



Profesional Personal

Guía para la conciliación
de la vida profesional
y personal en Pymes

Carmen Vallejo Garcelán



Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en Pymes

Carmen Vallejo Garcelán

Coordinación de la edición: Enrique Ferro

Diseño de colección: Manuel Estrada

Maquetación: Estudio Manuel Estrada

Impresión: Gráficas Muriel

© 2008. Fundación EOI

ISBN: 978-84-88723-92-5

ISSN: 1888-5993

Depósito Legal:

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia, registro u otros medios, sin el permiso y por escrito de los titulares del Copyright.

Índice

Prólogo.....	7
Conciliar es ganar.....	9
Agradecimientos.....	13
Presentación.....	15
Introducción.....	17
1. Medidas de conciliación que se aplican en las empresas.....	21
2. Repercusión de las medidas de conciliación en los resultados de la empresa.....	23
3. Compromisos de la empresa y de los empleados.....	25
4. Indicadores de medida de la conciliación.....	27
5. Conclusiones.....	29
6. Autodiagnóstico de las actuaciones de conciliación vida profesional y personal en Pymes.....	31
Anexos.....	43
Anexo I. Comentarios de Pymes que desarrollan actuaciones a favor de la conciliación: Decepal, Ingenasa y Prysma.....	43
Anexo II. Situación general de la conciliación. Estudios y reconocimientos para la conciliación en las empresas.....	48
Anexo III. Normativa relacionada con la conciliación. Puntos clave de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	51
Anexo IV. Disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	55

Anexo V. La conciliación en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo	64
Glosario	67
Bibliografía	71

Prólogo

Uno de los temas más actuales en el escenario socioeconómico y global del presente siglo es la conciliación en las empresas, es decir, todas aquellas fórmulas que permiten a las personas atender a su necesaria faceta profesional y a su entorno familiar y personal de una forma equilibrada.

Las medidas de conciliación de la vida profesional y personal se han asociado a las grandes empresas y multinacionales. Sin embargo, EOI escuela de negocios es consciente de que la difusión y puesta en práctica de medidas de conciliación entre las Pymes es fundamental e imprescindible, ya que es el tejido empresarial más numeroso y el que más contribuye a la economía y a la creación de puestos de trabajo. Por la propia dinámica de las Pymes, el trabajador tiene una mayor influencia en la marcha de la empresa, y por tanto, las medidas de conciliación toman aquí un gran protagonismo.

Para colaborar en esta tarea, EOI escuela de negocios ha elaborado, con la participación de expertos profesionales, esta *Guía para la Conciliación de la Vida Profesional y Personal* con el fin de poner a disposición de las Pymes una herramienta ágil y útil a través de un Sistema de Gestión para la Conciliación.

El objetivo de esta Guía es facilitar a las Pymes que puedan establecer un diagnóstico de su situación en conciliación y, en consecuencia, darles la capacidad de diseñar las medidas más favorables y adecuadas a su realidad empresarial, que permitan el equilibrio de la vida profesional y personal de tal forma que el puesto de trabajo sea atractivo para el empleado/a y le motive e implique con los objetivos empresariales. Simultáneamente, a la Pyme le permitirá aprovechar la diversidad y el talento de los mejores empleados, lo que se traducirá en una mayor productividad.

Aunque somos conscientes de que para el mundo de las Pymes la conciliación aún constituye un reto y no se dispone de fórmulas perfectas para aplicar a cada empresa, sí estamos seguros que con esta Guía, las Pymes tienen a su alcance la oportunidad de avanzar hacia la conciliación de una forma sencilla, que se traducirá en nuevas potencialidades empresariales que les permitirán estar más presentes en el cada vez más exigente mundo global.

Con esta *Guía para la conciliación de la vida profesional y personal*. Bases para un Sistema de Gestión en Pymes, EOI escuela de negocios continúa con sus actuaciones de compromiso con las Pymes. Esperamos transmitir que apostar por la conciliación va a generar unas empresas más responsables, que contribuyan a la construcción de una sociedad en base a una mejor calidad de vida de las personas. Teniendo presente que conciliar supone trabajar de una forma distinta pero mejor y más adecuada a la realidad del siglo XXI.

Eduardo Lizarralde González-Varela
Director de Investigación y Publicaciones
EOI escuela de negocios

Conciliar es ganar

Desde la Asociación de Antiguos Alumnos de EOI escuela de negocios tenemos la enorme satisfacción de ver el resultado de una iniciativa que siempre hemos considerado importante. En un principio consideramos que el foco había de girar alrededor de cómo apoyar a la mujer directiva en su difícilísima carrera profesional, que además de sembrada de obstáculos, debía compaginar con su compleja "carrera familiar" –incluido el sentido cinético del término, pues cualquier mujer trabajadora va con prisas siempre–. Si en una dirigía recursos empresariales, en la otra debía "dirigir" la vida cotidiana de sus miembros, y un largo etcétera de tareas y obligaciones familiares.

En las primeras reuniones de trabajo, comprobamos que esa conciliación entre ambos mundos, profesional y familiar o, mejor, personal, no tenía género, pues afectaba a mujeres y hombres por igual, aunque fuesen aquéllas las que llevasen la peor parte. De hecho, la falta de conciliación en varios ejemplos identificados era consecuencia de la intolerancia imperante en las organizaciones, gestionadas mayoritariamente por hombres. Pronto vimos que conciliar parecía el resultado de la existencia de una cierta cultura propicia, muy orientada a los empleados, y de la bonanza económica de la organización. Incluso, al investigar casos de buenas prácticas, nos encontramos con que la mayoría de los ejemplos procedían de grandes empresas de capital extranjero.

A partir de ahí, el trabajo dio un giro notable, centrándose en la conciliación sin género, pues problemas y soluciones afectaban tanto a hombres como a mujeres, y tratando de dar respuestas a cuestiones más próximas a todos nosotros tales como:

- ¿Se puede conciliar en una Pyme o ése es un campo exclusivo para la gran empresa en beneficios?
- ¿Basta con predicar o hay que establecer métricas y acciones, un sistema en definitiva, para la conciliación?
- ¿Es rentable conciliar?
- ¿Es una moda pasajera o mucho del futuro de una organización reside en cómo y con qué fines se aborde la conciliación?

Como siempre que se trata de materias socioeconómicas, no hay soluciones únicas por las numerosas variables que intervienen. Sin embargo, la guía ilustra sobre cómo distintas organizaciones gestionan este tipo de situaciones, procurando su aplicación efectiva en las organizaciones con menos recursos.

Donde la guía aporta más novedades es quizás en el concepto de sistema de gestión de la conciliación por el que se pretende trasladar a esta materia la forma en que se gestiona cualquier recurso o actividad empresarial. De esa manera, se plantea al lector un autodiagnóstico con objeto de que se posicione la "función" conciliación en el momento actual, lo que además de evaluar el punto de partida, permitirá marcar objetivos a medio o largo plazo sobre esas mismas métricas: así, conciliar pasa a ser algo más tangible y acotado, próximo a la realidad cotidiana, alejándose del oscuro plano de las ideas abstractas.

Porque conciliar puede ser rentable o, al menos, no ha de deteriorar las cuentas económico-financieras: en efecto, al ser esencialmente la consecuencia de un pacto por el que los trabajadores puedan disponer de tiempo en cantidad o calidad para su ámbito personal, su compromiso de aportación de mayores niveles de productividad que soporten el coste extra asociado puede acabar equilibrando la ecuación.

Si sólo se consiguiera eso, una simple reasignación de recursos sin impacto en resultados, ¿merecería la pena intentar la conciliación, actividad no exenta de incertidumbres? A nuestro juicio, sólo vemos ventajas y pocos riesgos, si se actúa con la franqueza y la seriedad requeridas por ambas partes: la convergencia de directores y dirigidos en la organización hacia metas de interés común, en sí misma, ya constituye un avance extraordinario por los logros que suele aportar en áreas colaterales (mejora del clima, estilo participativo, corresponsabilidad...).

La guía evidentemente no profundiza en todas las vertientes del problema pero da una visión sencilla y práctica de las más significativas, incluyendo el marco legislativo, análisis comparativos, experiencias y, para aquellos que deseen iniciarse por estos caminos, recomendaciones concretas sobre cómo aplicar por fases un sistema de gestión de la conciliación.

Me siento en la obligación de agradecer a las distintas personas que han participado en la elaboración de la guía, y muy especialmente a su autora Carmen Vallejo, antigua alumna y profesora de EOI escuela de negocios, por la excelente labor de síntesis e integración, por un lado, y de creación de buena parte del texto, por otro. Aunque me temo que por su elevada dedicación a este trabajo algún peccadillo habrá/habremos incurrido contra su propia conciliación personal, confío que pueda ser asumido si con ello se consigue extender y hacer brotar algo tan sano como la conciliación, con mayúsculas.

Finalmente, quisiera despedirme empleando una terminología más moderna en los textos sobre *management* para estimular el interés de ejecutivos escépticos, parcial o totalmente, por estas materias. Creo con toda sinceridad que merece la pena intentarlo siguiendo un método, porque **conciliar aporta valor**.

Ángel San Segundo Haering
Presidente Antiguos Alumnos-Club EOI

Agradecimientos

EOI escuela de negocios quiere agradecer muy sinceramente las valiosas aportaciones de profesionales como Malén Aznárez del periódico *El País*, Santiago Cervera de la Farmacéutica Merck Sharp Dohme (MSD), Maribel Ferrero Vega de Motorola, Nieves García Santacruz del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Celia Ortega del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), María Antonia Otero de Telefónica, Mayte Peón de IBM, Regina Revilla de MSD, Esther Rituerto de Red Eléctrica Española, María Teresa Sáenz del Observatorio de Recursos Humanos, Esther Toledo de ALSTOM. Y a las importantes ideas de Pilar Gómez-Acebo, Presidenta de FEDEPE y Presidenta de Placement Center, para la mejora de la guía.

