	Aumento de la capacidad productiva.
Disminución del estrés y de los conflictos laborales.	Mejora en la atención y prestación de servicios.
Aumento de la satisfacción del personal.	Disminución del índice de absentismo.
Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua	Reducción de los costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal
Aumenta la retención del talento cualificado.	Atracción de nueva clientela.
Disminución de los costes en reclutamiento y formación.	Atracción de personal que valore una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.	Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
Mayor compromiso de la plantilla.	Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (responsabilidad social corporativa, bonificaciones a la seguridad social, ventajas fiscales).
Mayor rendimiento de la plantilla.	Mejora de la imagen pública ante clientes/as y potenciales clientes/as (externos/as e internos/as)

Vista la exposición, podemos exponer claramente que las medidas de conciliación, además de los beneficios que aporta, pueden ayudar a garantizar que tanto padres como madres puedan acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones y permanecer en el mismo sin que la situación familiar se convierta en un elemento negativo hacia las opciones de acceso al empleo o mayores puestos de responsabilidad y permiten cuidar y proteger a las personas dependientes, como hijos/as, personas mayores y/o con discapacidad cuando sea necesario y poderlas atender sin restricciones de tiempo.

Otro aspecto que podemos identificar de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es que para que sean realmente efectivas, o útiles, deben participar todos los agentes sociales vinculados:

Las familias: Los progenitores, o en su defecto sus tutores legales, puedan compartir equitativamente el reparto de las tareas familiares y domésticas y romper con los roles de género preestablecidos y dar un ejemplo a seguir a los hijos e hijas, siempre en correlación con su nivel de responsabilidad y desarrollo.

Las plantillas: Si bien éstos ya forman parte de las familias, deben ejercitar su derecho a la conciliación, asumiendo las obligaciones, derechos y responsabilidades correspondientes.

La Administración Pública: De nada sirve la voluntad de avanzar si no emergen políticas públicas de igualdad y medidas de conciliación laboral para potenciar y beneficiar a las familias.

Las Empresas: Éstas han de poder apoyar e implantar las medidas necesarias para cumplir con las expectativas de conciliación de las empresas.

Los sindicatos: Éstos han de saber exigir e impulsar la inserción de nuevas medidas de conciliación personal, familiar y laboral en las negociaciones colectivas para que se incorporen tanto en el ET como en cualquier CC.

3. INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Instrumentos de medida

Uno de los objetivos del estudio era poder medir el uso y conocimiento de las medidas de conciliación de la clase trabajadora, así como poder medir el coste de aplicación a las empresas. Para poder recopilar el mayor número de datos posible, se han usado diferentes herramientas de investigación, de carácter mixto, para garantizar la mayor viabilidad de dichos datos.

1. Metodología

La metodología de trabajo se ha centrado en diversas áreas de investigación para obtener el mayor rango de respuestas posibles y afinar los datos:

- Entrevista: a las empresas se les ha consultado la posibilidad de realizar una breve entrevista, presencial o virtual.
- Encuesta cualitativa: desarrollo de dos cuestionarios¹³ mediante la herramienta Google Forms, uno enfocado a obtener datos de las empresas con preguntas relacionadas al coste y el nivel de aplicación, ésta medidas de ha usado además como alternativa a la entrevista en caso de que por tiempo no pudieran participar.

La segunda encuesta ha ido enfocada a trabajadores/estudiantes. Dicho cuestionario se ha compuesto de las siguientes partes:

- Preguntas 1 a 3: Determinar género, edad y nivel de estudios de la persona participante.
- Preguntas 4 a 8: Determinar el perfil laboral en cuanto a jornada, contrato y cargas familiares.
- Pregunta 9: Valorar el conocimiento del principio del concepto de medidas de conciliación familiar y laboral.
- Preguntas 10 a 13: Determinar el la existencia y grado de uso de medidas de conciliación en la empresa de la persona participante.
- Pregunta 14: Respuesta libre para comentarios.
- Revisión bibliográfica sobre medidas de conciliación laboral en cuanto a aplicación, beneficios u otros aspectos importantes a tratar.
- Observación natural y directa: soy usuario de medidas de conciliación familiar y laboral, en mi empresa se ofrecen diversas medidas y como miembro de la RLT afiliado a CCOO soy

¹³ Véase la sección Anexos 2

conocedor tanto de las dificultades por implementar nuevas medidas como la diferencia que hay entre sectores.

3.1.2. Selección de la muestra

Los cuestionarios se han realizado mediante dos formularios diferentes, uno específico para las empresas y sindicatos, y otro para estudiantes y trabajadores. Las personas encuestadas han sido elegidas al azar y totalmente anónimas, se ha proporcionado un enlace de respuesta en diversos chats grupales de diferentes servicios de mensajería móvil, por lo que yo también desconozco quién ha respondido a dichas encuestas más allá de los datos reflejados en las encuestas que se valorará en el apartado de resultados.

Los requisitos para poder participar en la encuesta individual era únicamente ser mayor de edad, ya que parte de la encuesta también se basaba en poder observar si existía conocimiento del concepto de medidas de conciliación laboral y familiar, no habiendo creado discriminación por etnia, sexo, origen o cualquier otra característica, entendiéndola como edad simplemente como viabilidad para el estudio, no obstante no se ha limitado a ninguna persona mayor de dieciocho años para poder participar.

En el caso de las empresas sí fueron elegidas directamente por mí, ya que quería poner en una misma balanza las empresas que mejor concilian frente a las que menos¹⁴ para intentar comparar los costes que les supone y poder determinar si se trata realmente por motivos económicos o más bien por cultura empresarial.

3.1.3. Técnicas de muestreo

El tipo de muestreo utilizado ha sido el método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta técnica me ha permitido analizar los datos obtenidos y, aunque por norma general no deberían ser extrapolables ni representativos de la mayoría de la población, he de destacar que el objetivo es conocer el grado de conocimiento de las personas encuestadas y que, según los datos obtenidos, podrían ser extrapolables hasta cierto punto.

