

# 3

## LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: DISPONIBILIDAD, USO Y OPINIÓN SOBRE FÓRMULAS EXISTENTES EN LA EMPRESA

### 3.1 INTRODUCCIÓN

El primer paso para conocer la accesibilidad de los/as trabajadores/as a las fórmulas institucionalizadas de conciliación es indagar sobre su disponibilidad y uso en la empresa. Por ello, en este capítulo se indaga, en primer lugar, sobre tal cuestión respecto a algunas medidas correspondientes a lo que podríamos denominar los mínimos legales; esto es: las recogidas en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar (que en su mayor parte no han hecho sino ampliar derechos ya contemplados en el ET<sup>1</sup> o la Ley de Riesgos Laborales). Éstas han sido: la reducción de jornada por motivos familiares; los permisos retribuidos; las excedencias para cuidado de hijos o familiares; la reserva de puesto tras nacimiento del hijo, y las medidas especiales para evitar riesgo durante el embarazo.

En segundo lugar se contemplan también otras fórmulas de conciliación no recogidas como mínimos de obligado cumplimiento, pero potencialmente disponibles en la empresa –flexibilidad horaria; disponibilidad de servicios o ayudas para cuidado de personas dependientes; nuevas formas de organización del trabajo ligadas a las TIC<sup>2</sup>–, en no pocos casos propiciados por la presencia de los anteriores.

Tanto en unas como en otras, además, se analizan los canales a través de los que se tuvo conocimiento de las medidas; la percepción razonada de su eficacia y la universalidad de acceso a las mismas o las trabas existentes al respecto. Por último, como en los capítulos anteriores, se finaliza el análisis

---

<sup>1</sup> Estatuto de los Trabajadores.

<sup>2</sup> Tecnologías de Información y Comunicación.

indagando sobre las demandas específicas formuladas a la empresa para armonizar la vida familiar y laboral de manera más acorde, en su caso, con las necesidades e intereses de los/as trabajadores/as.

En síntesis, se trata de responder a las preguntas: ¿cuáles medidas se conoce que están disponibles y cuáles se usan? ¿Cómo se accedió a su conocimiento? ¿Se percibe que pueden acceder libremente a ellas todos/as los que las necesitan? ¿Son eficaces para conciliar la vida laboral y familiar? ¿Qué otras podrían arbitrarse para mejorar la conciliación?

Para desarrollar este capítulo –como se hizo en el primero– 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 darán los datos aportados por los tres cuestionarios aplicados a una muestra representativa del entorno laboral madrileño: empresarios; trabajadores/as del sector privado y trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

## 3.2 CONCLUSIONES

**conocimiento casi universal y elevada disponibilidad en las empresas de los “mínimos legales” de conciliación.** La Ley de Conciliación de 1999 recogió y amplió una serie de aspectos para favorecer y posibilitar al conjunto de los/as trabajadores/as –con una relación laboral estable– la mejora de aspectos para armonizar su vida familiar y laboral. Para muchos, este marco legal nació con cortedad de miras, bien por no abordar la desigualdad de género y la discriminación laboral de las mujeres de la que se parte, bien por establecer de facto limitaciones en el número de beneficiarios/as –básicamente por razones económicas<sup>3</sup>, bien por exclusión de determinados supuestos<sup>4</sup>, o por el escaso soporte efectivo de las propuestas sobre servicios de apoyo. Sin embargo, y pese a las lagunas en su articulado, hay que reconocer que su entrada en vigor ha sido un punto de partida importante aunque no sea más que para impulsar otro tipo de propuestas, públicas y privadas, en el campo de la conciliación.

Pues bien, la investigación ha ratificado que los mínimos de este marco legal son conocidos de forma prácticamente universal por los/as trabajadores/as madrileños, que reconocen mayoritariamente su disponibilidad en la empresa tanto pública como privada.

**el hecho de que las fórmulas estén disponibles en la empresa no implica el que se utilicen generalizadamente por todos/as los que las podrían utilizar para resolver los problemas reales de conciliación: la desigualdad de partida según género se hace sentir.**

A pesar de su disponibilidad formal, el uso que se hace de estas fórmulas es muy desigual, y en general muy parco en relación a las necesidades de conciliación detectadas o a las demandas de los/as trabajadores/as al respecto. Las desigualdades y discriminaciones de género y socioeconómicas de partida se hacen sentir. Así, en general, aquellas fórmulas que mejorando la disponibilidad temporal comportan un mayor impacto económico sobre la economía familiar de los/as trabajadores/as, al estar exentas de remuneración –reducción de jornada, excedencias–, se usan menos que las que no lo comportan. Pero, además, la desigualdad de partida de género hace que prácticamente en todos los supuestos quien mayoritariamente accede a estas fórmulas sean las mujeres, salvo aquellas en las que el impacto económico de su uso sobre las economías domésticas se neutraliza.