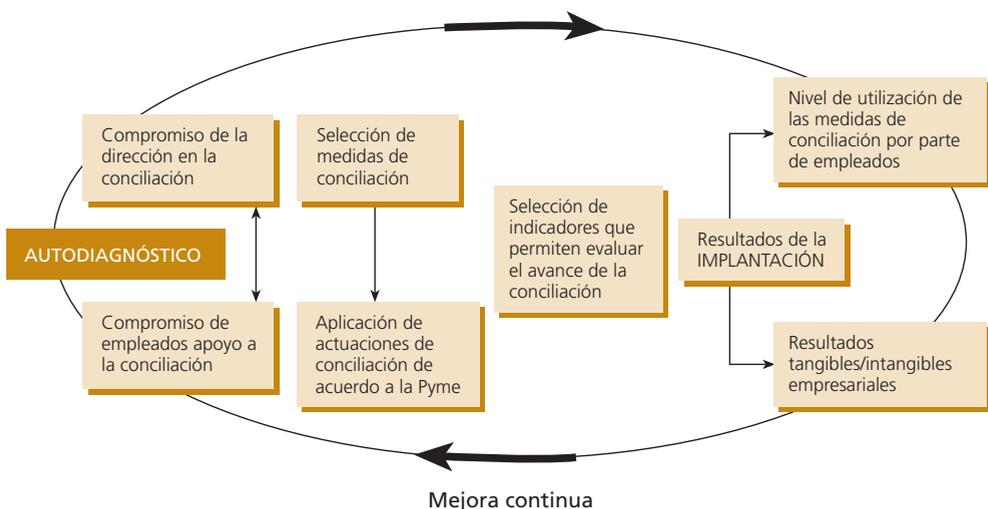
Y a las empresas Decepal y a su directora Rosa Jarillo, a Ingenasa y a su directora Carmen Vela, y a Pryisma y a su director Serafín Carballo, por sus interesantes experiencias como Pymes.

Presentación

¿Qué estructura tiene esta guía para la conciliación?

Esta guía intenta ser una “hoja de ruta” para las empresas en especial Pymes que deseen conocer su situación en referencia a las actuaciones a favor de la conciliación de la vida profesional y personal de forma sencilla, y poder realizar actuaciones de mejora para la conciliación. Consta de tres partes.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA CONCILIACIÓN



1. La primera es una aproximación a la importancia de la conciliación y a las medidas de conciliación más frecuentes que desarrollan las empresas, así como los posibles indicadores de medida.
2. La segunda parte es el Autodiagnóstico propiamente dicho y que puede permitir a las Pymes evaluar sus actuaciones en conciliación y diseñar un sistema de gestión para la conciliación.
3. La tercera parte incluye Anexos: entrevistas a Pymes conciliadoras y normativa vigente vinculada con la conciliación de la vida profesional y personal.

Introducción

Las importantes transformaciones económicas y sociales acaecidas en la sociedad occidental en las últimas décadas, han dado lugar a múltiples cambios, entre los que se sitúa la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado y las nuevas demandas de los empleados en relación a la necesidad de un equilibrio entre su tiempo de trabajo y el tiempo familiar/personal, es decir conciliación de la vida profesional y personal.

La importancia de la conciliación, y sobre todo su necesidad, ha propiciado que se estén desarrollando numerosos foros, debates y estudios que están analizando este tema con diferentes perspectivas, desde discursos de igualdad de oportunidades hombre/mujer, el nuevo papel de las empresas y su responsabilidad social corporativa, o el avance de medidas legislativas en pro de la conciliación a escala nacional y Comunidades Autónomas. Paralelamente, el término conciliación incluye desde actuaciones muy concretas relacionadas con flexibilidad horaria y de espacio, hasta ayudas extrasalariales como cheque guardería, ticket restaurante o incluso todas las medidas de ayudas a los empleados: planes de pensiones, seguros de vida...

Ante este escenario, parece clave delimitar, ¿qué se entiende realmente por conciliación de la vida profesional y personal? Este estudio no es ajeno a la pluralidad de acciones que se pueden realizar a favor de la conciliación *de la vida profesional y personal*¹, y que son favorables tanto para la empresa como para todos los empleados, actuaciones que para su implantación real deben ser aceptadas por ambos (empresa y empleados).

¹ Aunque en sus inicios la terminología utilizada era la de conciliar "vida familiar y profesional", la evolución ha incluido también otros aspectos de la vida de cada trabajador (dedicación a aficiones, hobbies, voluntariado...), de forma que la expresión correcta sería hablar de vida profesional y personal.

Pero esta guía se va a centrar en las medidas que van desde flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, excedencias... con la finalidad de conseguir una satisfacción de los empleados que pueden disponer de unas jornadas de trabajo que les permita una armonización con su vida personal. Y que, en paralelo, la empresa pueda disponer de los mejores profesionales (talento), con una menor rotación, y sobre todo mejora en su productividad derivada de un favorable clima laboral y mayor diversidad. En definitiva, un balance positivo para organización y empleados².

Hay que resaltar además la necesidad, cada vez mayor, de atraer el valor de las personas hacia las empresas, especialmente en una coyuntura económica que camina hacia el pleno empleo. Esta circunstancia se agudiza en las Pymes que compiten con menos recursos físicos y económicos, pero que pueden, gracias a las medidas de conciliación, hacerse mucho más atractivas a este valor humano.

Pero el avance y logro de la conciliación de la vida profesional y personal, supone una necesaria "revolución" o, mejor dicho, "pequeñas revoluciones continuas" que deben ser progresivas integrando los necesarios cambios socioculturales, éticos, nuevas formas de organización del trabajo en las empresas, sustituyendo los hábitos presenciales para dejar paso a una organización por objetivos o por misiones y que mejora la rentabilidad...

Las escuelas de negocios no son ajenas a estas tendencias y, en este sentido EOI escuela de negocios ha querido realizar su aportación a través de un proyecto que se materializa en esta *Guía para la conciliación*, cuyo objetivo es profundizar en los aspectos directamente ligados a la implantación de medidas de conciliación.

La guía quiere ser una aproximación a las actuaciones claves y prácticas sobre la conciliación, revisando las principales medidas y beneficios de las medidas a implantar. Además, coherentemente con el peso que las Pymes tienen en nuestro tejido industrial, así como con uno de los ejes de actividad más representativos de EOI escuela de negocios, este trabajo pretende ayudar a este perfil de empresas en la implantación de un sencillo sistema de gestión de la conciliación, proponiendo un diagnóstico y una "hoja de ru-

² Los principales elementos sobre los que se define la conciliación son: -La consideración de la vida familiar, la vida laboral y la vida personal. -El reparto equilibrado en el uso de los tiempos y utilización autónoma de éstos por parte de las mujeres y de los hombres. -La promoción del tiempo personal y de ocio. -El planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos. -La promoción de la igualdad de oportunidades contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades. -La construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida de las personas. -La implicación de diferentes agentes: Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, hombres y mujeres.

ta” práctica que permita iniciar y fortalecer actuaciones de conciliación de la vida profesional y personal, actividades que exigen un compromiso de mejora continua por parte de empresa y empleados pero cuyos resultados serán beneficiosos para ambos, puesto que se crea un escenario laboral en donde las personas se sienten motivadas y apoyadas, generando así una plantilla más comprometida, productiva y satisfecha. En suma difundir una cultura a favor de la conciliación.

Este documento pretende sintetizar la abundante información publicada sobre la conciliación, recogiendo las referencias clave, pero tratando de aportar un planteamiento fundamentalmente aplicado que sin duda será de gran utilidad.

La metodología de trabajo seguida para la realización de esta guía, ha incorporado la participación activa de un grupo de profesionales, de distintos sectores empresariales, que han aportado sus experiencias y valoraciones a lo largo de todo el proyecto y a quienes EOI escuela de negocios agradece muy especialmente su participación.

1. Medidas de conciliación que se aplican en las empresas

Actualmente existe bastante unanimidad en afirmar que existe una aspiración legítima, lógica y buscada de las personas que trabajan, en compaginar su vida profesional con un tiempo razonable de ocio personal y dedicación familiar.

De acuerdo a los diferentes estudios las medidas de conciliación más frecuentes³ a las que se hacen referencia son:

Medidas para la conciliación

Flexibilidad horaria

Horario laboral flexible: flexibilidad en el horario de la entrada y salida, tiempo de almuerzo...

Trabajo a tiempo parcial: los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada), ya sea en una proporción variable acordada con su superior inmediato y de acuerdo a la Ley y al convenio colectivo.

Jornada reducida con reducción salarial: los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.

Semana laboral comprimida: los empleados pueden trabajar más horas al día a cambio de un día (o medio día) libre.

Irse del trabajo por emergencia familiar: los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.

Flexibilidad espacial

Posibilidad de trabajar desde casa u otro espacio distinto del lugar del trabajo tradicional: la empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión...) para que pueda trabajar desde su casa en forma permanente.

Lo más habitual es la combinación del trabajo a distancia con el presencial o simplemente la posibilidad de combinar una u otra opción en distintas etapas de la vida de una persona. Esto facilita sin duda no sólo la retención de talento, sino aspectos tan importantes como la conexión con la empresa en periodos de excedencia y la formación de ese trabajador.

Videoconferencia: los empleados pueden celebrar reuniones por videoconferencia con compañeros de trabajo o clientes en otras ciudades para evitar viajes.

Conferencecall: conferencias en grupo.

³ Se han recogido las medidas que con mayor frecuencia se citan aunque se pueden incluir otras.

Medidas para la conciliación (Cont.)

Permisos retribuidos y no retribuidos

Permisos maternidad superior a 16 semanas (por Ley): las madres⁴ pueden quedarse en casa una vez consumido el período estipulado por Ley. Se les garantiza volver a su antiguo puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.

