

1

LA CONCILIACIÓN Y SUS PROTAGONISTAS: RESPONSABILIDADES Y ACTITUDES

1.1 INTRODUCCIÓN

Previamente a conocer cómo se está abordando realmente la conciliación entre la vida laboral y familiar, interesa saber cómo debería o podría abordarse; cuáles son, en definitiva, las actitudes de las partes implicadas. Por ello, antes de adentrarnos en el análisis de los comportamientos y prácticas reales de los principales actores de la conciliación –trabajadores/as y empresarios/as–, en este primer capítulo se recogen sus opiniones y expectativas sobre aspectos clave de este proceso: ¿en quién debería recaer la responsabilidad de conciliar? ¿Cuáles son las actitudes de cada uno ante la conciliación? ¿Qué papel debería jugar la Administración pública? ¿Hay diferencias entre el entorno laboral público y el de las empresas privadas?

Para desarrollar este capítulo se van a utilizar comparativamente los resultados obtenidos de las tres líneas de trabajo de esta investigación, en las que se han aplicado de forma complementaria técnicas de recogida y análisis cualitativas (entrevistas) y cuantitativas (encuestas). En concreto, en estas últimas se van a manejar los datos aportados por los tres cuestionarios aplicados a una muestra representativa del entorno laboral madrileño: empresarios/as; trabajadores/as del sector privado y trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

1.2 CONCLUSIONES

la conciliación: una responsabilidad compartida. Empresarios/as y trabajadores/as apuntan prioritariamente que la responsabilidad de la conciliación no debería recaer sobre un único agente sino que debería ser una responsabilidad compartida por igual entre la Administración pública y las

empresas. En segunda instancia, la responsabilidad sería de la Administración pública en solitario, o, en tercer lugar, de todas las partes implicadas, manifestando así la trascendencia social de este tema.

no debería recaer –pero lo hace– en el ámbito familiar, y en concreto en la mujer. En lo que todos/as coinciden es en que la armonización de ambas esferas no debería recaer sólo en la empresa de forma individual, pero desde luego mucho menos sobre cada trabajador/a y su entorno familiar, situación ésta que –especialmente en el caso de las trabajadoras– es la más frecuente y extendida en la actualidad. Por ello, las opiniones de las principales protagonistas de la conciliación –las trabajadoras– señalan con más fuerza la corresponsabilidad de todos: incluida la de sus compañeros varones.

actitud tibia, aunque crecientemente interesada, del empresariado ante la conciliación.

La actitud del empresariado ante la conciliación –sea éste privado o público– cabe calificarla de tibia o moderadamente positiva. De hecho, el desarrollo de las medidas y fórmulas en el ámbito laboral se sitúan habitualmente fuera de su impulso o iniciativa, apareciendo éste, en el mejor de los casos, como un correcto ejecutor de la legislación vigente en la materia; aunque se detectan significativamente síntomas de un interés empresarial sobre este tema. Llamativamente, en el sector público es donde la percepción de los/as trabajadores/as es más crítica sobre la actitud de los empleadores.

actitud de “autocontención” en parte de los/as trabajadores/as. Un contingente importante de los/as trabajadores/as –más acentuadamente entre las mujeres, que son quienes más demandan o utilizan de facto las medidas– manifiesta una actitud de autocontención en el uso de las medidas existentes en el ámbito laboral. Ello denotaría una situación de parcial “libertad condicionada” en el acceso y uso a/de las fórmulas disponibles para la conciliación.

demanda de ayudas y servicios a la administración pública. A la Administración pública, tanto trabajadores/as como empresarios/as, coinciden en reclamarle prioritariamente ayudas y ampliación de la cobertura de los servicios de apoyo para la conciliación. A partir de aquí, cada cual proyecta su propia óptica: mayor control a los empleadores y nuevas medidas legislativas (trabajadores/as), y subvención de cuotas a la Seguridad Social o beneficios fiscales (empresas).

la conciliación, más viable en el ámbito público. Pese a su mayor exigencia hacia los empleadores públicos, la situación de los/as trabajadores/as de este sector –según su propia opinión– es más favorable a la conciliación que en el sector privado, ligada en buena medida a la mayor y mejor disponibilidad horaria.

1.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A. CONCILIACIÓN: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA VS. ASUNCIÓN INDIVIDUAL

la responsabilidad de conciliar, según opinión de los/as trabajadores/as, sería, sobre todo, tarea de la administración pública sólo o conjuntamente con los empresarios; incluso de todos por igual, pero nunca de cada empresario ni mucho menos de cada trabajador/a en particular, aunque este caso es el más frecuente en la realidad.