---

<sup>3</sup> Una parte importante de la población trabajadora no puede solicitar una reducción de jornada o periodos de excedencia para el cuidado de hijos/as por llevar aparejada la renuncia, en la misma proporción, del cobro del salario.

<sup>4</sup> La ley no contempla ayudas en lo referente a la atención de enfermedades no graves o que no requieran hospitalización, principal fuente de absentismo laboral femenino.

Así, pese a que la mayoría de las fórmulas están disponibles para hombres y mujeres, el papel central de la trabajadora en la armonización de la vida laboral y familiar es patente y además se acrecienta en los hogares con personas dependientes y cónyuge ocupado laboralmente, al no aumentar en paralelo la corresponsabilidad.

**medidas como la reducción de jornada –doblemente utilizada por las mujeres– esconden un conjunto de trabas para el/la trabajador/a que la convierten en manifiestamente mejorable.**

Las consecuencias de este “protagonismo obligado” en la conciliación por parte de la trabajadora también en el ámbito laboral –en el doméstico ya se ha comentado– hacen que medidas como por ejemplo la reducción de jornada se utilice el doble por la mujer trabajadora, o las excedencias para cuidado de familiares cuatro veces más que los varones, lo que le acarrea un conjunto de consecuencias diferencialmente negativas al respecto. De hecho, buena parte de las usuarias de estas medidas presentan un menor grado relativo de satisfacción en su uso en relación a los varones en el mismo caso (probablemente por el diferencial impacto sobre sus trayectorias laborales); una de cada seis potenciales usuarias no lo ha llegado a ser por imposibilidad de acceder a ellas; quienes más las utilizan –las trabajadoras de empresas– son las que en mayor proporción (una de cada seis) pone en duda la eficacia de tales medidas; y la mitad de las usuarias de estas medidas declara que aunque están disponibles en la empresa la actitud más generalizada entre sus compañeras es la de hacer el menor uso posible de ellas.

**fuera de los “mínimos” legales las otras medidas disponibles tienen menos presencia en las empresas. la flexibilidad de horarios laborales, la más extendida, se utiliza mucho menos de lo que se demanda, lo que pone en duda su real adaptación a las necesidades de los/as trabajadores/as o su efectiva disponibilidad sin trabas.**

De entre las otras fórmulas disponibles en una parte de las empresas –en menor medida que los mínimos legales– destaca la flexibilidad horaria, muy por encima de la disponibilidad de los servicios para dependientes o las nuevas formas de organización laboral ligadas a las TIC (con una presencia casi testimonial: apenas un 4% de los/as trabajadores/as la reconoce disponible).

Sin embargo, la flexibilidad temporal al servicio de los intereses del trabajador parece constituir aún una asignatura pendiente. Primero, porque los propios empresarios ponen en duda su continuidad y ampliación, pero sobre todo porque tal como está disponible no parece responder a las necesidades reales de quien la precisa. De hecho, ¿cómo explicar su parca utilización real –apenas uno de cada seis trabajadores/as, y siempre mucho más por las mujeres– cuando constituye la primera demanda insatisfecha expresada, como se recoge en las encuestas a trabajadores/as o empresarios/as? Probablemente la actitud de “libertad condicionada” de uso de las mismas –evitarlo al máximo pese a necesitarlas– por sus consecuencias económicas, o sobre la carrera laboral, o por la dificultad real de acceso, explique este hecho.

**aunque la satisfacción expresada por los/as trabajadores/a sobre la eficacia de las medidas para conciliar es elevada, ésta disminuye sensiblemente entre quienes más las utiliza. y ello contrasta con la eficacia positiva de las mismas, reconocida por los empresarios, al mejorar el clima laboral tras su aplicación.**

El carácter manifiestamente mejorable de buena parte de las medidas disponibles en las empresas se pone de manifiesto al comprobar que quienes más las utiliza –mujeres con cargas familiares– son quienes más pone en duda su bondad. La escasez de los tiempos asignados, la inaplicabilidad en la práctica a todos los puestos de trabajo, o lo parco de las ayudas nos están alertando sobre la insuficiencia de las mismas.

Ello contrasta con el punto de vista de una parte los empresarios, que, tras aplicar estas medidas, reconocen que el clima laboral ha mejorado, incluso –pese a las reticencias– que se ha incrementado la productividad. Tanto es así, que quien ha probado va a repetir, ampliando la experiencia.

Sin duda, hay mucho camino por andar y los pasos actuales están abriendo un camino para un futuro muy distinto de estos primeros “balbuceos conciliadores”.