3.2. RESULTADOS

3.2.1. Características sociodemográficas de la muestra

Para la muestra se han elegido mayoritariamente población activa, a poder ser ocupada, independientemente de su género, edad, etnia o cualquier otro rasgo identificativo. Lo que se intenta mostrar en el estudio es el uso y aplicación de las medidas de conciliación familiar y laboral en las empresas, no si hay algún tipo de discriminación. Por ello las personas

¹⁴ (MARTINEZ, M., 2022) *Las mejores y peores empresas en conciliación familiar*

participantes no han sido escogidas a dedo, se expuso el enlace de participación en diversos canales de mensajería indicando el motivo del estudio e indicando la voluntariedad de participar, sabiendo que la mayoría de las personas que iban a contestar se encontraban trabajando, estudiando o ambas y que se les ofrecía un completo anonimato al no recoger datos personales, como el e-mail, para poder participar.

Si bien las personas participantes suman únicamente 45 personas y puede hacer difícil la extrapolación a nivel estatal, esta extrapolación es posible hasta cierto grado debido a que quiénes han participado forman parte de la población activa y ocupada, por lo que hay cierto grado de experiencia laboral y pueden mostrarse los rasgos del motivo del estudio.

3.2.2. Análisis de los datos obtenidos

Si bien no se han podido obtener datos específicos y analizables de las empresas¹⁵, muestra del silencio ante cualquier persona física y/o que no sea una institución importante, cabe destacar que aun así puede llegar a ser demostrable de forma correlativa o extrapolable, mediante la muestra demográfica individual¹⁶, que sí hay empresas que ofrecen conciliación laboral.

En base a los resultados de la demografía individual, además de poderse constatar que la mayoría conoce qué son las medidas de conciliación laboral y familiar, vemos que el perfil más habitual es una mujer de más de 35 años. Independientemente de ello, se puede apreciar que el perfil laboral medio es el de una persona trabajadora con estudios superiores, con jornada laboral continuada o intensiva, ejerciendo su horario laboral de lunes a viernes en turno diario y como situación personal predominante se encuentra en pareja con hijos/as o, en su defecto, pareja sin hijos/as. Sobre las medidas de conciliación laboral y familiar que disfrutan, han disfrutado, o quieren disfrutar, podemos diferenciar el nivel de conciliación en tres niveles¹⁷:

- 1r Nivel: únicamente han puesto en marcha medidas de conciliación básicas exigidas por la legislación vigente, como podrían ser los permisos de ausencia, excedencias, el horario flexible que el ET o el CC permita o cualquier otro beneficio social vigente en la legislación. Puede existir una leve mejora de las medidas aplicadas, pero muy puntuales.

En este sentido podemos observar que las medidas más seleccionadas se tratan de las más básicas:

¹⁵ Véase Anexo 1

¹⁶ Véase Anexo 3

¹⁷ (MEIL LANDWERLIN, G. , GARCÍA SAINZ, C. , LUQUE DE LA TORRE, M^a. , AYUSO SÁNCHEZ, L., 2008)

1. Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares, introducido en el art.37.3 ET, usado por un 37,8% de los encuestados.
2. Teletrabajo, usado por un 37,8% de los encuestados e incluido en el art.13 ET. Si bien éste no es un permiso en sí, no deja de tratarse de una mejora laboral sustancial.
3. Permiso por lactancia, introducido en el art.37.4 ET, usado por un 28,9% de los encuestados.
4. Reducción de jornada por motivos familiares, introducidos en el art.37 ET, usado por un 24,4% de los encuestados.

- 2n Nivel: a diferencia del nivel anterior, las medidas adoptadas por las empresas sobre la legislación vigente han de ser más apreciables.

En los datos analizados podemos ver pocas medidas de conciliación laboral, no encontramos ejemplos de medidas de conciliación enfocadas a la mujer, a la natalidad, como podría ser la prolongación de la baja por maternidad o condiciones flexibles para el acceso a las excedencias o reducciones de jornada atendiendo a las necesidades de los/as trabajadores/as afectados, partiendo de la base de que la mayoría de las personas participantes son mujeres con hijos. Nos hemos encontrado, sin embargo, medidas que sí ayudan a la conciliación familiar y laboral:

1. Horario flexible, usado por un 24,4% de los encuestados. Si bien esta opción puede confundirse con el art.34 ET, sobre la jornada laboral dónde la persona trabajadora tiene derecho a adaptar la duración y distribución de esta para favorecer la conciliación laboral y familiar, esta flexibilidad está sujeta a los términos del CC o al acuerdo individual con el empresario, por lo que dicho artículo no puede considerarse una medida de conciliación sobre horario flexible propiamente dicha.
2. Cheque guardería, usado por el 13,3% de los encuestados. Si bien esta medida está recogida por algunos convenios de empresa, como puede apreciarse en el art.139 de la Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de SEAT, SA, en realidad debe entenderse como una medida de conciliación al no estar recogida en el ET ni en la mayoría de CC.

- 3r Nivel: el nivel más alto de conciliación laboral y familiar, únicamente identificable en aquellas empresas que han convertido la conciliación como parte de la cultura de la empresa asociando las medidas a los logros obtenidos (objetivos, rentabilidad, ausencias, disminución de bajas, etc.) y aportando mayor equilibrio entre vida personal y laboral.

En este sentido de las muestras obtenidas podemos observar que no podemos identificar ninguna medida de este nivel, ya que la mayoría de las medidas expuestas son del primer

nivel, con el objetivo de demostrar que es lo que más suelen obtener las personas trabajadoras, y en la opción de otras no se ha indicado ninguna de este nivel.

Eso no quita que sí haya empresas que ofrezcan medidas de este nivel, como podría ser Telefónica¹⁸, Vodafone¹⁹ u otras empresas medianas como Mutual Médica, en la que trabajo actualmente.

Por otro lado, según refleja la pregunta 11, las personas encuestadas en su mayoría indican que no han usado medidas de conciliación familiar y laboral porque no las han usado, lo que no ha quedado claro es si es porque desconocen medidas de segundo nivel o superior o porque realmente por su situación familiar y laboral no las han necesitado al poder conciliar de forma positiva.