Trabajadores público y privados coinciden en que la conciliación debe ser una responsabilidad compartida, básicamente entre empresarios y Administración pública. Ambos serían los responsables en primera instancia de la conciliación de la vida laboral y familiar. Así lo señalan seis de cada diez respuestas de los/as trabajadores/as que citan a la Administración pública, bien conjuntamente con los empresarios (37%) o bien de forma individual (21%). En segunda instancia, la conciliación sería responsabilidad de todos (25%). Y sobre lo que hay acuerdo es en el menor papel individual de los

empresarios (9%) o, desde luego, de los/as trabajadores/as (3%). Situación ésta que, por cierto, es la más frecuente en el ámbito laboral madrileño –recayendo sobre todo en la mujer trabajadora–, tal y como tendremos ocasión de analizar.



La opinión de las empresas coincide en que la responsabilidad de la conciliación deberían compartirla con la administración pública o, en todo caso, debería ser asumida por ésta en solitario, pero nunca por las empresas y menos aún por los/as trabajadores/as de forma individual.

La opinión anterior es plenamente compartida –incluso ampliada en cuanto a corresponsabilidad– por las empresas a través de las respuestas obtenidas en sus respectivos departamentos de recursos humanos. Casi dos tercios reconocen el mismo grado de importancia asignado al papel que deben desempeñar la Administración pública y la parte empresarial.

En segunda instancia, la empresa delega de forma plena esta responsabilidad a la Administración pública. De hecho, el discurso de los empresarios afirma que éstos se encuentran limitados por cuestiones e intereses económicos, siendo la Administración pública la encargada de hacer frente a las necesidades y peticiones que la sociedad está realizando en materia de conciliación. Por ello, debería apoyar la conciliación no sólo a nivel económico, sino contribuyendo al cambio cultural y al desarrollo de nuevas medidas legislativas.

Sólo de forma residual (7%) la empresa asume la responsabilidad individual de la conciliación y, desde luego, existe plena conciencia de las limitaciones del/la trabajador/a a la hora de conciliar. Solamente el 5% de las respuestas empresariales apuntan al/la trabajador/a como único responsable de armonizar su vida familiar y laboral.

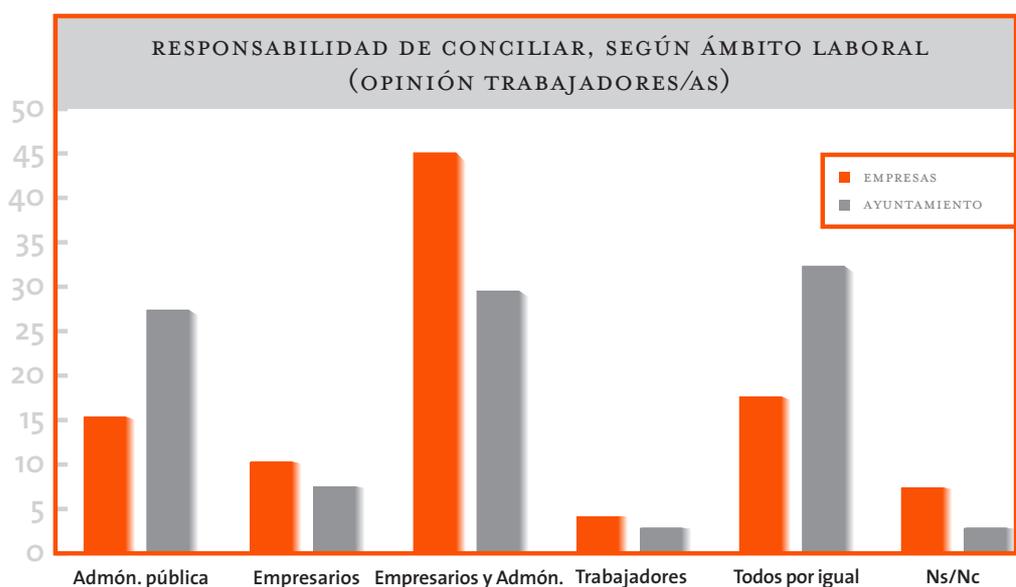
Las empresas madrileñas, por tanto, al igual que los/as trabajadores/as, aprecian que la conciliación no debería recaer sobre un único agente, sino que más bien debería ser fruto de las aportaciones realizadas por las más potentes de las partes implicadas: Administración pública y empresas.



los/as trabajadores/as asignan mayor papel en la conciliación a la instancia que más les atañe: los del sector público a la administración pública o a la corresponsabilidad, mientras que los de las empresas destacan con más peso el papel protagonista de los empresarios conjuntamente con el estado.