**las demandas de los/as trabajadores/as reclaman un mayor protagonismo en la conciliación al ámbito laboral –disponibilidad temporal– o al colectivo –servicios y ayudas públicas–. en general, las demandas guardan estrecha relación con los entornos laborales y las fórmulas a las que se recurre.**

Las demandas y su jerarquía son coherentes con las circunstancias objetivas de cada entorno laboral. Los/as trabajadores/as demandan sobre todo –especialmente en el sector privado– la modificación de los tiempos laborales, flexibilizándolos, y, en segundo lugar –prioritario para los/as trabajadores/as públicos–, las ayudas o servicios para dependientes.

En general, las demandas guardan relación directa con los entornos familiares y sus características concretas (presencia de dependientes, tipo de éstos, etc.), pero también tienen que ver con los instrumentos de conciliación a los que vienen recurriendo los/as trabajadores/as en su entorno familiar.

### 3.3 PRINCIPALES RESULTADOS

#### A. CONOCIMIENTO Y DISPONIBILIDAD CASI UNIVERSALES DE LOS “MÍNIMOS LEGALES” DE LA LEY DE CONCILIACIÓN

**conocimiento casi universal y fuerte disponibilidad de los “mínimos legales” de conciliación tanto en el sector privado como –especialmente– en el público.**

Lo más importante a destacar es el conocimiento, podríamos decir casi universal, de la mayor parte de las medidas existentes –al menos a nivel formal– derivadas de la Ley de Conciliación, algo que se produce tanto entre los/as trabajadores/as del Ayuntamiento como en los de las empresas privadas.

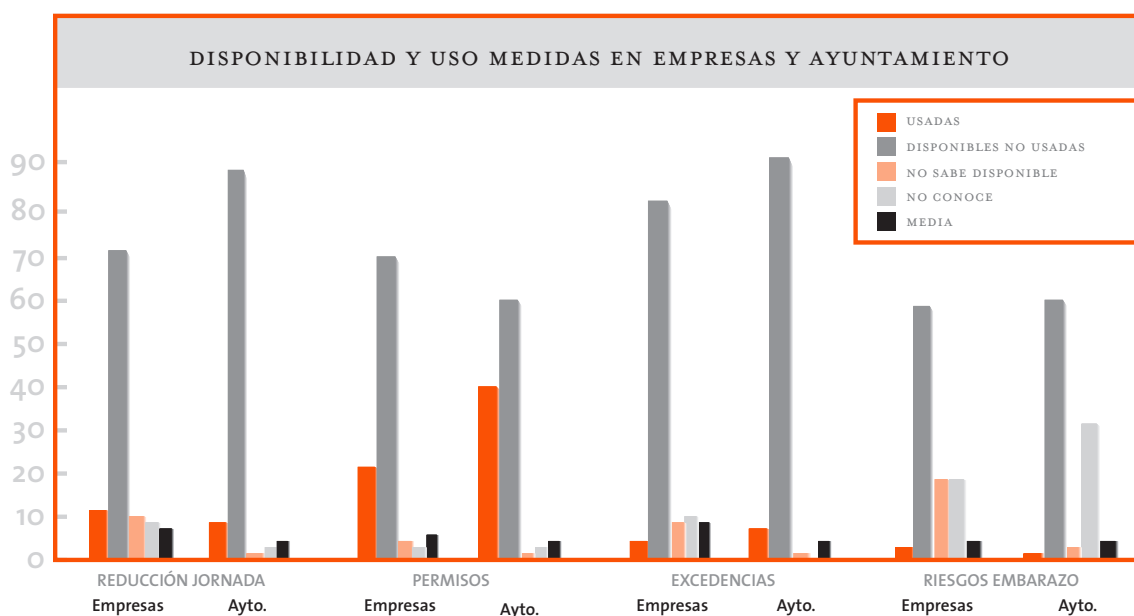
Más del 90% de los/as trabajadores/as consultados en el Ayuntamiento de Madrid saben de la existencia de las medidas por las que se ha indagado; y algo menos, pero por encima del 80% de los que trabajan en las empresas privadas, afirman conocer que tales medidas existen<sup>5</sup>. Frente a esto, en torno a un 3% de los/as entrevistados/as en el caso del Ayuntamiento, y el 7% en el caso de las empresas (con excepción de la medida sobre suspensión cautelar del contrato por riesgos del embarazo, donde los porcentajes son más altos, un 34% en el caso del Ayuntamiento y un 20% en el caso de las empresas), los/as entrevistados/as afirman desconocer su existencia. Y junto a este elevado grado de conocimiento destaca asimismo la percepción de su **elevada disponibilidad** en la empresa: más del 90% o del 80% –según se trate del Ayuntamiento o de las empresas– así lo declaran.