Permisos de paternidad más allá de la Ley: en España los varones cuentan con quince días como permiso retribuido por el nacimiento de un hijo, lo que se llama permiso por paternidad. En el caso de un permiso por paternidad más allá de los estipulado por Ley, la empresa concede días adicionales a los hombres que han sido padres si renuncian a su sueldo durante ese período.⁵

Excedencia para cuidar a un familiar: dependen de las empresas, pero algunas promueven el permiso por cuidado de familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad, la excedencia por cuidado de hijos, también en los supuestos de acogimiento, así como las excedencias de hasta cuatro años por cuidado de hijos en los que se quiere seguir pagando las cotizaciones a la Seguridad Social.

Otras excedencias: Según nuestra legislación, la excedencia voluntaria –de 2 a 5 años– requiere un año de antigüedad como mínimo en la empresa.

Beneficios extrasalariales

Servicio de guardería (propio o subvencionado): La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados a sus empleados (pueden favorecer que madres/padres continúen trabajando porque les supone una ayuda a su economía).

Cheque guardería: favorece a ciertas economías familiares a conciliar.

Servicios generales de Worklife Balance: Servicios de gestiones administrativas, servicios de transporte y recogida de niños y/o mayores, servicios de limpieza. Hay empresas que se dedican a ello: son proveedores de empresas que se lo ofrecen al empleado. La empresa paga el coste medio por empleado y el empleado tiene el servicio a un coste adecuado a su disposición.

Fuente. Elaboración propia.

Los sectores que con una frecuencia mayor llevan a cabo actuaciones a favor de la conciliación por sus propias características son los de telecomunicaciones, publicidad y consultoría, fundamentalmente. Por el contrario sectores como la construcción por su complejidad, y la hostelería y las fábricas a turnos, pueden presentar una mayor dificultad en implantar diferentes medidas de conciliación, si bien es cierto que la introducción de turnos y nuevas organizaciones del trabajo también favorecería la conciliación en sectores con horarios más fijos.

⁴ Posibilidad de unir la baja de maternidad al periodo de lactancia y vacaciones.

⁵ Las empresas y empleados pueden consultar la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada: BOE 23 de marzo de 2007.

2. Repercusión de las medidas de conciliación en los resultados de la empresa

La adopción de medidas de conciliación de la vida profesional y personal por parte de las empresas está fundamentalmente relacionada con el interés de las compañías en generar un clima de trabajo que atraiga y retenga profesionales, proyectando una imagen de la empresa que la identifique como un lugar de trabajo interesante y, simultáneamente, retener el talento.

La implantación efectiva de medidas que faciliten a los empleados equilibrar los aspectos personales o familiares con los laborales, guarda relación directa con la cultura de empresa. Las medidas de conciliación, entendidas como un compromiso entre la compañía y los empleados, aplicables y asumidas por todos sin distinción de sexo o categoría profesional, fomentan en general el sentimiento de pertenencia y de satisfacción por trabajar en una entidad comprometida y que, como tal, es valorada positivamente por el entorno exterior.

Sin duda estas repercusiones de carácter intangible deben tener un reflejo en los resultados de la empresa y deberían poder medirse de acuerdo con parámetros que tenga presente también los parámetros subjetivos de las personas.

En las grandes empresas, a priori, parece más fácil la implantación de medidas de conciliación, así como su seguimiento y evaluación. Las posibilidades de flexibilidad laboral en organizaciones complejas y con importantes recursos, son identificadas con relativa facilidad y los acuerdos por parte de empresa y empleados, pueden llevarse a la práctica con transparencia y control de resultados.

Compañías de menor tamaño y dependiendo del sector, pueden tener mayores dificultades a la hora de implantar medidas de conciliación, aunque la importancia de la cultura de empresa y el nivel de compromiso de los empleados con los objetivos de la com-

pañía es una ayuda a la hora de poner en marcha medidas concretas de flexibilidad. En resumen no depende tanto del tamaño de la empresa como de quién esté al frente y su compromiso con la conciliación.

En cualquier caso las repercusiones que las medidas de conciliación tienen para las empresas que las adoptan inciden, entre otros aspectos, en:

- La reputación de la compañía
- La percepción de la marca
- La visibilidad de la empresa en medios de comunicación

En principio aspectos intangibles, que a su vez vendrían a condicionar factores evaluables como:

- El clima laboral
- La capacidad para retener a los profesionales
- La productividad
- El cumplimiento de objetivos
- La capacidad para reclutar profesionales

Para cualquier compañía, el interés en poner en marcha medidas efectivas para la conciliación de la vida profesional y personal de sus empleados, estará condicionado por la incidencia de las medidas en los resultados y la capacidad para cuantificar su efecto. Por ello, parece importante tratar de identificar parámetros que permitan analizar las repercusiones de las medidas de conciliación en los resultados de las empresas, y los indicadores que se incluyen en el epígrafe cuarto pueden ser de gran utilidad en la medición y progreso de la repercusión de las medidas de conciliación.

3. Compromisos de la empresa y de los empleados

La empresa y su equipo de dirección deben estar convencidos de los beneficios tangibles e intangibles de la conciliación y dotar del presupuesto necesario para que exista un compromiso real y proactivo a favor de la conciliación. Para ello es importante:

1. Que los directivos de la empresa “hagan uso” de las propias medidas de conciliación sobre todo en lo referente a flexibilidad horaria, espacial... (como ya recomienda los líderes el modelo excelencia EFQM).
2. Que se valore la cultura de las personas en la empresa.
3. Eliminar, si existen, las prácticas “tóxicas” para la conciliación⁶.
4. Dotar de recursos para que no sea un “modelo de buenas intenciones”, sino que se pueda poner en práctica y sea realista.

Los empleados no sólo son agentes receptores y pasivos de las medidas que ha propuesto la empresa para la conciliación, sino que deben ser verdaderos movilizadores –*drivers*– a favor de la conciliación. Por ello cobra un especial interés que los mandos intermedios –si los hay– estén en plena sintonía con la dirección en este aspecto:

1. Es importante en sí mismo identificar los procesos clave dentro de su trabajo en la empresa. E intentar responder a preguntas entre las que se pueden indicar:

⁶ Por ejemplo: el alargamiento del horario por sistema, las reuniones convocadas a última hora de la tarde, etc.

- ¿Cómo puede afectar un cambio (flexibilidad) en mi horario a los procesos críticos/alto valor añadido y al resto de los procesos de la organización?
 - En algún caso, ¿puedo desarrollar mi trabajo al mismo nivel de calidad con teletrabajo?
2. Con las respuestas a las anteriores preguntas y otras vinculadas con la conciliación, cada empleado debería valorar sus áreas de actuación para optimizar el tiempo y eliminar tareas de bajo valor añadido, aportando ideas innovadoras para favorecer la conciliación.
 3. Intentar que de forma conjunta dirección y empleados puedan cambiar hábitos de trabajo que son poco favorecedores del equilibrio trabajo-vida. Jornadas extensas y presentismo en la empresa, están asociadas tradicionalmente a una mayor productividad, aunque es una idea errónea. Es necesario cambiar hacia el desarrollo del trabajo por objetivos.

4. Indicadores de medida de la conciliación

El desarrollo de indicadores nos puede informar de las repercusiones que han podido generar la implantación de las actuaciones para la conciliación profesional y personal.

Todo indicador debe cumplir con unos requisitos, a saber:

- Ser instrumento de comunicación del avance o retroceso en la conciliación tras las actuaciones desarrolladas por las organizaciones.
- Estar basado en datos fiables.
- Contener una información que sea representativa.
- Ser capaz de señalar los cambios de tendencia.
- Proporcionar información de relevancia.
- Ser simple y claro.
- Permitir comparaciones con otras organizaciones.
- Ser eficiente en términos de obtención de datos y de uso de la información.

Estos requisitos que son difíciles a la hora de establecer sistemas de indicadores en sectores o actividades económicas, se amplía su complejidad en el ámbito de la conciliación, pero en este informe se han seleccionado como “indicadores” los que a continuación se muestran en la tabla.

Indicadores de medida de la conciliación

1. % de mujeres en el total de plantilla (en referencia al sector).
 2. % de mujeres y de % de hombres: en consejos de administración, el comité de dirección y directivas.
 3. Contratos fijos hombres/mujeres.
 4. % de absentismo hombres/mujeres.
 5. Mejora de la capacidad de captación de profesionales:
 - Número de candidaturas (hombres/mujeres) espontáneas recibidas por la empresa en un año.
 - Currículos evaluados en el proceso de selección.
 - % de hombres/mujeres que llegan al final de un proceso de selección.
 6. Incremento de la productividad a raíz de medidas de conciliación: por ejemplo, % de ventas/por empleado
 7. Retención de talento: % de rotación en los puestos de alta cualificación.
 8. Mejora del clima laboral que se puede visualizar mediante el incremento de la motivación de los empleados, que se puede reflejar mediante las encuestas.
 9. Incremento de índices de natalidad en la empresa (hombres y mujeres).
 10. Tiempo medio –en días– en cubrir un puesto de trabajo vacante.
-

Estos indicadores nos permiten evaluar si las medidas de conciliación han conseguido:

- Aumentar el rendimiento y la productividad de la empresa, ya que las personas irán adquiriendo las capacidades necesarias para responder a las exigencias del equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Incrementar los conocimientos sobre la importancia de facilitar la conciliación y sus beneficios.
- Mejorar el clima laboral, aumentar la motivación y el compromiso de la plantilla hacia la empresa. Todo ello es posible si la empresa –en todos los niveles de la organización– transmite a las personas el respeto y la valoración hacia su trabajo, así como su preocupación por la adecuación de las condiciones laborales a su situación personal, en la medida de lo posible.
- Reducir los conflictos laborales por motivos personales o familiares y por la incompatibilidad con las obligaciones del trabajo.
- Mantener el nivel de competitividad de los trabajadores en excedencia para garantizar su reincorporación de la forma más eficiente posible.
- Atraer y retener los recursos humanos con talento y con gran potencial de desempeño laboral.
- Incrementar las habilidades y los conocimientos técnicos del personal para mejorar la productividad de la empresa y al mismo tiempo la motivación del personal y su satisfacción en el puesto de trabajo.