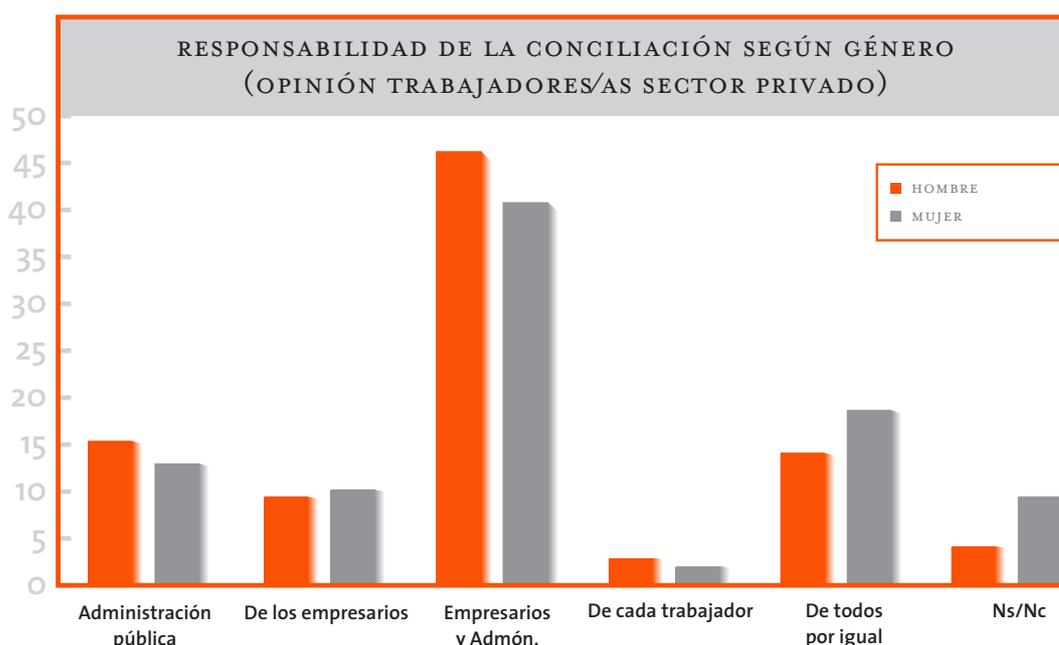
El distinto ámbito laboral establece distinguos entre las opiniones de los/as trabajadores/as decantando más la responsabilidad del lado que más les atañe. Así, los del sector público hacen recaer más la responsabilidad en la Administración que los del sector privado, que –sin duda con mayor conocimiento de causa– decantan más las responsabilidades del lado de las empresas, bien de forma conjunta o en solitario.

Por su parte, la opción más neutra, “es responsabilidad de todos por igual”, tiene el doble de adeptos entre los/as trabajadores//as públicos que en los de las empresas.



las opiniones de las principales protagonistas de la conciliación –las trabajadoras– señalan con más fuerza la corresponsabilidad de todos: incluida la de sus compañeros varones.