3.2.2.1 Posibles medidas para mejorar la conciliación en las empresas españolas

De esta visión podemos afirmar que la mayoría de las personas disfrutaban únicamente de los permisos legislados al nivel más inferior, no habiendo mucho hincapié en el resto de los niveles, y que de todas formas se necesita un mayor trabajo en cualquiera de los niveles. Muestra de ello lo encontramos en la pregunta 12, dónde se ha dado la posibilidad de especificar la voluntad de personas trabajadoras de disfrutar con mayores medidas de conciliación, y en dónde la respuesta más seleccionada ha sido la medida de horario flexible. Si bien podemos ver reflejado que anteriormente se ha especificado uso actual o pasado del 24,4%, en esta pregunta un 60% de las personas encuestadas desearían que fuese aplicable en la empresa, haciendo suponer que esa diferencia de casi el cuarenta por ciento no dispone de esa medida de conciliación.

En base a lo anteriormente expuesto, se puede constatar que las empresas españolas, en su mayoría, no están aplicando medidas de conciliación y familiar más allá de lo básico y, en caso de hacerlo, tampoco lo están haciendo la mayoría de las empresas. Además, éste estudio ha podido demostrar que al menos el 50% de las medidas de conciliación que realizan las empresas supone un coste 0 a sus arcas a nivel económico, por lo que éstas podrían implicarse más en facilitar la conciliación familiar y laboral permitiendo medidas de, al menos, el primer nivel que son las herramientas ya legisladas y el segundo nivel, como podría ser un horario flexible, jornada intensiva durante las vacaciones escolares, añadir una bolsa de horas no recuperables o penalizar a las empresas que incumplan el horario laboral con su personal como varios ejemplos.

¹⁸ (TELEFONICA, 2019) + *de 100 Medidas que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad*

¹⁹ (VODAFONE, 2014) *CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN VODAFONE-ONO*

4. CONCLUSIONES

Lo primero que se puede constatar del estudio es que es necesario trabajar en las medidas de conciliación laboral, pero también es necesario mejorar las medidas y recursos para aumentar la tasa de fecundidad para poder mantener, o mejorar, una sociedad que actualmente se está viendo cada vez más envejecida demográficamente y no concurrir en una crisis del estado de bienestar, no basta únicamente con ofrecer medidas de conciliación fuertes. De la misma manera, no basta únicamente con incorporar medidas de conciliación laboral y familiar, sino que se deben mejorar la calidad de los puestos de trabajo, especialmente los ocupados por mujeres, ya que éstos últimos suelen estar ligados a peores condiciones laborales, siendo así menos satisfactorias, así como mejorar los procesos de formación, promoción y aumento de las mujeres en los altos cargos para que las mujeres dispongan de más acceso²⁰.

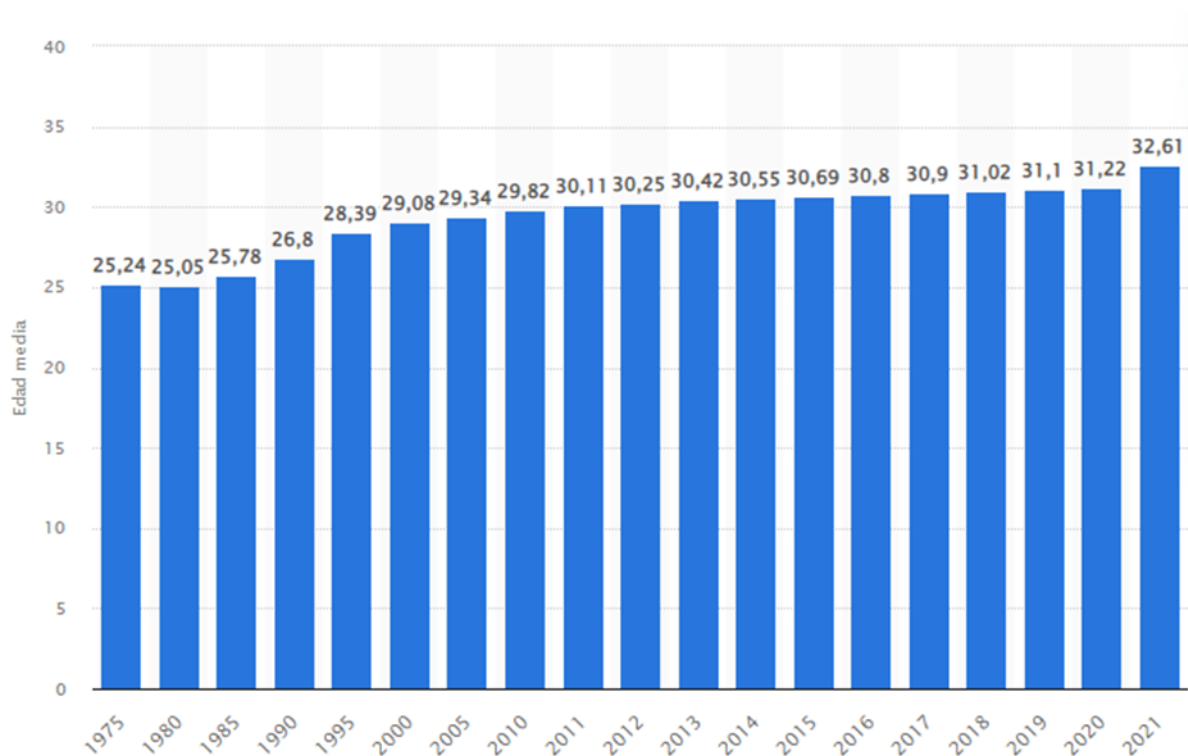
También he podido constatar el poco interés de las empresas en informar a la sociedad de sus ofertas de conciliación de forma activa, prueba de ello es el Anexo 1 en dónde se recogen las empresas contactadas y de las cuáles no he obtenido respuesta o ha sido en forma negativa para el estudio, pese a ofrecer diversas vías de comunicación, fuese entrevista o una encuesta creada en Google Forms. Sorprende aún más cuando en éste estudio se ha podido dejar claro que muchas de las medidas de conciliación son a coste cero o casi nulo, por lo que me hace intuir que hay miedo en una cierta reducción en el control del personal, aspecto que no deseen las empresas.