5. Conclusiones

Es difícil establecer conclusiones de un tema que se está configurando actualmente y que es necesario seguir avanzando, puesto que una apuesta en firme por la conciliación profesional y personal exige que se produzcan y consoliden cambios, en referencia a:

- Racionalización de horarios vinculados más a objetivos que a presencia en el puesto de trabajo (presencial)⁷.
- Nuevos modelos pactados de organización del tiempo de trabajo.
- Disponibilidad suficiente de servicios y recursos para la conciliación.
- Cambios culturales y éticos.

A continuación se mencionan diferentes conclusiones:

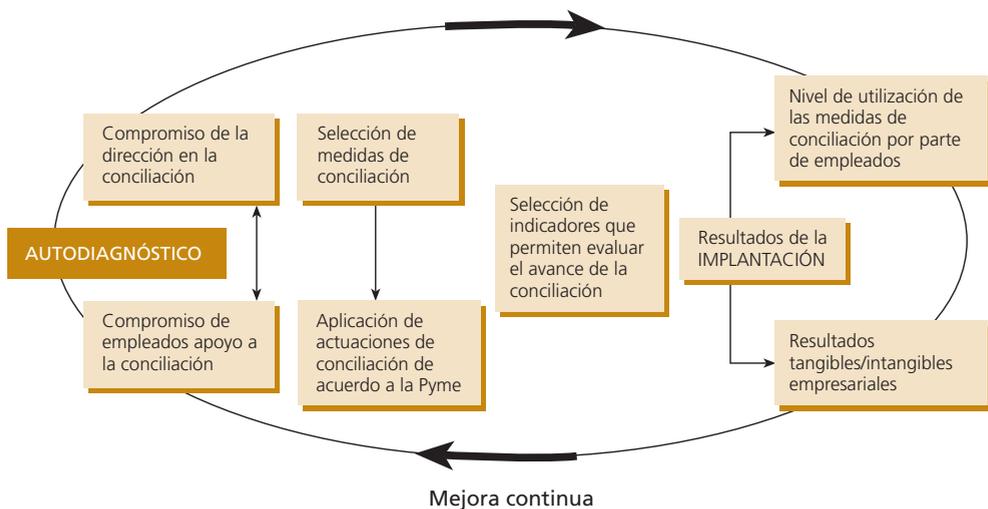
- Mejorar los roles en la familia y en el trabajo, y favorecer el cambio cultural. Avanzar en el cambio sociocultural dirigido a la superación de la distribución de roles de hombres y mujeres en la familia, en el trabajo y en la sociedad en su conjunto.
- Conciliación y ética empresarial. La conciliación favorece la reputación corporativa, el buen gobierno y la responsabilidad social de las empresas. La transparencia, flexibilidad y promoción del trabajo en equipo.
- Conciliación y empleo. Es clave apoyar la creación y el mantenimiento de empleo femenino, preferentemente mediante fórmulas de empleo estable a tiempo completo o a tiempo parcial, la conciliación favorece el empleo femenino.

⁷ Si bien esto depende mucho del tipo de trabajo – y no es generalizable–.

- Conciliación y productividad. Es importante pasar de una cultura empresarial de horarios prolongados –bastante generalizada en España–, a una cultura que manifieste que la competitividad de las empresas y la productividad de los empleados puede lograrse tanto a tiempo parcial como completo.
- Conciliación y gasto público presupuestario. En materia de financiación de la conciliación se ha indicado en ciertos estudios que es importante indagar sobre ideas como los “fondos económicos de conciliación” a fin de buscar fórmulas económicas que favorezcan avanzar e implantar medidas de conciliación en las Pymes.
- Conciliación y marco normativo. La Ley 39/1999 de la conciliación y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son legislaciones de apoyo a la conciliación. Además de la normativa desarrollada por las Comunidades Autónomas en materia de conciliación.
- Conciliación y negociación colectiva. Es importante avanzar en convenios colectivos que exploren las posibilidades de la conciliación, puesto que aun son escasos.
- Conciliación, apoyo de la dirección y comunicación interna en las empresas. Favorecer unos valores empresariales de apoyo a la conciliación de trabajo y familia en las empresas respaldada al máximo nivel de la dirección y con amplia comunicación a los empleados: fomentando su uso por hombres o mujeres de los derechos de conciliación establecido en la normativa; creando ámbitos de flexibilidad laboral “en el tiempo” y “en el espacio” con adaptación al horario laboral europeo más avanzado en conciliación; introduciendo el teletrabajo en aquellos sectores que lo permitan.
- Conciliación y estrategia empresarial. Cada vez se hace más insistencia que se hace necesario integrar las políticas de conciliación trabajo/familia en la estrategia de las empresas, desarrollando programas con soluciones específicas que atiendan también casos individuales y adoptando prácticas familiarmente responsables en las empresas, para trabajar mejor sin trabajar menos, considerando los planes de conciliación de las empresas no como un coste, sino como una inversión y como una exigencia estratégica y corporativa de las empresas. Además cuando se diseñan medidas o un plan de conciliación debe primar su concepción positiva, superando la visión tradicional de medir el compromiso de los empleados con el número de horas de oficina y vincularlo alternativamente con los resultados en los objetivos a conseguir. Por otro lado, debe considerarse la conciliación como una necesidad del entorno, como una obligación más a la que la Pyme debe de adaptarse si quiere sobrevivir.

6. Autodiagnóstico de las actuaciones de conciliación vida profesional y personal en Pymes

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA CONCILIACIÓN



En las siguientes páginas se muestra una sencilla guía para Pymes para que puedan realizar un autodiagnóstico de su situación en relación a la conciliación de la vida profesional y personal.

Es conveniente mencionar que las medidas de conciliación en sentido amplio, se pueden agrupar en dos grandes grupos:

Medidas de flexibilidad laboral: son aquellas que intentan adecuar las necesidades al tiempo y espacio de las personas trabajadoras con el apoyo de la propia empresa.

Medidas de apoyo y desarrollo profesional: son las medidas destinadas a ofrecer apoyo a las personas en su desarrollo profesional y personal, ofreciéndoles las habilidades y capacidades necesarias para lograrlo. Se incluyen en este grupo medidas relacionadas con la formación, la asesoría, el apoyo personal, profesional o psicológico y el reconocimiento profesional, entre otras.

En el autodiagnóstico que a continuación se indica se ha optado por valorar las medidas de flexibilidad laboral más próximas al concepto de conciliación en sentido más estricto. Aunque es importante señalar que las medidas de apoyo y desarrollo profesional pueden ser implantadas en las Pymes de forma simultánea a las medidas de flexibilidad laboral o en una segunda fase.

Medidas de flexibilidad laboral

Las medidas de flexibilidad laboral son aquellas que tienen como objetivo hacer compatible el tiempo de trabajo con el tiempo personal. Por un lado, existen medidas que tratan de incrementar la autonomía en el puesto de trabajo: facilitar la flexibilidad de entrada y salida del trabajo, adaptación o rotación de horarios laborales, flexibilidad espacial, trabajo a tiempo parcial...

Por otro lado, tenemos también aquellas medidas que prevén la necesidad de interrumpir temporalmente el trabajo por circunstancias personales o familiares: política de emergencias (abandono repentino del puesto de trabajo para atender a un familiar), los permisos (remunerados o no), las excedencias, y las ampliaciones de los permisos legales o de vacaciones.

Estas medidas de conciliación permiten:

- Mejorar la gestión y la productividad del tiempo trabajado.
- Facilitar la planificación del uso de los tiempos y propiciar así las exigencias laborales y personales.
- Responder a las exigencias que afectan a las personas –ciclos de vida, etapas de la trayectoria profesional, cargas familiares...–, pero también responder a las exigencias que afectan a las empresas como producciones estacionales, puntas de trabajo...
- Retener el personal, evitando el abandono de la empresa o incluso del mercado laboral por motivos personales o familiares.
- Reducir del absentismo.
- Aumentar la competitividad de la empresa, ya que estas medidas tienden a optimizar el tiempo de trabajo.

Elaboración de un sistema de gestión para la conciliación de vida profesional y personal

Previamente a la elaboración e implantación de un sistema de gestión para la conciliación de la vida profesional y personal, se debe tener presente que cada empresa tiene unas características propias que determinan su perfil y, por consiguiente, sus necesidades y capacidades o potencial de conciliación:

1 Etapa: Análisis

- Formar un equipo para analizar qué hacen las empresas/organizaciones con experiencia en conciliación para aprender de sus actuaciones. *Benchmarking*.
- Realizar un diagrama de flujo: actividades/tareas y puestos de trabajo. Valorar el desempeño.
- Establecer un cronograma de actividades a desarrollar para la implantación de un sistema de gestión de la conciliación.

2 Etapa: Autodiagnóstico

Aplicar un autodiagnóstico para conocer su situación en referencia a:

- La visión y cultura sobre la conciliación (analizar si existen barreras y sus causas).
- La comprobación de las actuaciones que realiza a favor de la conciliación.
- El establecimiento de los indicadores.

3 Etapa: Planificación

Con la información y por cada departamento:

- Establecer las posibles medidas de conciliación.
- Elaborar los indicadores de medida de la conciliación.
- Fijar los objetivos de mejora para avanzar en la conciliación.
- Consultar a los trabajadores.

4 Etapa: Programación y Comunicación

- Valorar la capacidad para la aplicación de medidas de conciliación.
- Elaborar un programa coherente y creíble de sensibilización y comunicación interna de las medidas que se aplican en conciliación.
- Establecer un calendario aproximado de aplicación, ya que se trata de un proceso continuo y siempre puede ir innovando en cuanto a la conciliación.