Entre las más conocidas y disponibles se encuentran en primer lugar la reducción de jornada y los permisos retribuidos –medidas contempladas tradicionalmente en el Estatuto de los Trabajadores–, seguidos muy de cerca por las excedencias para cuidado de hijos. Por el contrario, las medidas más “novedosas” –completadas por la Ley de Conciliación–, las destinadas a posibilitar el cambio de puesto de trabajo para evitar riesgos durante el embarazo o el periodo de lactancia, son las que registran una menor percepción de disponibilidad (siempre por encima del 60% en todo caso), algo especialmente

---

<sup>5</sup> En el caso del Ayuntamiento no se indagó sobre la reserva de puesto, y en cambio se detalló la excedencia por motivos familiares; ésta es la única no coincidencia; las cuatro restantes son idénticas en ambos casos y por tanto comparables.

destacado en el Ayuntamiento de Madrid, puesto que en las empresas al menos su conocimiento supera el 80% de los trabajadores/as. Una explicación posible a la diferencia existente entre los dos ámbitos podría deberse al diferente tipo de labores que se desarrollan en ambas esferas. Entre los trabajos que se desarrollan en el Ayuntamiento son muy escasos (o casi inexistentes) aquellos que puedan producir riesgo para el feto, mientras que en las empresas éstos son más abundantes, y el hecho de la posibilidad de que pueda afectar o no es muy posible que influya en el grado de preocupación y, por tanto, en su grado de conocimiento sobre la existencia de esta medida.

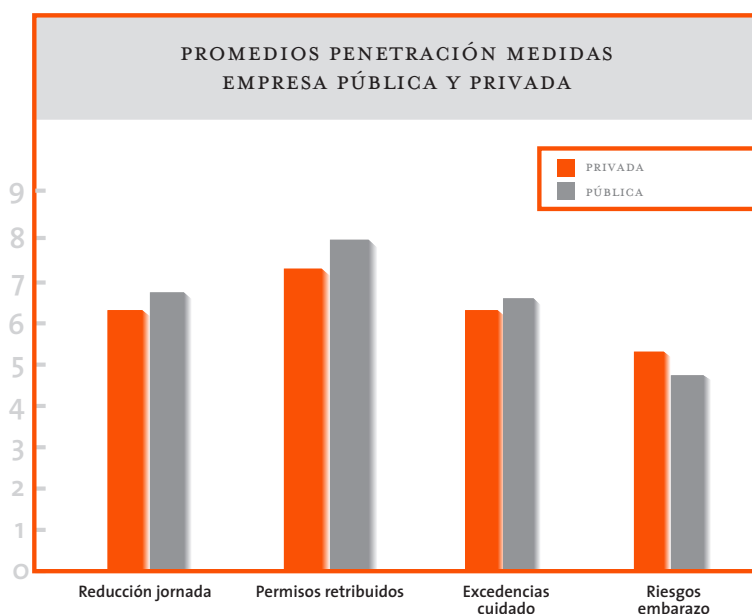


AYUNTAMIENTO DE MADRID															
GRADO CONOCIMIENTO Y USO	REDUCCIÓN JORNADA			PERMISOS RETRIBUÍDOS			EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS			EXCEDENCIAS CUIDADO FAMIL.			MEDIDAS ESPECIALES EMBARAZO		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Disponibles y usadas	5,7	9,1	7,0	37,5	42,9	39,5	2	8	4,2	2,4	2,3	2,3	4,6	2,8	
Disponibles no usadas	90	87	88,8	60,8	53,7	58,2	92	89,7	91,1	82,6	91,4	85,8	64,4	53,7	59,2
<b>Conocimiento y disponibilidad total</b>	<b>95,7</b>	<b>96,1</b>	<b>95,8</b>	<b>98,3</b>	<b>96,6</b>	<b>97,7</b>	<b>94</b>	<b>97,7</b>	<b>95,3</b>	<b>85</b>	<b>93,7</b>	<b>88,1</b>	<b>64,4</b>	<b>58,3</b>	<b>62</b>
Existen pero no sabe disponibles	1,7	1,1	1,5	0,3	0,6	0,4	2	0	1,3	4,4	1,1	3,2	2,7	6,3	4,1
<b>Conocimiento con/sin disponibilidad</b>	<b>97,4</b>	<b>97,2</b>	<b>97,3</b>	<b>98,6</b>	<b>97,2</b>	<b>98,1</b>	<b>96</b>	<b>97,7</b>	<b>96,6</b>	<b>89,4</b>	<b>94,8</b>	<b>91,3</b>	<b>67,1</b>	<b>64,6</b>	<b>66,1</b>
Desconocimiento total	2,7	2,8	2,7	1,4	2,9	1,9	4	2,3	3,4	10,7	5,2	8,7	33,1	35,4	34
<b>Desconocimiento y NC</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>1,9</b>				<b>10,7</b>	<b>5,2</b>	<b>8,7</b>	<b>33,1</b>	<b>35,4</b>	<b>34</b>
<b>MEDIA</b>	<b>6,92</b>	<b>7</b>	<b>6,9</b>	<b>8</b>	<b>8,1</b>	<b>8,0</b>	<b>6,7</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>6,1</b>	<b>6,7</b>	<b>6,33</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>