Este hecho no tendría que suponer un detrimento de la voluntad de las plantillas a conciliar y disfrutar tanto de su vida laboral como la familiar, creo que queda mucho trabajo de los agentes sociales para conseguir una conciliación real a nivel nacional y que no sea mayormente disfrutable en las grandes empresas y alguna que otra empresa mediana. Si bien es hay que dejar claro en las empresas tipo PIME puede ser más complicado según tamaño de empleados o por aspectos económicos en cierto grado, considero que con una buena gestión puede alcanzarse una conciliación mayor de lo que los datos reflejan.

Por último, podemos concluir que las personas que más disfrutan de las medidas de conciliación se tratan de las mujeres. Si bien este dato puede ser positivo, debido a la oferta de la que disponen, también refleja una desigualdad de género ya que la mujer, por norma general, se está viendo forzada a conciliar al tener asociados ciertos roles a su sexo que el hombre no tiene, como las tareas domésticas, el cuidado del hogar o familiar. Muestra de que las medidas siguen siendo ineficaces, o que no son válidas para todo el mundo, o todos los perfiles, es la

²⁰ (MARTÍN JIMÉNEZ, 2007) *Conciliación y discriminación. Diario de Jurisprudencia El Derecho*, num.2457, p. 1

evolución de la edad media de entrada en la maternidad por primera vez en España, la cual no ha cesado de incrementarse desde la entrada del mundo laboral del género femenino²¹:



Podemos observar claramente como la edad media en que las mujeres tienen su primer hijo en 2021 es siete años mayor que en 1975.

²¹ (FERNANDEZ, 2023)

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAÑIZ, M. (2004). *Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?* Obtenido de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n44/n44a03.pdf>
- B.O.E. (Nº.57). (7 de 03 de 2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- CAPRABO. (2014). *Plan de Igualdad*. Obtenido de https://www.fetico.es/pdf/planes_igualdad/Caprabo_Plan_Igualdad.pdf
- CCOO. (2010). *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.ccoo.es/7e975a686adbb7b813ef8d10a60fee26000001.pdf>
- CCOO. (2021). *Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*. Obtenido de <https://industria.ccoo.es/cf7357c9f7453984aacce7db08424d41000060.pdf>
- Chzhen Y., G. A. (06 de 2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU (UNICEF)*.
- CORRESPONSABLES. (23 de 03 de 2018). *Más del 50% de las medidas de conciliación no tienen ningún coste para las empresas*. Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/conciliacion-coste-cero-empresas>
- CRUZ ROJA. (2021). *CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y FAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA*. Obtenido de https://www2.cruzroja.es/documents/139531370/139768341/Informe_Balance_CR_Empresas.pdf/03164d88-364a-79f6-6025-8e2edf4374e6?t=1617879764412
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002). *Towards the Good Society, Once again? Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press.
- EXPANSIÓN. (17 de 03 de 2017). *CEOE: Los permisos de conciliación perjudican a empresas y trabajadores*. Obtenido de <https://www.expansion.com/economia/2017/03/17/58cb968422601d731c8b460f.html>
- FERNANDEZ, R. (20 de 03 de 2023). *Evolución de la edad media a la que se es madre por primera vez en España de 1975 a 2021*. Obtenido de <https://es.statista.com/estadisticas/554373/evolucion-de-la-edad-media-de-la-maternidad-en-espana/#:~:text=La%20evoluci%C3%B3n%20de%20la%20edad,a%C3%B1os%20m%C3%A1s%20que%20en%201975>.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (s.f.). *OBSERVATORIO 10: De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>
- INSTITUTO DE LA MUJER. (s.f.). *OBSERVATORIO 7: Conciliación de la vida familiar y la vida laboral : situación actual, necesidades y demandas : informe de resultados*. Obtenido de <https://www.um.es/documents/2187255/2187761/007-conciliacion.pdf/b1f5d62d-46d5-4a1e-aa28-b7aa3d16e6b8>
- MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2007). Conciliación y discriminación. En E. Derecho, *Diario de Jurisprudencia* 2457 (pág. 1).
- MARTÍNEZ CONDE, C. (2015). *Tesis Doctoral UDC*. Obtenido de La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades: <https://core.ac.uk/download/pdf/61916372.pdf>

- MARTÍNEZ LÓPEZ, N. (2017). *STUDIO DE LA CONCILIACIÓN DEL ÁREA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS HOSPITALARIOS CON CARGAS FAMILIARES*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/482135/TNML.pdf?sequence=1>
- MARTINEZ, M. (26 de 03 de 2022). *Las mejores y peores empresas en conciliación familiar*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-analizan/las-mejores-y-peores-empresas-en-conciliacion-familiar/>
- MEIL LANDWERLIN, G. , GARCÍA SAINZ, C. , LUQUE DE LA TORRE, M^a . , AYUSO SÁNCHEZ, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. En M. d. Inmigración, *REVISTA MTSS 71* (págs. 15-33). Obtenido de <https://fundacion.usal.es/es/images/stories/empresasamigas/1914-revistaMTSS.pdf>
- MINISTERIO DE IGUALDAD. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Obtenido de <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>
- MINISTERIO DE SANIDAD, S. S. (s.f.). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa*. Obtenido de https://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2017). *HERRAMIENTA DE APOYO N° 7: "ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO"*. Obtenido de https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_7_ordenacion_tiempo_trabajo.pdf
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2017). *HERRAMIENTA DE APOYO N°6: "CONCILIACIÓN LABORAL"*. Obtenido de https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_6__conciliacion_vida_laboral.pdf
- PÉREZ, G. (17 de 03 de 2021). *EL PAÍS: La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2021-03-17/lapandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-suhogar.html>
- SUPERRHHEROES. (15 de 11 de 2019). *El coste de la conciliación laboral para la empresa*. Obtenido de <https://superrheroes.sesametime.com/coste-conciliacion-laboral/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20la%20gran%20mayor%C3%ADa,m%C3%A1s%20de%20lo%20que%20imaginas.>
- TELEFONICA. (2019). + *de 100 Medidas que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad*. Obtenido de https://www.telefonica.com/wp-content/uploads/sites/7/2021/11/100_medidas_conciliacion_telefonica.pdf
- TOBÍO, C. (2005). *Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- VODAFONE. (08 de 08 de 2014). *CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN VODAFONE-ONO*. Obtenido de <http://www.stcvodafone.es/conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral-en-vodafone-ono/>

VALORACIÓN

El estudio ha sido muy estimulante debido a que es un tema que me ha apasionado desde que entré en 2016 como RLT en mi empresa, siendo su presidente a fecha de hoy, y me ha hecho conocer mejor su situación general; entender un poco más de qué coste económico tienen algunas medidas de conciliación y todo el trabajo que queda por hacer en la mayoría de las empresas españolas.