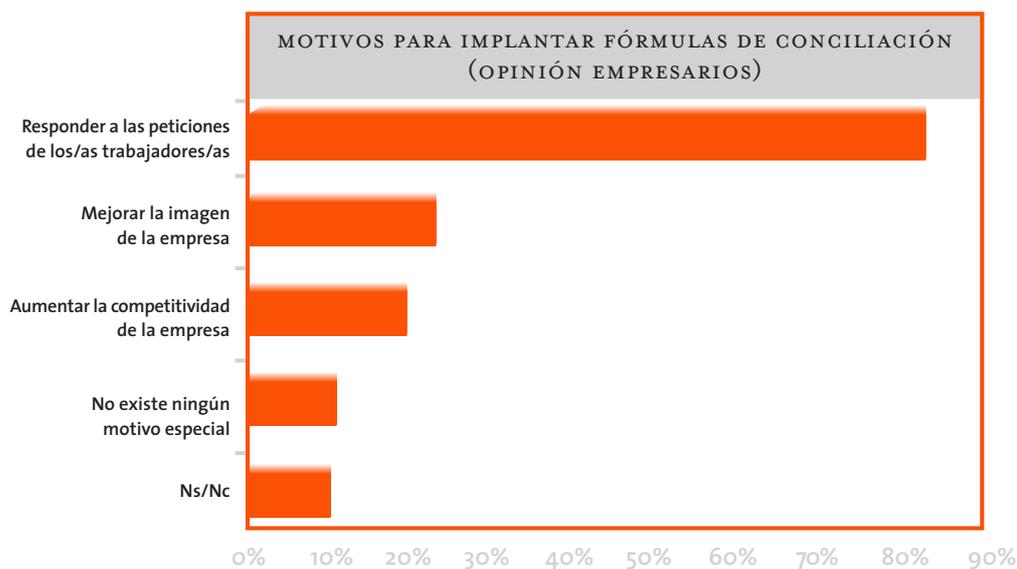
Aunque la variable género apenas introduce variaciones sustantivas en esta opinión generalizada, sí llama la atención que las principales protagonistas de la conciliación –las trabajadoras– involucren de manera más potente a todos los actores y agentes por igual: incluidos desde luego sus compañeros varones. Por otra parte, la mitad señala la asunción individual de la conciliación por parte del trabajador; que en buena medida es lo que están –ellas especialmente– soportando en la actualidad. En otro orden de cosas, merece la pena señalar el elevado porcentaje de no respuesta –el doble que los varones– en el caso de las trabajadoras.



B. ACTITUD EMPRESARIAL: “TIBIA” AUNQUE CRECIENTEMENTE INTERESADA EN LA CONCILIACIÓN

la posición de las empresas madrileñas ante la conciliación viene motivada, en buena medida, para dar respuesta a las crecientes demandas de los/as trabajadores/as al respecto, consecuencia de la masiva incorporación de la mujer al ámbito laboral. aunque de momento no está generalizada, tales prácticas podrían desembocar –como en casos concretos ya se ha detectado– en la adopción de nuevos modelos de cultura organizativa. algo que va calando poco a poco, al menos en el discurso empresarial, que ha incluido la conciliación en lo políticamente correcto.

La decisión de implantar medidas de conciliación en las empresas madrileñas –según la encuesta aplicada– vino motivada básicamente (80%) para responder a las peticiones realizadas por los/as propios/as trabajadores/as. En un segundo y tercer lugar se hace mención a la mejora de la imagen y competitividad de la empresa –22% y 18% respectivamente–, lo que pone de manifiesto, desde el punto de vista empresarial, la estrecha relación entre los tres motivos.



Aunque cada vez es mayor el número de empresas que aplican o estudian aplicar posibles fórmulas que ayuden a conciliar vida laboral y familiar, los resultados obtenidos en la investigación inducen a pensar que el creciente discurso proclive a la conciliación dentro del ámbito empresarial viene motivado en buena medida por lo “políticamente correcto” del tema, y no tanto por el respaldo decidido de una política en la materia.

Sin embargo, también es cierto que las empresas están cada vez más presentes en la vida social, que su actuación ha dejado de moverse en el estricto ámbito privado para ser objeto de observación y juicio de valor desde múltiples ámbitos públicos. Y todo ello les induce a una exigencia de mayor responsabilidad social en sus actuaciones; estaría dando lugar a una nueva cultura empresarial en la que la excelencia de sus comportamientos se considera como uno de los componentes básicos de la estrategia. Las políticas fomentadas desde la Unión Europea, los poderes públicos o los centros de investigación colaboran intensamente en este aspecto. De esta forma, la mejora de la competitividad incluiría unas relaciones laborales avanzadas, entre las cuales la igualdad de sexos y el fomento de la conciliación entre la vida laboral y familiar ocuparían un lugar destacado.