5 Etapa: Asignación de recursos

- Asignar los recursos necesarios para implantar con garantía y éxito las medidas de conciliación.

6 Etapa: Ejecución del plan de conciliación y seguimiento

- Ejecutar el plan para la conciliación en su Pyme.
- Seguir el mismo a través de los indicadores.
- Mejorar continuamente.

1 Etapa: Análisis

- Designar una persona coordinadora.
- Buscar información de lo que hacen empresas que disponen de experiencia y actuaciones a favor de la conciliación. *Benchmarking*.
- Analizar los procesos y la relación de puestos de trabajo: diagrama de flujo de tareas y puestos de trabajo.
- Establecer un cronograma de actividades a desarrollar para la implantación de un sistema de gestión de la conciliación.

2 Etapa: Autodiagnóstico

- Realizar un análisis detallado de la visión y cultura de la empresa en relación a la conciliación, que permita diagnosticar su situación actual.

AUTODIAGNÓSTICO. (0: NADA IMPLANTADA Y 5: ALTAMENTE IMPLANTADA)

Medidas de conciliación	0	1	2	3	4	5
1. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, así como el tiempo asignado al almuerzo						
2. Elección libre de turnos e intercambio						
3. Trabajo a tiempo parcial. % de mujeres/hombres que se acogen al tiempo parcial						
4. Determinación del comienzo y finalización de las reuniones, evitando finalizar más tarde de las 17:00 horas						
5. Distribución flexible de horas a lo largo de la semana						
6. Teletrabajo						
7. Permisos para atender a personas dependientes						
8. Permisos por maternidad/paternidad más amplios que la Ley						
9. Permisos no retribuidos						
10. Ayudas económicas para el cuidado de dependientes						

ESTABLECIMIENTO DE LOS INDICADORES⁸

Indicadores de medida de la conciliación		
Indicadores	Situación de partida	Situación después de la implantación
1. % de mujeres en el total de plantilla (en referencia al sector) (i)		
2. % de mujeres y de % de hombres: en los consejos de administración, en el comité de dirección y directivas (ii)		
3. Contratos fijos hombres/mujeres (iii)		
4. % de absentismo hombres/mujeres (iv)		
5. Valoración de la capacidad de captación de profesionales (v)		
6. Medición de la productividad: % de ventas/por empleado (vi)		
7. Valoración de la retención de talento (vii)		
8. Valoración del clima laboral mediante encuestas a los empleados (viii)		
9. Índices de natalidad en la empresa (ix)		
10. Tiempo medio en días en cubrir un puesto de trabajo vacante (x)		

(i) Se refiere a las mujeres en plantilla a fin de año.

(ii) Se mide en el momento previo a implantar un sistema de gestión para la conciliación.

(iii) Se mide anualmente y tenemos que conocerlo antes de implantar un sistema de gestión para la conciliación.

(iv) Se mide anualmente y tenemos que conocerlo antes de implantar un sistema de gestión para la conciliación.

(v) Si realizan alguna medida de la cualificación de sus empleados y su resultado.

(vi) Se aplicará según la fórmula que utiliza cada empresa para medir su productividad.

(vii) Se debe medir si en los últimos 12 meses los empleados en puestos de alta responsabilidad o claves en la organización se han marchado.

(viii) Puntuación cuantitativa o cualitativa de la opinión del clima laboral de los empleados.

(ix) Número de niños que nacen anualmente de sus empleados.

(x) Se hace referencia al tiempo medio en cubrir una plaza/puesto de trabajo que ha quedado vacante.

⁸ Informan y permiten medir las repercusiones que generan tanto a la empresa como a los empleados, la implantación de actuaciones a favor de la conciliación profesional y personal.

3 Etapa: Planificación

- Consultar con representantes de trabajadores.
- Establecer las posibles medidas de conciliación pero adaptando a su empresa.
- Fijar los objetivos⁹ de mejora para avanzar en la conciliación.

Medidas de conciliación	Comentarios sobre su posible implantación consenso entre empresa y empleados. Fijar los objetivos de mejora
1. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, así como el tiempo asignado al almuerzo	
2. Elección libre de turnos e intercambio	
3. Trabajo a tiempo parcial. % de mujeres/hombres que se acogen al tiempo parcial	
4. Determinación del comienzo y finalización de las reuniones, evitando finalizar más tarde de las 17:00 horas	
5. Distribución flexible de horas a lo largo de la semana	
6. Teletrabajo	
7. Permisos para atender a personas dependientes	
8. Permisos por maternidad/paternidad más amplios que la Ley	
9. Permisos no retribuidos	
10. Ayudas económicas para el cuidado de dependientes	

⁹ Los objetivos para la conciliación de la vida profesional y personal deben ser fines que una empresa en consenso con sus empleados se marca para la mejora en su actuación a favor de la conciliación. Los objetivos deben ser «SMART». Esto significa:

- Específicos (Specific): claros sobre qué, dónde, cuándo y cómo va a cambiar la situación;
- Medibles (Measurable): que sea posible cuantificar los fines y beneficios;
- Realizables (Achievable): que sea posible lograr los objetivos (conociendo los recursos y las capacidades a disposición de la comunidad);
- Realista (Realistic): que sea posible obtener el nivel de cambio reflejado en el objetivo; y
- Limitado en tiempo (Time Bound): estableciendo el periodo de tiempo en el que se debe completar cada uno de ellos.

4 Etapa: Programación y Comunicación

- Valorar las actuaciones hacia la conciliación pero adaptadas al perfil de su empresa y de esta forma priorizar en la implantación.

VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN PYMES

Medidas de conciliación	Valoración		
	Baja	Media	Alta
1. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, así como el tiempo asignado al almuerzo			
2. Elección libre de turnos e intercambio			
3. Trabajo a tiempo parcial. % de mujeres/hombres que se acogen al tiempo parcial			
4. Determinación del comienzo y finalización de las reuniones, evitando finalizar más tarde de las 17:00 horas			
5. Distribución flexible de horas a lo largo de la semana			
6. Teletrabajo			
7. Permisos para atender a personas dependientes			
8. Permisos por maternidad/paternidad más amplios que la Ley			
9. Permisos no retribuidos			
10. Ayudas económicas para el cuidado de dependientes			

- Elaborar un programa de comunicación interna de las medidas que se van a aplicar para la conciliación. La sensibilización sobre las medidas es fundamental.

Sensibilización y comunicación a todos los empleados

Intranet

Comunicado mediante una reunión a toda la organización/representante de los trabajadores

Tablón de anuncios

Notas internas

...

- Establecer un calendario aproximado de aplicación, ya que se trata de un proceso continuo y siempre se puede ir innovando en cuanto a la conciliación.

Tareas	Meses							
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Configuración de horarios	—————							
Dotación de Internet a empleados (ADSL)	—————							

5 Etapa: Asignación de recursos

- Establecer un presupuesto realista para implantar las medidas de conciliación.

Medidas	Recursos		
	Financieros (€)	Humanos (horas)	Técnicos (€)
1. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, así como el tiempo asignado al almuerzo			
2. Elección libre de turnos e intercambio			
3. Trabajo a tiempo parcial. % de mujeres/hombres que se acogen al tiempo parcial			
4. Determinación del comienzo y finalización de las reuniones, evitando finalizar más tarde de las 17:00 horas			
5. Distribución flexible de horas a lo largo de la semana			
6. Teletrabajo			
7. Permisos para atender a personas dependientes			
8. Permisos por maternidad/paternidad más amplios que la Ley			
9. Permisos no retribuidos			
10. Ayudas económicas para el cuidado de dependientes			

5 Etapa: Ejecución del plan de conciliación y seguimiento

- Implantar las actuaciones de conciliación para las Pymes.
- Realizar un seguimiento de las actuaciones de conciliación.

Se puede observar en el siguiente ejemplo de ejecución de un plan de conciliación:

Actuaciones para la conciliación	Grado de cumplimiento de la implantación			Observaciones
	Alto	Medio	Bajo	
1. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, así como el tiempo asignado al almuerzo	↑			Muy implantada y aceptada
2. Elección libre de turnos e intercambio		=		Se están configurando
3. Trabajo a tiempo parcial. % de mujeres/hombres que se acogen al tiempo parcial		=		Se está implantando
4. Determinación del comienzo y finalización de las reuniones, evitando finalizar más tarde de las 17:00 horas		=		Se está implantando
5. Distribución flexible de horas a lo largo de la semana		=		Se intentan cumplir
6. Teletrabajo			↓	Están implantando ADSL para los empleados
7. Permisos para atender a personas dependientes		=		Los hombres no lo han solicitado, y son pocas las mujeres que lo han tomado
8. Permisos por maternidad/paternidad más amplios que la Ley			↓	Nadie los ha solicitado
9. Permisos no retribuidos		=		Se están acogiendo algunas madres
10. Ayudas económicas para el cuidado de dependientes		=		Se están acogiendo algunas madres

Para comprobar los resultados de la implantación de las actuaciones/plan de conciliación en las Pymes, se realiza mediante los indicadores:

INDICADORES DE MEDIDA DE LA CONCILIACIÓN

Indicadores	Situación de partida	Situación a los 6-12 meses	Resultados tras la implantación de las actuaciones de conciliación	Posibles áreas de mejora
1. % de mujeres en el total de plantilla (en referencia al sector)				
2. % de mujeres y de % de hombres: en consejos de administración, el comité de dirección y directivas ¹⁰				
3. Contratos fijos hombres/mujeres				
4. % de absentismo hombres/mujeres				
5. Mejora de la capacidad de captación de profesionales:				
a. Número de candidaturas (hombres/mujeres) espontáneas recibidas por la empresa en un año				
b. Currículos evaluados en el proceso de selección				
c. % de hombres/mujeres que llegan al final de un proceso de selección				
6. Incremento de la productividad: por ejemplo, % de ventas/por empleado				
7. Retención de talento: % de rotación en los puestos de alta cualificación				
8. Mejora del clima laboral que se puede visualizar mediante el incremento de la motivación de los empleados, que se puede reflejar mediante las encuestas				
9. Incremento de índices de natalidad en la empresa				
10. Tiempo medio –en días– en cubrir un puesto de trabajo vacante				

¹⁰ Para las empresas que cotizan en bolsa.