Sin embargo, el estudio no ha sido el deseado debido a la escasa participación, por no decir nula, de las empresas contactadas, haciendo que desconozca realmente el coste que les supone a nivel económico la aplicación de sus medidas de conciliación y poderlo extrapolar a la necesidad, obligatoriedad y facilidad de aplicación de estas a nivel nacional.

AUTOAVALUACIÓN

Creo que algunas de las preguntas de la encuesta individual no la he enfocado como debería, la ambigüedad de la pregunta 12 no me ha dejado tener claro si las personas encuestadas las han votado medidas que han disfrutado o quieren disfrutar, debería haber hecho una pregunta para casa posición y tenerlo claro del todo.

Por lo demás, estoy contento con el resultado.

ANEXOS

Anexo 1.- Resumen empresas y organizaciones participantes

Para este documento se han consultado a las siguientes empresas y/o patronales mediante e-mail a su departamento de prensa, solicitando una entrevista, un informe o participar en una encuesta específica que cree usando Google Forms:

Empresas	
MAPFRE	VODAFONE
REPSOL	MERCADONA
AGBAR	MEDIAMARKT
CARREFOUR	MUTUA MADRILEÑA
PORT AVENTURA	LEROY MERLIN
EROSKI	CAPRABO

Organizaciones / Asociaciones empresariales	
CEOE	Asociación Española de Empresas de Consultoría
UNESPA	Federación Empresarial de las Sociedades Laborales y Participadas en España
Asociación de Empresas de Energía Eléctrica (AELEC)	Fundación MAS FAMILIA

También se ha solicitado la participación de los siguientes sindicatos:

Sindicatos	
UGT	CCOO

De las organizaciones contactadas, únicamente se ha obtenido respuesta de:

- Aelec, indicando que trasladaban la petición al equipo encargado para poder proporcionarme una respuesta.
- MAPFRE, indicando que no podían participar pero que contactase con UNESPA para obtener cualquier dato.

- CCOO, indicando disponibilidad para enfocarlo sobre políticas LGTBI+, al no ser el tema para tratar se desestimó.
- Mercadona, indicando que trasladaban la petición al equipo encargado para poder proporcionarme una respuesta
- PortAventura, indicando que se encuentran con cambios de oficinas y equipos y era imposible poder ayudarte con mi Trabajo de Fin de Grado.

Anexo 2.- Encuesta Empresas: Respuestas y gráficos.

En la encuesta proporcionada a las empresas del Anexo 1 se han facilitado las siguientes preguntas:

Formulario TFG "Medidas para la conciliación"

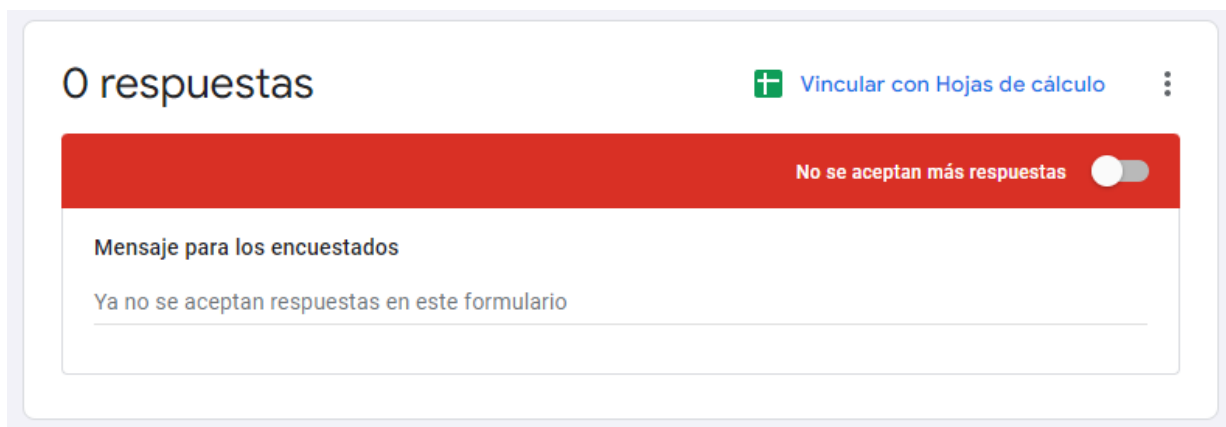
1. Indique por favor el nombre de su empresa:
2. ¿Disponen en su empresa de medidas de conciliación familiar y laboral?
 - a. Si
 - b. No
 - c. No, pero está previsto
 - d. No, no nos lo podemos permitir
 - e. Otra:
3. Indique las medidas de conciliación más usadas en su empresa:
 - Horario Flexible
 - Teletrabajo
 - Ampliación permiso de lactancia
 - Ampliación permiso paternidad/maternidad
 - Impulso de la formación interna
 - Cheque Guardería
 - Asistencia sanitaria privada complementaria
 - Otra:
4. ¿Cuál ha sido la medida de conciliación más solicitada por su plantilla?
5. ¿Ha afectado en la economía o producción la implementación de sus medidas de conciliación laboral?
 - Sí, ha supuesto más coste de lo esperado

- Sí, pero el coste ha sido asumible
- Sí, pero ha supuesto una mayor producción
- No hemos notado cambios significativos
- Otra:

6. ¿Hay alguna medida de conciliación que hayan tenido que retirar por demasiado costosa?

7. ¿Cuál ha sido la medida de conciliación que mejor ha ayudado a su producción? ¿De qué forma?