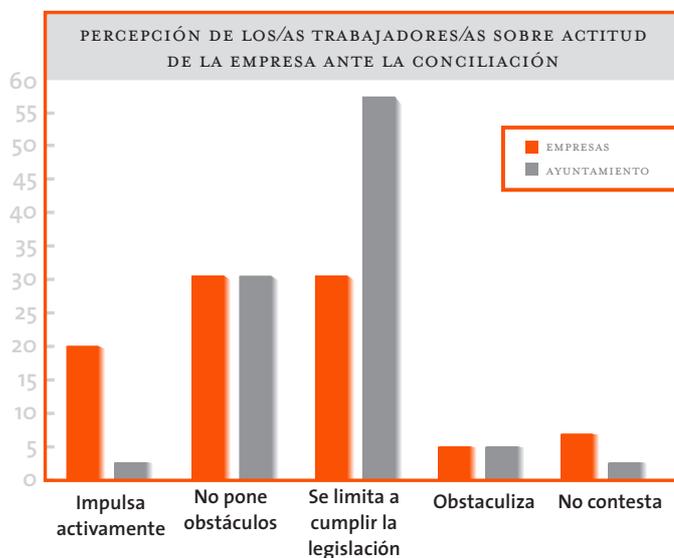
De hecho, en la investigación se han detectado empresas madrileñas –algunas se recogen en el catálogo de buenas prácticas anejo– que desde sus inicios apostaron por una cultura conciliadora, probablemente sin ser conscientes de la importancia que en un futuro podría adquirir este aspecto en las relaciones laborales. En todo caso, lo más frecuente en la actualidad por parte de las empresas analizadas es una respuesta –muchas veces de urgencia– ante la situación creada por la incorporación de la mujer al mercado laboral, dando solución a situaciones muy concretas que –aún no lo es– en un futuro podría convertirse en una línea de trabajo firme a desarrollar dentro de la organización.

Lo cierto es que con las medidas implantadas hasta la fecha las mujeres siguen siendo las que asumen los costes económicos y las limitaciones en su desarrollo profesional, algo que se pondrá de manifiesto a lo largo del presente texto. Y en este sentido, se echa en falta un compromiso mayoritario por parte de la empresa de crear sistemas, basados en nuevas formas de trabajo e infraestructuras, de apoyo a la conciliación para responder a las necesidades sin cargar su coste sobre las mujeres.

la opinión de los/as trabajadores/as confirma esta “tibia” actitud empresarial ante la conciliación al calificarla como de moderadamente positiva, situando la iniciativa de la conciliación fuera del empresariado –tanto público como privado– que sería como mucho un correcto ejecutor de la legislación vigente.

La percepción que los/as trabajadores/as manifiestan sobre la actitud del empresariado en relación a las medidas de conciliación confirma la “tibieza” antes detectada y apunta hacia una postura que podríamos denominar de moderadamente positiva, en el caso del sector privado, o pasiva-positiva en el caso de los/as trabajadores/as públicos.

Cabe destacar en primer lugar el reconocimiento de que dicha actitud es positiva, puesto que sólo un 7% percibe que la empresa trata de disuadir u obstaculizar a los trabajadores y trabajadoras que buscan acogerse a las medidas de conciliación existentes. En el extremo opuesto, como mucho un 20% –en el caso del sector privado–, piensa que es desde la empresa donde se impulsan de manera activa tales medidas. Tal posición es insignificante entre los/as trabajadores/as públicos.

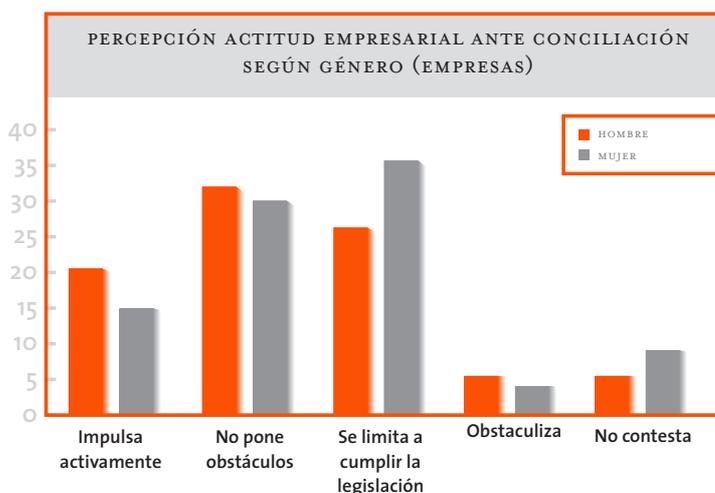


Lo cierto es que el posicionamiento de la mayoría de los/as trabajadores/as transmite la idea de que si bien la empresa no obstaculiza la decisión de los/as trabajadores/as de acogerse a las medidas –así lo reconoce un tercio de los encuestados–, ello se debe tan sólo al obligado cumplimiento de la legislación vigente: 32% o 57%, según sea sector privado o público.