MATRIZ DE RESULTADOS

Actuación a favor de la conciliación	Flexibilidad horaria	Flexibilidad espacial	Permisos	Ayudas
Resultados				
Grado de implicación y resultados/beneficios a empresa				
Grado de implicación y resultados empleados				

El seguimiento de los resultados mediante los indicadores nos permite valorar la eficiencia del plan implantado e introducir los cambios y mejoras necesarias. Se trata así de un proceso dinámico y de mejora continua.

Algunas ideas sobre la conciliación

Con el anterior sistema de gestión para la conciliación intentamos ofrecer a las Pymes una herramienta para mejorar y valorar la conciliación de la vida profesional y personal que desarrollan o van a desarrollar.

Si bien es cierto que para las Pymes la conciliación les supone un importante esfuerzo, éste merece la pena, puesto que en estas empresas el valor de los recursos humanos es clave y se incrementa en relación a grandes empresas. Las Pymes cuentan con una mayor proximidad entre directivos y empleados y este factor debe ser aprovechado para adecuar las medidas de conciliación. De esta forma se puede establecer un diálogo fluido que permita implantar acciones que no supongan un elevado coste y poder generar resultados positivos que repercuten en una mejora de la productividad y una imagen responsable ante la sociedad.

Para ello la Pyme tiene que ser necesariamente más imaginativa y más innovadora que la gran empresa.

Recogemos unas ideas esenciales sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y personal manifestadas por Pymes¹¹:

“En la empresa hay personas y no máquinas. Con la conciliación se logra más productividad, menos conflictos y la empresa es más productiva.”

Rosa Jarillo (Decepal)

“En un sector tan pionero como la Biotecnología conciliar tanto para mujeres como hombres es esencial y clave para gestionar la diversidad.”

Carmen Vela (Ingenasa)

“Para la Pyme la conciliación es “estrategia pura” porque si no se puede ver barrida. El entorno cambia y hay que adaptarse.”

Serafin Carballo (Prysm)

¹¹ Ver Anexo I. Comentarios de Pymes que desarrollan medidas para la conciliación: Decepal, Ingenasa y Prysm.

Anexos

Anexo I. Comentarios de Pymes que desarrollan actuaciones a favor de la conciliación: Decepal, Ingenasa y Prysma

Decepal

Decepal se crea en 1984 con el objetivo de suministrar productos alimenticios, limpieza, menaje, electrodomésticos y ropa de la casa a colectividades.

En 2003 fue ganadora del premio Empresa Flexible en categoría Pyme:

Número de empleados: 36

Hombres: 18

Mujeres: 18

Personas con hijos: 12

La opinión de su directora, Rosa Jarillo, sobre la conciliación es “Ni que el trabajo ni la familia sean una carga, sino que ambos se complementen”.

Lo más importante en la conciliación es el tema familiar, la familia es un imponderable (es además el que más peso tiene).

En cuestión de prioridades es partidaria de la conciliación familiar frente a la personal, ya que es clave el apoyo a la familia.

Actuaciones consideradas favorables para la conciliación

Para Rosa Jarillo la empresa debe intentar adaptarse a las necesidades de los empleados partiendo de la base de que la plantilla “está formada por personas y no por trabajadores”.

“Lo importante es la persona. Si está a gusto, el trabajo sale mejor, la persona es más productiva y es mejor la rentabilidad”. Rosa Jarillo considera que existe una “doble vertiente” de las personas, como trabajadoras y como personas en sí, recordando que “su faceta de empleado es sólo una de las diferentes facetas que desarrolla en su vida”. Si esa faceta está en “armonía” con el resto, “el trabajador desarrollará toda su capacidad”.

Para llegar a este fin, señala cuatro puntos clave:

- Escuchar a los trabajadores.
- Observar y dilucidar sus necesidades, sin que nadie pierda su conciliación.
- Buscar alternativas.
- Intentar ser imaginativos.

Principales beneficios que genera la conciliación profesional y personal

Rosa Jarillo estima que la empresa obtiene beneficios constantes y “se gana dinero”, se reduce al mínimo el absentismo laboral y se mejora el ambiente laboral.

En cuanto a los empleados señala que el trabajador se implica más, siente la empresa como propia y la defiende, y comete menos errores.

“Muchos de nuestros trabajadores nos dicen que les han ofrecido mucho más sueldo en otras empresas y lo han rechazado porque, dicen, este tipo de facilidades no se pagan con dinero.”

Obstáculos y barreras para realizar la conciliación

La directora de Decepal considera que si el empresario está convencido de las ventajas de la conciliación no debe haber grandes obstáculos, “si se conoce y transmite el camino de la conciliación”.

Cuando se habla de las Pymes y su tamaño, comenta que una gran empresa es como un conjunto de pequeñas empresas, depende de que los mandos intermedios tengan el tema de conciliación claro.

“Se trata de querer que forme parte de la dirección.”

¿Es rentable la conciliación?

Por supuesto, un ejemplo fue en agosto del año 2003, cuando los empleados se quejaron de la obligatoriedad de las vacaciones en agosto. Decepal comprobó que lejos de ser un problema, podrían atender a clientes como los colegios mayores que durante el verano no están cerrados (cursos de verano, idiomas...). Aumentaron las ventas un 85%.

“Se trata de hablar con los empleados y buscar soluciones.”

Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. 3/2007

Rosa Jarillo expresa que “hay que tenerla presente, sobre todo para aquellas empresas que no han iniciado acciones a favor de la conciliación”.

Sin embargo no está muy de acuerdo con las cuotas de los consejos de administración, ya que pueden encorsetar la empresa.

Ingenasa

Hace 25 años nació Ingenasa en el campo de la biotecnología. Investiga y desarrolla herramientas, vacunas y diagnósticos en el ámbito de la sanidad animal y, más recientemente, en la seguridad alimentaria, destinadas al control y erradicación de enfermedades de importancia capital en los diferentes países del mundo. Su directora Carmen Velas nos informa sobre Ingenasa:

Cuenta con 38 empleados a 31 de octubre de 2007, donde el 82% son mujeres con una edad media de 37,6.

Su compromiso con la conciliación puede comprobarse mediante medidas como:

- Organización de la jornada laboral

Invierno. Jornada flexible: 8h-9h a 17h-18h, con una hora para comer en las instalaciones de la empresa.

Verano. Desde el 15-06 hasta 21-09, ambos inclusive: de 8h-9h a 16h-17h, con una hora para comer. Los meses de julio y agosto existe la posibilidad de realizar jornada continuada de 8 a 15 horas.

El período vacacional es de 23 días laborables pudiéndolo dividir como máximo en tres turnos.

Aquellas personas con una antigüedad de 10 años tienen derecho a un día adicional de vacaciones. A partir de ahí cada período de 5 años supondrá un día adicional de vacaciones.

- Permisos y licencias

Además de los establecidos por la Ley, se relacionan a continuación las mejoras en algunas de las situaciones por las que se podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración:

- Maternidad. La Ley establece 16 semanas. Ingenasa añade una semana más, y 2 en el caso de parto múltiple.
- Lactancia. Abarca hasta los 9 meses de edad del hijo. La Ley permite reducir en 1/2 hora la jornada laboral. Ingenasa da como opción reducir una hora durante un período equivalente en número de horas, independientemente del período en que se produzca, pudiendo hacerse jornada continuada de 8 a 15 horas.

En casos de grave enfermedad familiar (hasta 1^{er} grado) se podrá plantear la modificación de la jornada laboral, caso por caso, y por un período máximo de 2 meses.

Algunos indicadores	
Número de horas año/empleado	1.650
Número de hijos por empleado	1,1
Número de hijos por mujer con hijos	2,14
Número de hijos por hombre con hijos	1,4

Pryisma

Es una compañía española constituida por un grupo de profesionales, con más de 15 años de experiencia en consultoría de procesos, auditoría y formación, y orientada a la mejora de la gestión empresarial, la calidad y el medio ambiente en todos los sectores de la economía.

Posee delegaciones en Aragón, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Toledo, Sevilla, Palma de Mallorca y Málaga.

- Número de empleados: 98. El 45% son mujeres.
- Edad media de los empleados: 31 y 32 años en el total. Y 28 y 29 años en el caso de mujeres.

En 2006 fue reconocida como empresa familiarmente responsable.

Para el director de Pryisma, Serafín Carballo, cuando se habla de conciliación, “se trata del cuidado del factor humano. Además la conciliación favorece la gestión para la empresa”. Permite la atracción del valor, aunque no tanto la retención de los empleados. Es un factor de prestigio, frente a otras empresas. Además permite “engrasar la maquinaria humana”.

Actuaciones consideradas favorables para la conciliación

Una formación de política concreta para la conciliación.

Una actitud de los líderes frente a las situaciones personales/particulares (excepciones).

Un convencimiento de ello, ya que no es más complicado si se es Pyme, y además las grandes son como un conjunto de “células de pequeñas empresas”.

Principales beneficios que genera la conciliación profesional y personal

Serafín Carballo estima que para la empresa existe una atracción de valor y se mejora el ambiente laboral.

En cuanto a los empleados señala que el trabajador tiene mayor libertad de trabajo y vida, aunque no siempre se alcanza la calidad de vida deseada.