Como se puede observar en el siguiente gráfico, dicha encuesta no ha recibido respuesta alguna por parte de las empresas y sindicatos contactados:



Anexo 3.- Encuesta Personal: Respuestas y gráficos.

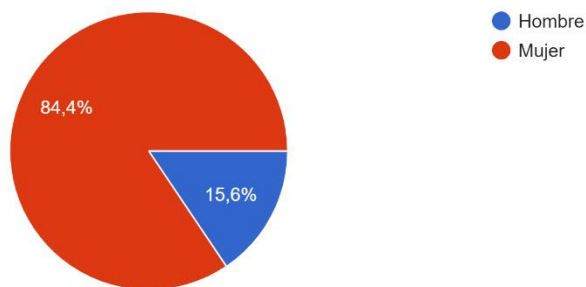
A continuación se detallan las preguntas, y sus respectivas respuestas, de la encuesta proporcionada a diversos grupos de gente con el perfil buscado:

Formulario TFG "Medidas para la conciliación"

1. Sexo

- Hombre
- Mujer
- Otra

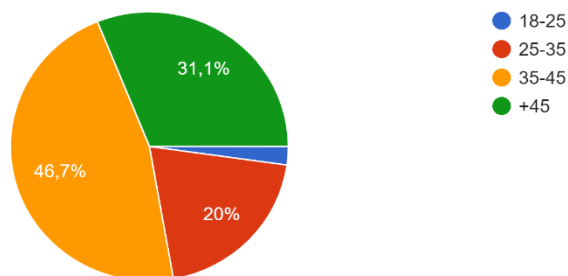
Sexo
45 respuestas



2. Edad

- 18-25
- 25-35
- 35-45
- +45

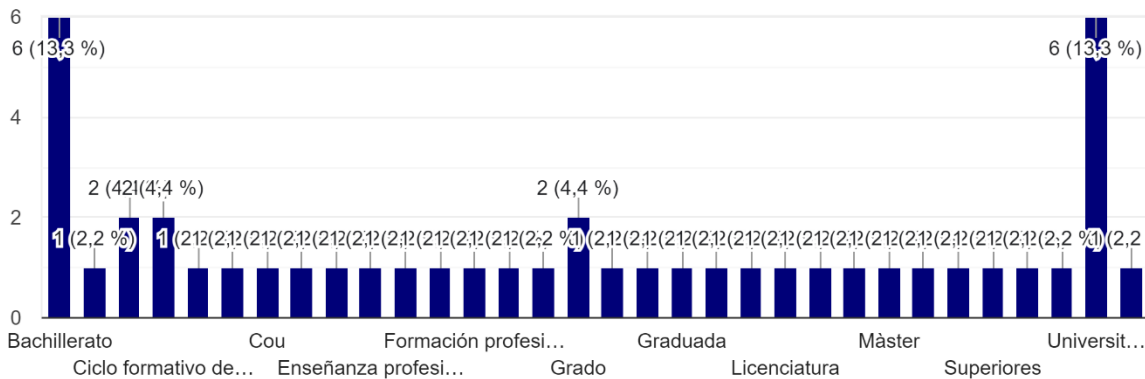
Edad
45 respuestas



3. Nivel de estudios:

Nivel de estudios

45 respuestas

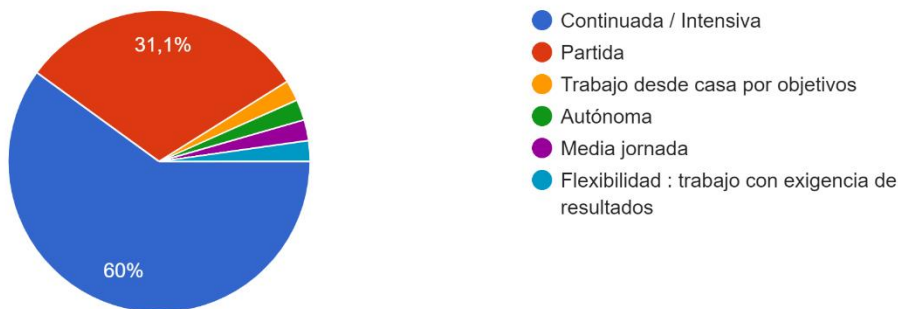


4. Tipo de Jornada Laboral

- Continuada / Intensiva
- Partida
- Otra

Tipo de Jornada laboral

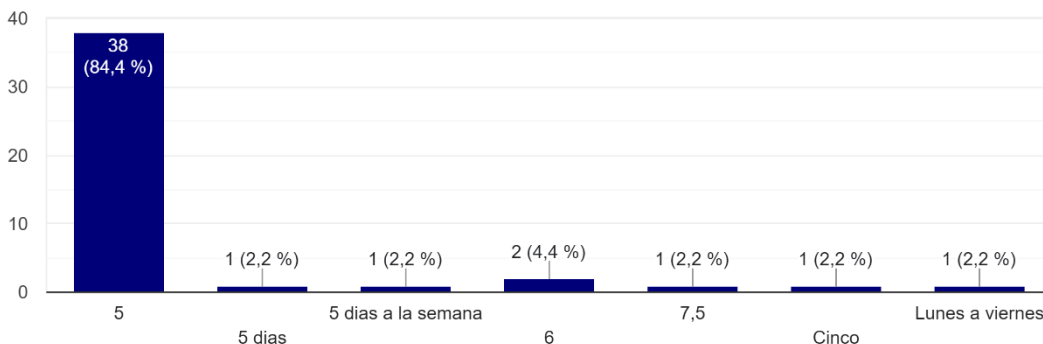
45 respuestas



5. ¿Cuántos días trabajas en tu jornada laboral?:

¿Cuántos días trabajas en tu jornada laboral?

45 respuestas

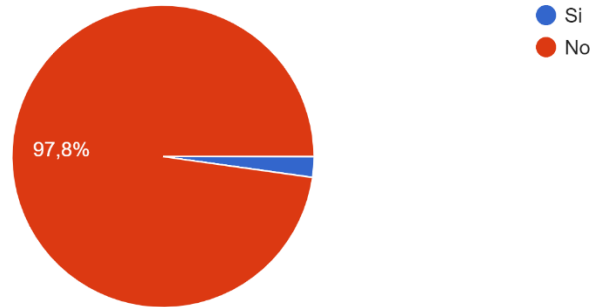


6. ¿Realizas turnos nocturnos?