EMPRESAS PRIVADAS															
GRADO CONOCIMIENTO Y USO	REDUCCIÓN JORNADA			PERMISOS RETRIBUIDOS			EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS			RESERVA PUESTO			RIESGOS EMBARAZO		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Disponibles y usadas	7,8	15,6	11,6	14,4	32,4	22,3	0	8,5	3,7	0	28,4	12,4	0	6,6	2,9
Disponibles no usadas	74,8	69,1	72,1	78,7	59,6	70,3	83,1	80,3	81,9	89,2	64,5	78,4	61,3	61	61,1
<b>Conocimiento y disponibilidad total</b>	<b>82,6</b>	<b>84,8</b>	<b>83,6</b>	<b>93,1</b>	<b>92</b>	<b>92,6</b>	<b>83,1</b>	<b>88,8</b>	<b>85,6</b>	<b>89,2</b>	<b>92,9</b>	<b>90,8</b>	<b>61,3</b>	<b>67,6</b>	<b>64</b>
Existen pero no sabe disponibles	8,1	9,5	8,8	3,9	5,1	4,4	7,9	6,6	6,8	4,3	4,2	4,3	18,8	16,8	17,9
<b>Conocimiento con/sin disponibilidad</b>	<b>90,7</b>	<b>94,3</b>	<b>92,4</b>	<b>97</b>	<b>97,1</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>95,4</b>	<b>92,4</b>	<b>93,5</b>	<b>97,1</b>	<b>95,1</b>	<b>80,1</b>	<b>84,4</b>	<b>81,9</b>
Desconocimiento total	6,6	4,1	5,4	2,6	2,1	2,4	7,6	4,3	6,2	5,8	2,1	4,2	15	11,8	13,6
Ns/Nc	2,7	1,6	2,2	0,3	0,9	0,6	2,3	0,5	1,5	0,8	0,9	0,7	5	3,9	4,5
<b>Desconocimiento y NC</b>	<b>9,3</b>	<b>5,8</b>	<b>7,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,9</b>	<b>4,8</b>	<b>7,7</b>	<b>6,6</b>	<b>3</b>	<b>4,9</b>	<b>20</b>	<b>15,7</b>	<b>18,1</b>
<b>MEDIA</b>	<b>6,2</b>	<b>6,7</b>	<b>6,5</b>	<b>7</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>6,2</b>	<b>6,7</b>	<b>6,4</b>	<b>6,9</b>	<b>6,4</b>	<b>7,5</b>	<b>5,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4</b>

Las diferencias de conocimiento según género son poco significativas, salvo en dos supuestos: los varones desconocen más la existencia o disponibilidad de la reducción de jornada; de las medidas para evitar riesgos durante el embarazo –en el ámbito privado– y de las excedencias para cuidar familiares –en el ámbito público–. Probablemente la diferencia en el uso real de tales medidas, que ahora veremos, tiene que ver con el nivel de desconocimiento.

En una escala de entre 0 = desconocimiento total y 10= conocimiento disponibilidad y uso, el promedio estaría en torno a 6,5 puntos, lo que puede catalogarse de **medio-alto**. Salvo en las mencionadas medidas relativas a riesgos durante el embarazo, los promedios están muy igualados, ligeramente más elevados entre los trabajadores públicos que entre los privados.



**pese a tan elevada disponibilidad, el uso que se hace de estas medidas de conciliación es muy moderado y dispar entre ellas.**