Obstáculos y barreras para realizar la conciliación

Serafín Carballo considera que un 20% de los empleados no quieren (o no se plantean la conciliación), ya que resulta “más fácil que te indiquen los horarios de forma fija”. Además de existir una vida muy competitiva.

¿Es rentable la conciliación?

Para el director de Prysmas es clave medir la conciliación, observar el indicador de rendimiento e indicar la dirección por objetivos.

La comunicación con los empleados es básica para conseguir un continuo *feed-back*.

- Rotación
- Utilización
- Medida del clima laboral
- Rendimiento de las personas
- Calidad de vida de jóvenes
- Conciliación personas mayores

¿Por qué recomendarías a una Pyme que actúe con medidas a favor de la conciliación?

Para la Pyme es “estrategia pura” porque si no va a ser barrida. El entorno cambia y hay que adaptarse. Habría que incentivar no tanto las subvenciones como la inversión.

¿Que acciones de la Administración Pública consideras que son necesarias para avanzar en la conciliación entre la vida profesional y personal?

Tener una relación favorable con las empresas conciliadoras. La propia Administración debería adaptar sus plazos como en los concursos públicos, que deberían ser más flexibles.

Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. 3/2007

El director de Prysmas señala que se proporcionen mecanismos que faciliten a las Pymes adaptarse y cumplir la Ley.

ANEXO II. Situación general de la conciliación

La conciliación de la vida profesional y personal es un tema fundamental en la sociedad actual, aunque el análisis de la conciliación de la vida profesional y personal es complejo, pues está afectado por componentes de la estructura social, pasando por cuestiones puramente económicas hasta la necesidad de infraestructuras de apoyo a medidas para la conciliación.

En este sentido, desde las Instituciones Públicas se han generado normativas y planes para la conciliación, y desde el lado privado se están iniciando actuaciones a favor de la conciliación para sus empleados. A continuación se indican acciones que se desarrollan en el ámbito europeo así como a escala nacional, y finalmente se indican actuaciones que realizan las empresas que se involucran en acciones a favor de la conciliación de sus empleados.

La complejidad y por la multitud de puntos de vista desde los que se puede abordar el tema de la conciliación (perspectiva sociológica, perspectiva de género, empresarial, sindical...) es importante establecer las esferas involucradas en la conciliación:



Estudios y reconocimientos para la conciliación en las empresas

Enlazando con lo anterior, diferentes organizaciones están llevando a cabo la realización de estudios sobre el estado de la conciliación: desde el Instituto de la Mujer¹², sindicatos como CCOO y UGT, y Escuelas de Negocio como ESADE e IESE. Esta última viene analizando mediante el Índice Anual de Empresas Familiarmente Responsables¹³ las tendencias en la conciliación desde el año 1999:

¹² Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la laboral: situación actual, necesidades y demandas. GPI consultores. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

¹³ Resultados basados en el estudio IFREI. 2006.

- La flexibilidad espacial y temporal es la principal demanda de los trabajadores españoles y el bloque de medidas con mayor crecimiento.
- La ausencia por emergencia crece espectacularmente respecto al año 1999, del 60% al 96%.
- Algo similar sucede con la jornada reducida, que pasa de un 43% a un 71%.
- El “teledespacho” que era solamente de un 13% actualmente se sitúa en un 49%.
- La utilización de videoconferencia de un 46% ha pasado a un 68%.
- El trabajo a distancia del 13% al 43% en 2005.

El horario flexible es la medida más valorada. La media jornada, con un 65%, tan sólo crece dos puntos respecto a 1999 (63%). La semana comprimida ofrece oscilaciones a lo largo de todos años, sin alcanzar siquiera el 50% de disponibilidad en las empresas. Excedencia y formación siguen siendo las asignaturas pendientes. Tan sólo un 56% se reintegra a su puesto de trabajo tras el permiso o excedencia, porcentaje que prácticamente se mantiene con el 53% de 2003.

La entrada de la maternidad y de la paternidad como nuevo parámetro en la empresa es algo que queda demostrado por ese 58% de uso de la licencia maternal más allá de la Ley, que crece respecto a 1999 (48%). Además de un positivo 44% de permiso de paternidad más allá de la Ley, 10 puntos por encima del 31% de 1999. Muchas empresas están favoreciendo que las mujeres acumulen vacaciones a la baja maternal o dan alguna semana más de lo que la Ley estipula.

Se indica el importante avance de guarderías subvencionadas (30% frente al 6% en 1999). Las empresas también ofrecen algún tipo de ayuda como cheque-guardería o servicio de guardería dentro de la empresa. La misma tendencia alcista se observa en la información sobre guarderías (37%) y sobre discapacitados (26%). Ambos porcentajes casi se doblan respecto a 1999. En muchas empresas esta información, así como los convenios ventajosos establecidos en compras, ocio... se dan a conocer en la Intranet o en el portal del empleado, herramienta que se ha demostrado como un medio de comunicación interna.

Hay que señalar también, que en los últimos años han surgido premios y reconocimientos para las empresas que apuestan por medidas de conciliación:

Programa Óptima

En 1995 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Instituto de la Mujer pusieron en marcha el Programa Óptima para promover la igualdad de hombres y mujeres. Para ello las empresas deben actuar mediante acciones positivas para evitar los desequilibrios entre hombres y mujeres, facilitando la incorporación de la mujer y favoreciendo la promoción a puestos de responsabilidad.

Premio Empresa Flexible

A escala nacional desde 2002 se vienen premiando a aquellas empresas que actúan a favor de la conciliación.

La flexibilidad en las empresas, con múltiples opciones adaptadas a las peculiaridades de cada organización, entre otros resultados, contribuye a una mejor calidad de vida de los hombres y las mujeres al facilitar su equilibrio personal, lo cual favorece el desarrollo colectivo. Se mejora la productividad, evitando el estrés y el traslado de conflictos de la vida personal al escenario laboral. Puede incrementar la posición competitiva de la empresa, al incrementar nuevos modelos de flexibilidad.

Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable)

En mayo de 2006 se creó el Certificado que acredita que una empresa está pendiente de facilitar la vida de sus trabajadores. En palabras de su director Roberto Martínez, esta certificación es un “instrumento de mercado”, y es necesario que sea el mercado el que empuje a las empresas para que implanten este tipo de medidas conciliadoras.

La Fundación +familia concede el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (CEFR), con la garantía de Lloyds Register Quality Assurance, DNV y AENOR. Su finalidad última es crear una nueva cultura empresarial, respetuosa con la esfera familiar de los trabajadores y que permita armonizar el trabajo eficaz y productivo con las responsabilidades en casa.

En la actualidad, la Fundación es la propietaria del esquema privado de certificación EFR, así como del modelo de gestión ad hoc y licenciataria de la marca del mismo nombre.

El proceso de certificación es llevado a cabo por entidades de certificación independientes (terceras partes) supervisadas a su vez por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) y bajo la tutela de la Fundación +familia.

ANEXO III. Normativa relacionada con la conciliación

Es importante indicar que la normativa relativa a la conciliación de la vida profesional y personal es extensa, aquí se desarrolla solamente y de forma breve las principales medidas a nivel internacional y de la Ley Orgánica 3/2007, así como las modificaciones que esta Ley ha generado en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto del Trabajo Autónomo.

- **Internacional**
- **Unión Europea**
 - Quinto Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006)
 - Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.
 - Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres – 2006.
- **Nacional**
 - Ley 39/99 de conciliación
 - Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007
 - IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006
 - Borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)
- **Plan Concilia de la Administración Pública**
- **Comunidades Autónomas**
 - Planes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de diferentes Comunidades Autónomas

En la mayoría de los países desarrollados se vienen realizando actuaciones a favor de la conciliación. En la siguiente tabla se indican algunas medidas de conciliación en Europa:

País	Maternidad		Excedencia y retribución		
	Baja	Prestación económica	Mínimo garantizado por Ley	Prestación económica	Reserva del puesto trabajo
Alemania ¹⁴	14 semanas	100% del salario	114 semanas (f)	300 euros/mes los primeros 6 meses; entre el 7 y el 24 mes en algunos casos, el resto no remunerada	49 semanas
Austria	16 semanas	100% del salario	96 semanas (f)	436 euros/mes durante 18 meses *	64 semanas
Bélgica	15 semanas	82% del salario los 30 primeros días; 75% del salario	12 semanas (i)	Salario mínimo interprofesional	18 semanas
Bulgaria	19,2 semanas	90% del salario	96 semanas (f)	Salario mínimo interprofesional	96 semanas
Chipre	16 semanas	75% del salario	13 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Dinamarca	18 semanas	100% del salario, con un máximo de 419 euros por semana	32 semanas (i)	90% del salario, con un límite de 32 semanas	47 semanas
Eslovaquia	28 semanas	55% del salario como un máximo	140 semanas (f)	95 euros/mes aproximadamente	58 semanas
Eslovenia	15 semanas	100% del salario, en ocasiones oscila entre el 55% y el 250%	37,1 semanas (f)	100% del salario	38 semanas
España ¹⁵	16 semanas	100% del salario	144 semanas (f)	No remunerada	50 semanas
Estonia	18 semanas	100% del salario	34,1 semanas (f)	100% del salario con un máx. y un mín.	38 semanas
Finlandia	17,5 semanas	Media del 66% del salario	26 semanas (f)	Una media del 66% del salario durante 26 semanas, el resto 350 euros/mes	99 semanas
Francia	16 semanas	100% del salario con un máximo de 61,11 euros por día	144 semanas (f)	No remunerada (485 euros/mes a partir del segundo hijo)	50 semanas
Grecia	17 semanas	100% con un máximo de 53,55 euros por día	14 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Holanda	16 semanas	100% del salario con un máximo de 165 euros por día	13 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Hungría	24 semanas	100% del salario para las mujeres aseguradas	96 semanas (f)	70% del salario con un máximo	114 semanas
Irlanda	18 semanas	14 semanas: 70% del salario con un máximo de 232,40 euros semanales, el resto no remunerado	14 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Islandia	Forma parte del periodo de excelencia	80% del salario	36 semanas (12 para la madre, 12 para el padre y el resto compartido)	80% del salario	26 semanas
Italia	20 semanas	Mínimo: 80% del salario	40 semanas (f)	30% del salario	24 semanas
Letonia	16 semanas	100% del salario	144 semanas (f)	Salario mínimo interprofesional	50 semanas

¹⁴ En Alemania a partir del 1 de enero de 2007 se dan 25.000 euros al año por cada hijo nacido de acuerdo a unos requisitos.