- Si
- No

¿Realizas turnos nocturnos?

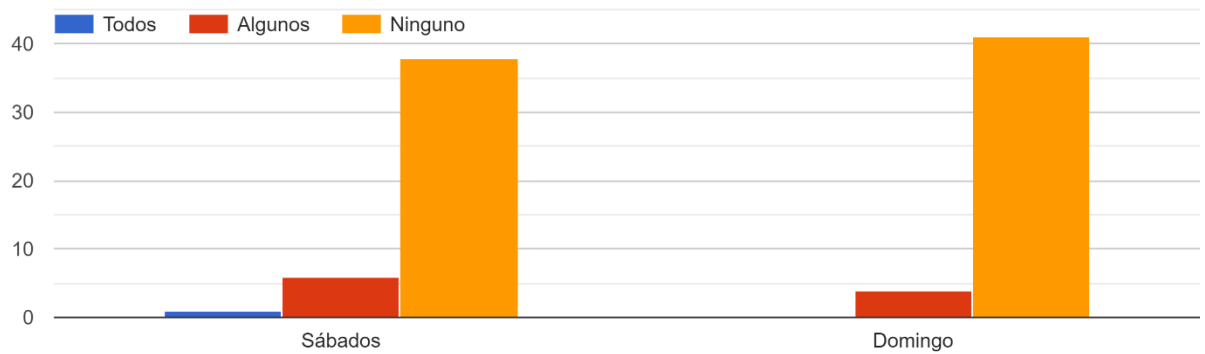
45 respuestas



7. ¿Trabajas los fines de semana?

- a. Sábados
 - i. Todos
 - ii. Ninguno
 - iii. Algunos
- b. Domingos
 - i. Todos
 - ii. Ninguno
 - iii. Algunos

¿Trabajas los fines de semana?

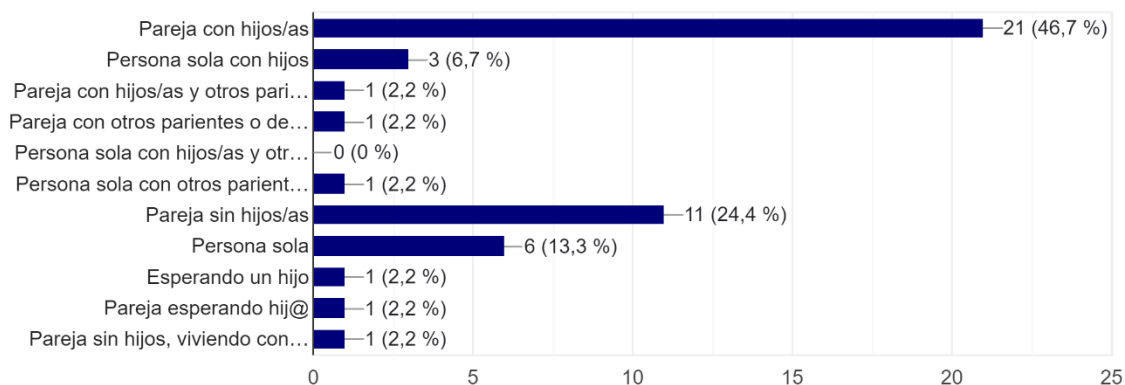


8. De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya:

- Pareja con hijos/as
- Persona sola con hijos/as
- Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes
- Pareja con otros parientes o dependientes
- Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes
- Persona sola con otros parientes o dependientes
- Pareja sin hijos/as
- Persona sola
- Otra

De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya

45 respuestas

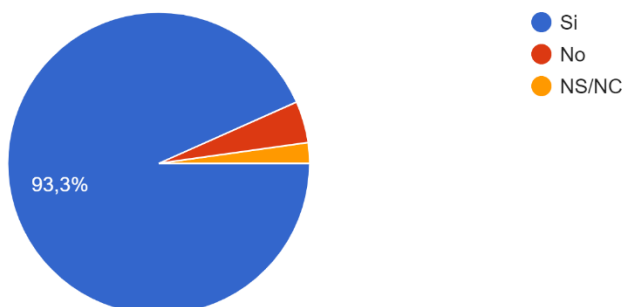


9. De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya:

- Si
- No
- NS/NC

¿Sabes qué son las medidas de conciliación laboral y familiar?

45 respuestas

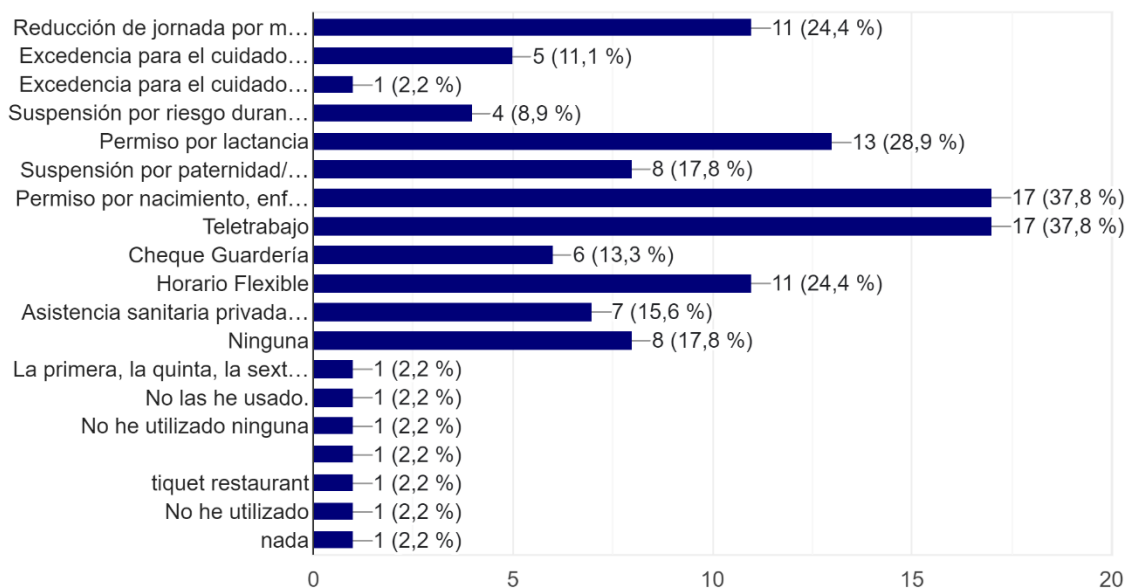


10. Si utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación, márkelas:

- Reducción de jornada por motivos familiares
- Excedencia para el cuidado de hijos/as
- Excedencia para el cuidado de familiares
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
- Permiso por lactancia
- Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogimiento
- Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares
- Teletrabajo
- Cheque Guardería
- Horario Flexible
- Asistencia sanitaria privada complementaria
- Otra: (Menciona)