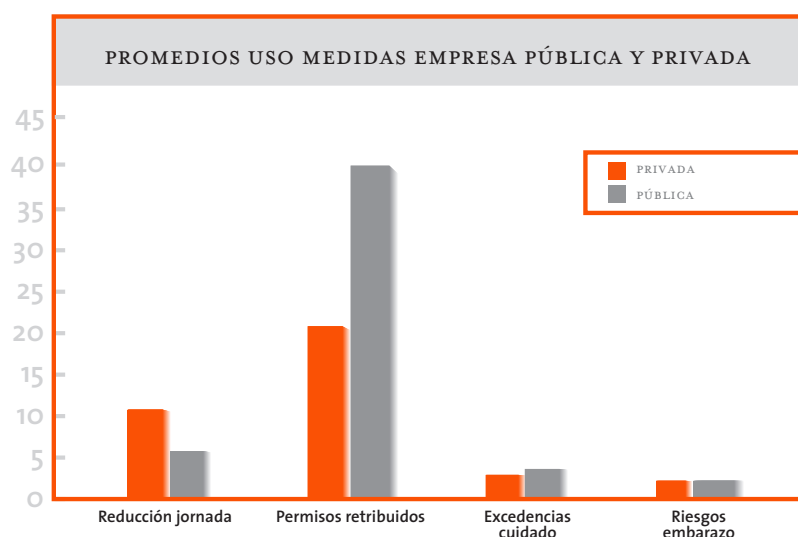
Sin embargo, tal potente nivel de disponibilidad no acarrea un uso efectivo paralelo de las mismas. De hecho, éste apenas supera el 10% de los/as trabajadores/as de las empresas y cerca del 14% de los del Ayuntamiento. Sin embargo, las diferencias entre unos y otros tipos de medidas son más que notables. Los permisos retribuidos encabezan el ranking con un 22% de utilización en las empresas

y casi el doble (39%) en el Ayuntamiento; por el contrario, el acogerse a las medidas para evitar riesgos durante el embarazo apenas supera un 3% de utilización en ambas esferas, algo explicable dada la especificidad de la misma. Combinando disponibilidad y uso se pueden tipificar las medidas analizadas en las siguientes categorías:

- **Amplia disponibilidad y uso elevado:** permisos retribuidos.
- **Amplia disponibilidad y uso destacable:** reserva de puesto tras el embarazo.
- **Amplia disponibilidad y uso muy modesto:** reducción de jornada y excedencias para cuidado de hijos y familiares
- **Moderada disponibilidad y uso modesto:** medidas para evitar riesgos durante el embarazo.

En términos generales, y a expensas de explicaciones más concretas en cada una de las medidas, se podría decir que aquellas que mejorando la disponibilidad temporal comportan un mayor impacto económico sobre la economía familiar de los/as trabajadores/as, al estar exentas de remuneración –reducción de jornada; excedencias–, se usan menos que las que no lo comportan.

Por otra parte, las diferencias entre los/as trabajadores/as públicos y privados en el uso de estas medidas se explica sobre todo por el diferente entorno de las condiciones de trabajo. El acceso a permisos –más utilizado en el Ayuntamiento– es más viable entre los/as trabajadores/as públicos por el tipo de labor desarrollada y las condiciones diferenciales de acceso a las mismas, mientras que la reducción de jornada –más utilizado por los trabajadores de empresas– cabe explicarlo por las diferencias en los horarios laborales: el 98% tiene jornada continua en el Ayuntamiento, mientras que el 65% tiene jornada partida en las empresas.

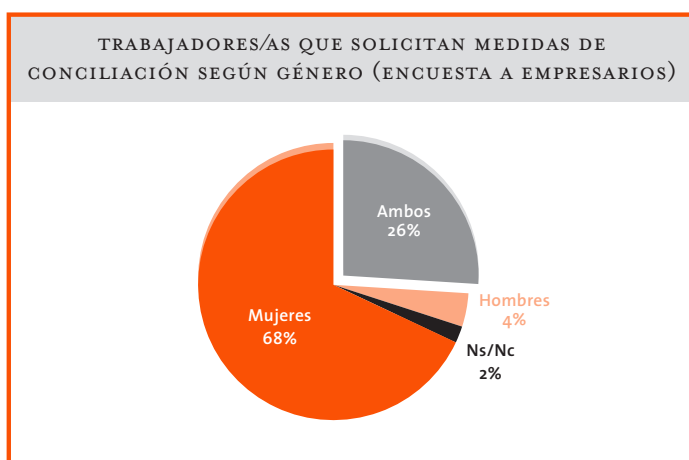


**en prácticamente todos los casos las mujeres usan más las medidas de conciliación que los varones; en la mayoría, al menos doblan a los varones en el uso, salvo en aquellas en las que el impacto económico se neutraliza.**

Aunque la práctica totalidad de las medidas afectan teóricamente en su uso tanto a hombres como a mujeres, son éstas las que acceden a ellas de forma mayoritaria. Si excluimos la reserva de puesto tras el nacimiento y las medidas para evitar riesgos durante el embarazo, de uso exclusivo por las trabajadoras, en el resto de supuestos, la utilización que hacen las mujeres duplica o triplica a la que

hacen los varones. Ello, aparte de motivos voluntarios y de las limitaciones de la propia ley<sup>6</sup>, se explica por razones culturales –“rol” atribuido a las mujeres en relación a las tareas reproductivas–, pero también por motivos económicos, dado el diferente impacto que la merma de aportación a las economías domésticas –derivada de la reducción de sueldos paralela a la de jornada o excedencia– supone en hombres y mujeres. De hecho, cuando este impacto se neutraliza –permisos retribuidos– las diferencias de uso según género se amortiguan notablemente, y además coincide al ser éstas el tipo de medidas que más utilizan los varones de entre todas las disponibles.