¹⁵ Ver la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada: BOE 23 de marzo de 2007.

País	Maternidad		Excedencia y retribución		
	Baja	Prestación económica	Mínimo garantizado por Ley	Prestación económica	Reserva del puesto trabajo
Liechtenstein	20 semanas	80 % del salario anterior a la baja	12 semanas (f)	No remunerada	10 semanas
Lituania	18 semanas	100% del salario	144 semanas (f)	70% del salario	148 semanas
Luxemburgo	16 semanas	100% del salario	26 semanas (i)	Salario mínimo interprofesional	54 semanas
Malta	14 semanas	100% del salario durante 13 semanas el resto remunerada	12 semanas (i)	No remunerada	9 semanas
Noruega	9 semanas	Hasta un máximo del 80% del salario **	29 semanas (100%) 39 semanas (80%), 5 semanas reservadas para el padre	80% del salario anterior a la baja durante las 39 primeras semanas	68 semanas
Polonia	16 semanas para el primer nacimiento y 18 para los siguientes	100% del salario	144 semanas (f)	60% del salario para familias de bajos ingresos, el resto no remunerada	50 semanas
Portugal	17 semanas	100% del salario	24 semanas (i)	No remunerada	21 semanas
Reino Unido	26 semanas	90% del salario (6 semanas); salario mínimo (20 semanas)***	13 semanas (i)	No remunerada	25 semanas
Rep. Checa	28 semanas	69% del salario	156 semanas (f)	113 euros/mes	58 semanas
Rumania	18 semanas	85% del salario	96 semanas (f)	85% del salario medio bruto	96 semanas
Suecia	12 semanas	80% del salario	68 semanas (f)	80% del salario durante 390 días, 6,5 euros diarios durante 90 días.	118 semanas

(i) derecho individual

(f) derecho familiar se puede compartir

* Austria: si el padre coge parte de la baja el pago se puede prolongar hasta 24 meses.

** Noruega: madre y padre tienen un derecho individual como empleados a un año de baja no remunerada.

*** Reino Unido: la baja de 26 semanas no es remunerada para aquellas mujeres que sólo han trabajado un año en la misma empresa.

Fuente: Información sobre conciliación de trabajo y vida privada, elaborado por el grupo de expertos de la Comisión Europea (Dirección General de Empleo). Septiembre 2005".

Puntos clave de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Entre los puntos más novedosos de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se incluyen:

- **Paternidad:** 13 días naturales que se suman a los dos ya existentes por nacimiento. La Ley reconocerá un permiso de paternidad autónomo del de la madre. Un padre trabajador podrá disfrutar de 13 días naturales desde el nacimiento del hijo hasta la finalización del permiso de maternidad, que se suman a los dos días que se le concedían por la Ley de conciliación 39/1999. Los trabajadores autónomos también tendrán reconocido este derecho. Habrá también permiso de paternidad por adopción o acogimiento y se ampliará el permiso de maternidad en dos semanas para los supuestos de hijo discapacitado, de uso indistinto para el padre o la madre.
- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Título IV, Capítulo II, art. 44 de Ley 3/2007).
- **Planes de igualdad obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores:** la articulación de este deber de negociar se hará efectiva en el marco de la negociación de los próximos convenios colectivos. El no cumplimiento de esta norma conllevará la aplicación de sanciones y multas.

Para las demás empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (Título IV, Capítulo III, art. 45, 46, 47 y 49 de Ley 3/2007).
- **Reducción de jornada:** se amplía de los seis a los ocho años el límite de edad del hijo que da derecho a la reducción de jornada. También se modifica el límite de la reducción de la jornada que pasa a ser desde un octavo hasta la mitad de la misma.
- **Permiso parto prematuro:** en los casos de parto y en aquellos en el que el neonato por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

- **Excedencia:** se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la asimilación al alta durante la excedencia para cuidado de familiares. Se reconoce también su disfrute fraccionado.
- **Presencia en los consejos de administración:** se garantiza una presencia, no inferior al 40 por ciento, de mujeres en los procesos electorales, en los órganos del Gobierno, y en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa.
- **Sanciones:** las conductas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral recibirán multas en función de su gravedad y tendrán otras sanciones accesorias, como: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

ANEXO IV. Disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007

Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Se ha considerado interesante incorporar como ha quedado el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se ha modificado de acuerdo a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y es como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan

preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro

progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, pre-

visto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

ANEXO V. La conciliación en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo¹⁶

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se han introducido numerosas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a los derechos derivados de las situaciones de maternidad y paternidad, todo ello en el contexto de avanzar en una política de conciliación de la vida familiar con el trabajo, tan demandada por los trabajadores autónomos.

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. *Derechos profesionales.*

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

a) A la igualdad ante la Ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) A no ser discriminado por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

¹⁶ Consultar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

- d) A la formación y readaptación profesionales.
- e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
- f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
- g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.
- h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.
- i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Disposición adicional decimocuarta. Estudio sectorial del trabajo autónomo.

El Gobierno elaborará, en el plazo de un año, un estudio sobre los sectores de actividad que tienen una especial incidencia en el colectivo de trabajadores autónomos, que incluya, entre otros, los siguientes aspectos:

1. Los efectos que tienen las especificidades propias de cada sector en las condiciones del trabajo (retributivas, conciliación familiar, protección social...) que realiza el trabajador autónomo.
2. Un diagnóstico sobre los sectores en reconversión o sometidos a procesos de modernización que tienen una mayor afectación en la actividad realizada por trabajadores autónomos.
3. Un análisis sobre la necesidad de incentivar el cese anticipado de trabajadores autónomos en determinados sectores.

Glosario

- **ANÁLISIS POR GÉNERO.** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones..., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **ATENCIÓN A LA INFANCIA.** Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O nº L 123).
- **ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES.** Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.
- **BARRERAS INVISIBLES.** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.
- **CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR.** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.
- **CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO.** Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo...) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

- DÉFICIT DEMOCRÁTICO. Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.
- DEMOCRACIA PARITARIA. Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.
- DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO. Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respeta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.
- DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.
- DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD. Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.
- DIMENSIÓN DEL GÉNERO. En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO. Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.
- EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".
- EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO. Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitando sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.
- GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLOGICO. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

- **HORARIO FLEXIBLE.** Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.
- **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).
- **IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS.** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.
- **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres.
- **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD.** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96.)
- **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.
- **REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.** Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.
- **SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO.** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (véase “Segregación en el trabajo/en el empleo”).

- **SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (véase “Segregación en el trabajo / en el empleo”).
- **TASAS DE PARTICIPACIÓN.** Índice de participación de un grupo dado –por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales...– expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.
- **TECHO DE CRISTAL.** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.
- **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.** Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.
- **TRABAJO COMPARTIDO.** Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

Bibliografía

- “Análisis sectorial de las políticas de conciliación”. Conclusiones del estudio IFREI de 2006 basado de 360 empresas. Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE.
- Artículos de prensa relativos a la conciliación: *ABC, El País, La Opinión de Málaga...*
- Certificado +Familia, Empresa Familiarmente Responsable.
- Comisión Mixta. De los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Año 2006.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. 1 de marzo de 2006.
- “Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje”. Marzo 2005 UGT.
- “Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.
- “Estudio Internacional CREADE (ARBORA-Global Career Partners)”. En colaboración con la Asociación de Antiguos Alumnos de ESADE. Pharma Consult Services, S.A. 2001.
- “Estudios Instituto de la Mujer: Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la laboral: situación actual, necesidades y demandas”. GPI Consultores. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.
- “Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Observatorio para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.
- “Gender Mainstreaming of Employment Policies. A comparative Review of thirty European Countries. The co-ordinators’ Synthesis Report Prepared for the Equality Unit”. European Comisión. Utrecht School of Economics, NL. July 2007

- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres – 2006.
- Informe Cranfield ESADE. Gestión estratégica de los recursos humanos. 2004-2005.
- Informe de implementación de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por el Consejo de Ministros el 4 de marzo de 2005 y publicado mediante la orden PRE 525/2005, de 7 de marzo (B.O.E. nº 57 del 08/03/2005).
- Ley 39/99 de Conciliación.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E. del 23/03/2007).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Manual de la Empresa Responsable. *Cinco Días*. 2004.
- “Medidas para la Igualdad”. Ministerio de Presidencia. Vicepresidencia Primera del Gobierno. 2004.
- “Mujeres y Empleo: La trayectoria profesional de las mujeres cualificadas”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Servicio Público de Empleo Estatal. Fondo Social Europeo. Unión Europea.
- “Plan Concilia de las Administración Pública”. Ministerio de Administraciones Públicas. Mayo 2006.
- “Plan Regional para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: 2007-2010”. Castilla-La Mancha.
- Premios Empresa Flexible.
- Programa Óptima.
- Quinto Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006).
- Real Decreto 1686/2000, del 6 de octubre (Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).
- “Tercer Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Unión Europea: las Políticas de conciliación. 2006”. Instituto de Estudios Laborales de ESADE.
- “Women In Science Technology- The Business Perspective. Report Final”. Unión Europea. 2006.

Páginas web:

<http://www.inap.map.es>

<http://www.mtas.es/mujer/inap.htm>

<http://europa.eu.int/comm/>

<http://www.map.es/iniciativas/>



eoí | escuela
de negocios



clubeoí
antiguos alumnos

www.eoi.es