Si utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación, márkelas:

45 respuestas

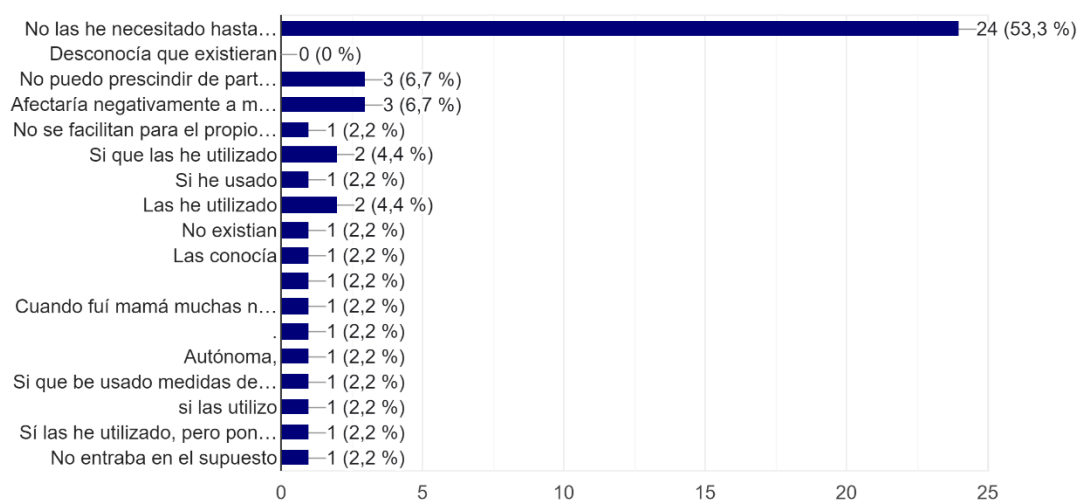


11. Si no utiliza o no ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación, marque el motivo:

- No las he necesitado hasta ahora
- Desconocía que existieran
- No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo (reducciones de jornada)
- Afectaría negativamente a mi carrera profesional
- Otra

Si no utiliza o no ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación, márque el motivo:

45 respuestas



12. ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su empresa, o han sido aplicadas, y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación?

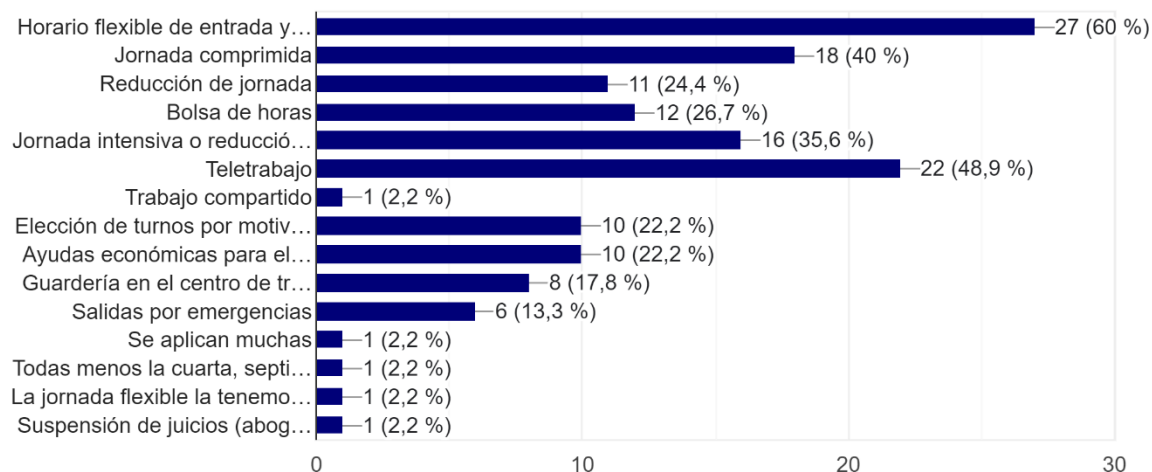
Marque las que considere:

- Horario flexible de entrada y salida
- Jornada comprimida
- Reducción de jornada
- Bolsa de horas
- Jornada intensiva o reducción de jornada durante las vacaciones escolares
- Teletrabajo
- Trabajo compartido
- Elección de turnos por motivos familiares
- Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes

- Guardería en el centro de trabajo
- Salidas por emergencias
- Otra

¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su empresa, o han sido aplicadas, y que le ayudarían a solucionar sus...lemas de conciliación? Marque las que considere:

45 respuestas



13. Si desea indicar o aportar alguna información más, será de agradecer.

- Faltaría la opción: persona no binaria en la pregunta del género. O bien: prefiero no contestar u otros
- Tengo reducción de jornada por guarda de menor, y no he pedido más reducción porque me afectaría laboralmente (cargo en la empresa) y económicamente
- Soy maestra en una escuela, y tenemos el mismo horario que los hijos e hijas, por lo tanto no podemos llevarlos ni irlos a buscar. Lo mejor sería ja jornada intensiva para poder hacerlo.
- Cualquier medida de conciliación es estupenda y no viene bien a todos los que son papas o mamas.
- Contabilización del período de reducción, baja por maternidad o lactancia, etc. como tiempo trabajado en la seguridad social así como para la antigüedad laboral.