Con ello se sitúa la iniciativa en materia de conciliación en general fuera del empresariado, cuya actitud es percibida como la de un correcto ejecutor; observándose una postura notablemente más crítica al respecto entre los/as trabajadores/as públicos que entre los de las empresas. Probablemente porque entre los primeros cabría imaginar que la Administración debería actuar de forma especialmente “ejemplificadora” al respecto, frente a un entorno laboral con ausencia de frenos a la implantación de medidas de conciliación por motivos de competitividad de mercado o de aumento –hipotético– de los costes laborales.

quienes más precisan o utiliza “de facto” las medidas de conciliación –las trabajadoras– son las que perciben una actitud más pasiva del empresariado para impulsarla.

En el sector privado, las trabajadoras –usuarios de facto más intensas de la conciliación– son las que plantean una visión menos optimista que sus compañeros sobre la actitud activa de la empresa a la hora de impulsar la conciliación.

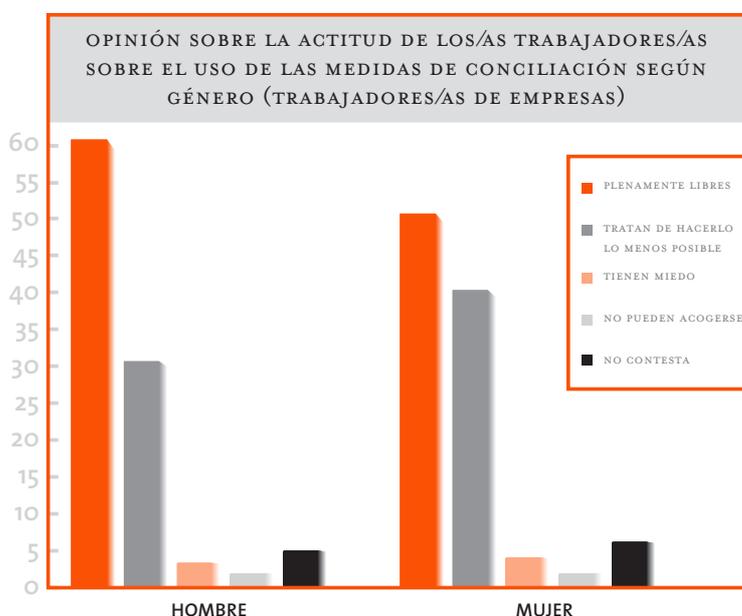


C. ACTITUD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS ANTE EL USO DE LAS MEDIDAS: LIBERTAD CONDICIONADA

un contingente destacable de trabajadores/as –más acentuadamente entre quienes más las demandan o precisan– manifiesta una actitud de autocontención en el uso de las medidas, lo que denota una parcial “libertad condicionada” de acceso.

La actitud de los/as trabajadores/as a la hora de acceder a las fórmulas de conciliación, especialmente en el sector privado, revela una autocontención en su uso. Así, aunque algo más de la mitad (55%) piensa que los/as trabajadores/as son plenamente libres de utilizarlas, un 40% opina que en realidad la actitud es la de hacer el menor uso posible de tales medidas (35%) o incluso de no utilizarlas por temor a represalias (3%). En el ámbito público la actitud de libre acceso está más arraigada (69%), aunque cerca de un 30% opina de igual forma que los/as trabajadores/as de las empresas sobre autocontención en el uso.

Y este dato resulta aún más revelador, ya que quienes más confirman las “trabas de autocontención” en el ámbito de las empresas son quienes más las utilizan o precisan: las trabajadoras y los colectivos con niveles socioeconómicos más bajos.



En este ámbito se da una correlación casi perfecta entre las respuestas sobre las actitudes ante la conciliación percibidas en relación a las empresas y los/as trabajadores/as al respecto. Quien más firmemente opina que la empresa no pone pegas es quien con más fuerza plantea una actitud de mayor accesibilidad a las medidas y, al contrario, entre los que opinan que la patronal pone obstáculos se plantean más dudas sobre la posibilidad de acceder libremente a la conciliación.

Por su parte, en el ámbito público –sin distinción por sexo– son los/as trabajadores/as de menor categoría profesional y condición socioeconómica quienes se sienten más vulnerables ante una hipotética reacción negativa del Ayuntamiento, declinando por tanto el uso; cuando precisamente ambas circunstancias constituyen factores clave de acceso a las medidas de conciliación.

D. DEMANDAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: AMPLIACIÓN REAL DE LOS SERVICIOS DE APOYO Y DE LAS AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN, MÁS ALLÁ DE LAS DECLARACIONES DE INTENCIONES

al otro gran protagonista de la conciliación, la administración pública, tanto trabajadores/as como empresarios coinciden en la demanda prioritaria: ayudas y ampliación de la cobertura de los servicios públicos. luego, cada uno establece su propia jerarquía: la patronal solicita subvenciones de la cuota de la seguridad social; los/as trabajadores/as, mayor control de los empleadores y medidas legislativas.

Coherentemente con el papel coprotagonista en la conciliación otorgado por todos a la Administración pública, empresarios/as y trabajadores/as coinciden en reclamarle lo que aún supone hoy un déficit clamoroso, más allá de las declaraciones de intenciones: ayudas y ampliación de los servicios públicos de apoyo a la conciliación.

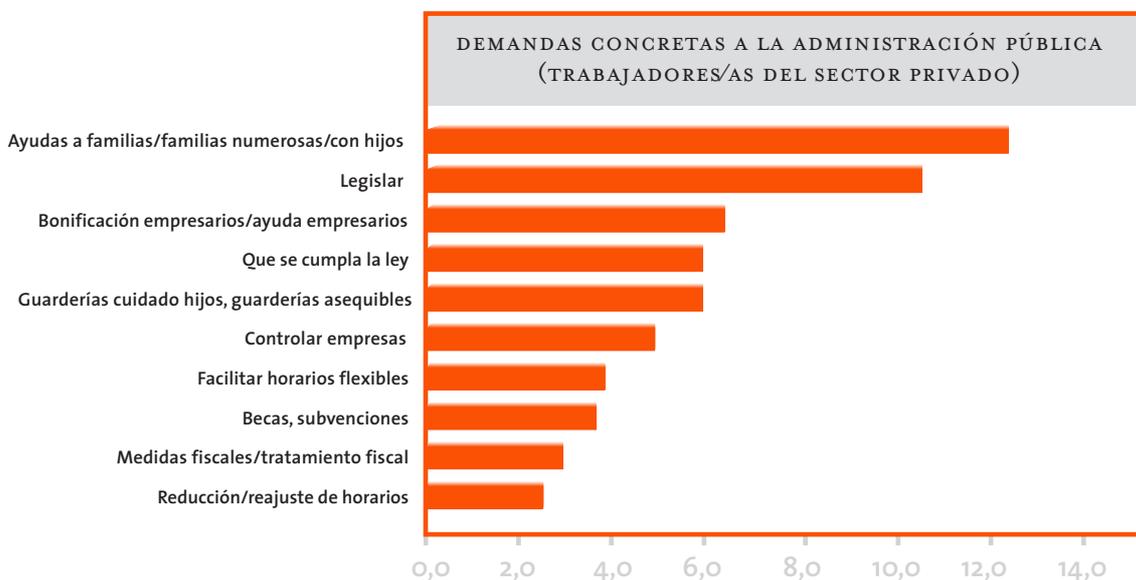
En concreto, el **discurso de los empresarios** coincide en señalar como papel básico para los poderes públicos el de crear un marco social que promueva la participación equitativa de los hombres y de las mujeres en las responsabilidades familiares permitiendo a las mujeres la incorporación plena en el mundo del trabajo. Para ello, mencionan obviamente el cometido legislativo sobre conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo marco reciente (Ley 39/1999), aun no habiendo sido la solución, ha servido como punto de partida para impulsar otro tipo de propuestas públicas y privadas. Junto a ello señalan el papel de la Administración como gran difusor y comunicador social de la conciliación, y evitar así el desconocimiento de las medidas a implantar apuntado como factor clave a la no aplicación de éstas.

Al margen del cometido legislativo, los empresarios apuestan por la ampliación de la cobertura de los servicios públicos, lo que debería suponer un cambio en las prioridades del gasto público, considerando el destinado a servicios a la familia como de máximo interés social. Con peso similar en el conjunto de respuestas, y desde una óptica más estrictamente empresarial, solicitan deducciones en la cuota de la Seguridad Social, beneficios fiscales y la mejora en la regulación de los contratos de interinidad y otras tipologías contractuales.



Por su parte, los/as trabajadores/as de esas mismas empresas (privadas) coinciden parcialmente con las demandas de la patronal, pero se diferencian en su jerarquía, además de incluir otras específicas. Si las agrupamos en cuatro grandes apartados, predominan las demandas de ayudas o servicios a los trabajadores para conciliar (algo más acentuado entre las mujeres); le sigue por orden decreciente la necesidad de controlar a los empleadores, la capacidad de legislar y, finalmente, el apoyar a los empresarios (todas ellas más señaladas por los varones).