Desde la perspectiva empresarial, la encuesta realizada a los responsables de RR HH de empresas madrileñas ratifica este uso mayoritario de las medidas de conciliación por parte de las trabajadoras. De hecho, el 68% de las respuestas dadas apuntan a la mujer como única solicitante y beneficiaria de medidas conciliadoras, frente al 25% en que tanto hombres como mujeres solicitan su disfrute, y sólo un 4% de las respuestas señalan a los hombres como únicos beneficiarios.



Las entrevistas realizadas con responsables de RR HH en este ámbito justifican tal hecho únicamente por aspectos culturales; esto es, como reflejo del papel de la mujer, “de facto”, como única responsable de armonizar el ámbito familiar y profesional; y su papel predominante en las tareas de reproducción doméstica y familiar.

Situación en todo caso que más bien denota lo que es la inexistencia o insuficiencia de respuestas y alternativas sociales y empresariales frente a las necesidades actuales de conciliar lo laboral y lo familiar.

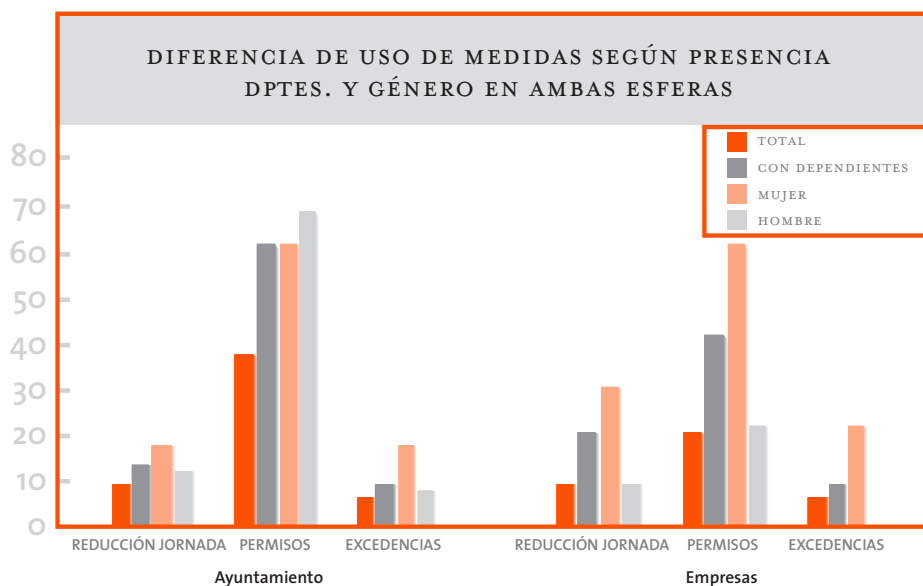
**dos variables acentúan el uso de las medidas de conciliación: la presencia de personas dependientes en la familia y la ocupación laboral de los dos cónyuges; en ambos supuestos, la utilización de las medidas de conciliación por parte de la mujer trabajadora en relación a los varones aún se acrecienta más.**

Como era esperable, la presencia de personas dependientes en el hogar y la situación de ocupados de ambos cónyuges acrecienta notablemente el uso de medidas de conciliación. Sin embargo, cabría esperar en estos casos una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de atender, mediante los permisos, las demandas de conciliación. No parece ser así.

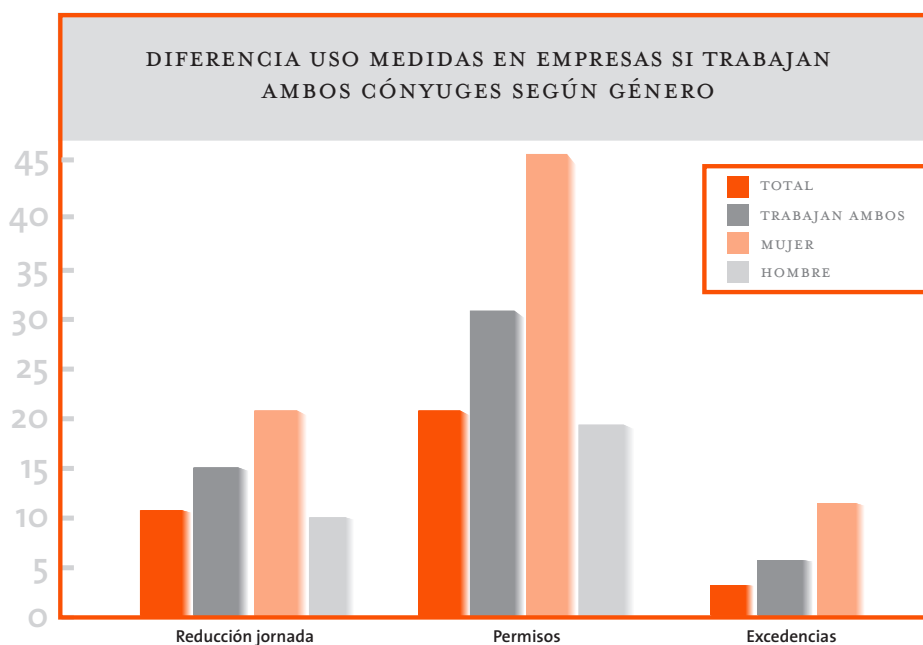
<sup>6</sup> Para que el padre pueda disfrutar del permiso de paternidad la madre debe ser trabajadora por cuenta ajena, lo que limita el uso de este permiso a los hombres, que no podrían acceder aunque quisieran.