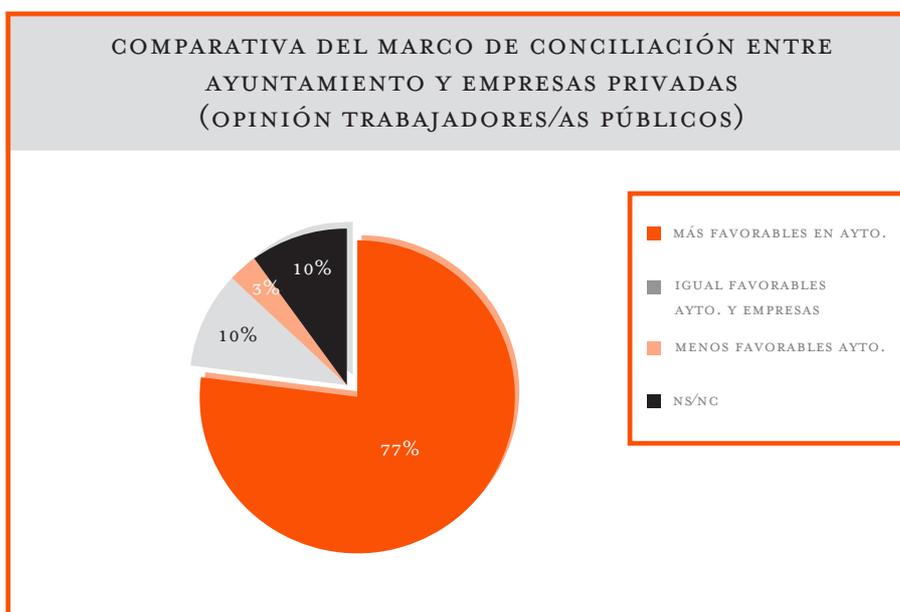
En todo caso, el ranking desagregado de medidas pone de manifiesto cómo la bonificación de las cuotas a los empresarios –tercera mencionada– constituye una prioridad compartida también por los trabajadores/as, lo que denota el calado real de tal problema. Pero al mismo tiempo aparece la insuficiente cobertura o cumplimiento del marco legislativo actual, la necesidad de implantar la flexibilidad –temporal– en beneficio de quien trabaja, o el control de la aplicación de los mínimos legales.



E. LA SITUACIÓN MÁS FAVORABLE DE LOS/AS TRABAJADORES/AS PÚBLICOS PARA CONCILIAR

los/as trabajadores/as públicos son conscientes de disfrutar de un marco más propicio para la conciliación que en el sector privado ligado, sobre todo, a la mayor disponibilidad temporal por los horarios laborales.

Existe una conciencia mayoritaria por parte del/la trabajador/a del sector público analizado (Ayuntamiento) –especialmente entre las mujeres– de disponer de unas condiciones de trabajo más favorables para la conciliación que los/as trabajadores/as de las empresas privadas. Dicha valoración positiva se refiere no sólo a las mejores condiciones de trabajo en general que ofrece el sector público (horarios, carga laboral, estabilidad), sino también a la existencia de medidas o ayudas para la conciliación más favorables. De hecho, entre las medidas adoptadas y recogidas en esta investigación dentro del sector público en general destaca la existencia de una mayor disponibilidad temporal horaria y una ampliación de los beneficios establecidos por ley. Entre ellos cabe señalar: el incremento del periodo de maternidad, el aumento de días de permiso relacionados con la atención a personas dependientes, la flexibilidad horaria en la entrada y salida, etcétera.



Sin embargo, cuando se indaga la opinión de los/as trabajadores/as municipales sobre su situación comparada con la existente en otras Administraciones públicas los resultados son menos espectaculares, pues, en primer lugar, un elevado porcentaje –doble entre varones que entre mujeres– no tiene una idea formada al respecto y, en segundo lugar, porque la mayoría de ellos considera que las medidas del Ayuntamiento son igual de favorables para los/as trabajadores/as que las existentes en el resto del sector público. Aun así, uno/a de cada cuatro –más acentuado entre las trabajadoras municipales– considera que la situación en el Ayuntamiento de Madrid es más favorable que en otras Administraciones.

En todo caso, esta opinión está íntimamente ligada a la categoría ocupacional de quien responde, en el sentido de que, al descender ésta, lo hace igualmente la percepción de situación más favorable de los/as trabajadores/as municipales.