En concreto, en el caso de familias con dependientes,<sup>7</sup> ciertamente el acceso general a este tipo de medidas prácticamente se duplica en relación a la cifra antes manejada, tanto en las empresas privadas como en el Ayuntamiento. Pero en esos casos el diferencial de uso por parte de la mujer respecto al varón, que antes señalamos, aún se acentúa más, con la excepción del acceso a permisos retribuidos por parte de los varones del Ayuntamiento, en que sucede incluso lo contrario.



En el caso de que trabajen ambos cónyuges el uso de medidas se incrementa notablemente (un 50% respecto a la cifra antes citada), puesto que además en este caso en un 55% de esas familias hay personas dependientes. Sin embargo, el diferencial de acceso según género por parte de la mujer trabajadora no sólo no se amortigua, sino que se acrecienta respecto a los promedios anteriores.

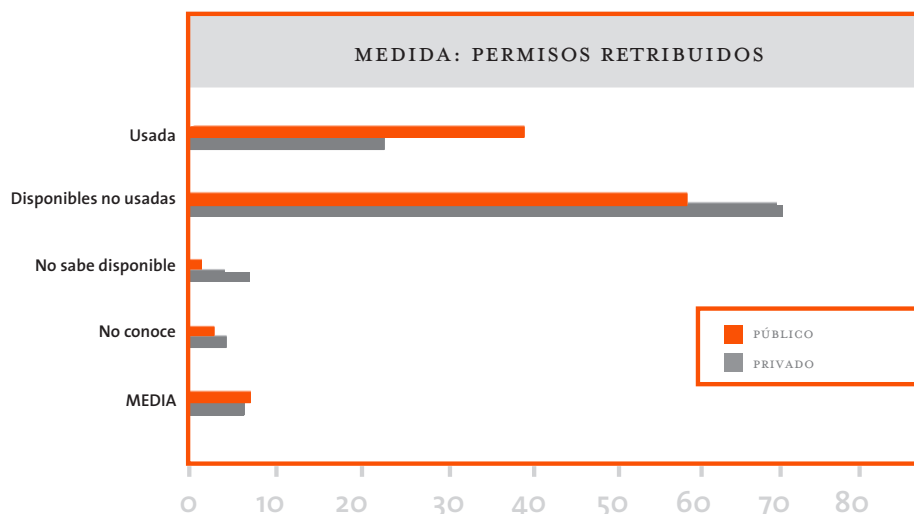


<sup>7</sup> Se ha limitado el análisis a las respuestas de los/as entrevistados/as con dependientes al caso del sustentador principal o cónyuge; esto es, con responsabilidad directa sobre el cuidado de los mismos.

**los permisos retribuidos –la más popular y utilizada de las medidas– se usan doblemente en el sector público, y mucho más por las trabajadoras, respecto a las de las empresas.**

Se trata de una medida de disponibilidad prácticamente universal en empresas y Ayuntamiento; es la más utilizada entre los/as trabajadores/as, con un diferencial elevado de uso según género (especialmente en las empresas en que las mujeres más que duplican a los varones), aunque sin diferencia en su uso según nivel socioeconómico familiar –puesto que no entraña impacto sobre los presupuestos–, y presenta –como antes se dijo– una notable diferencia en el conocimiento y, sobre todo, en el uso que hacen de ella en ambas esferas productivas.

En relación al primero, casi un 7% en las empresas desconoce su disponibilidad o existencia, mientras que en el Ayuntamiento tal proporción apenas alcanza al 2% de la plantilla. En relación al uso efectivo, éste es casi el doble entre los/as trabajadores/as del Ayuntamiento (casi el 40% lo ha usado) respecto a los de las empresas privadas (22%), probablemente por el diferente impacto sobre las carreras profesionales.



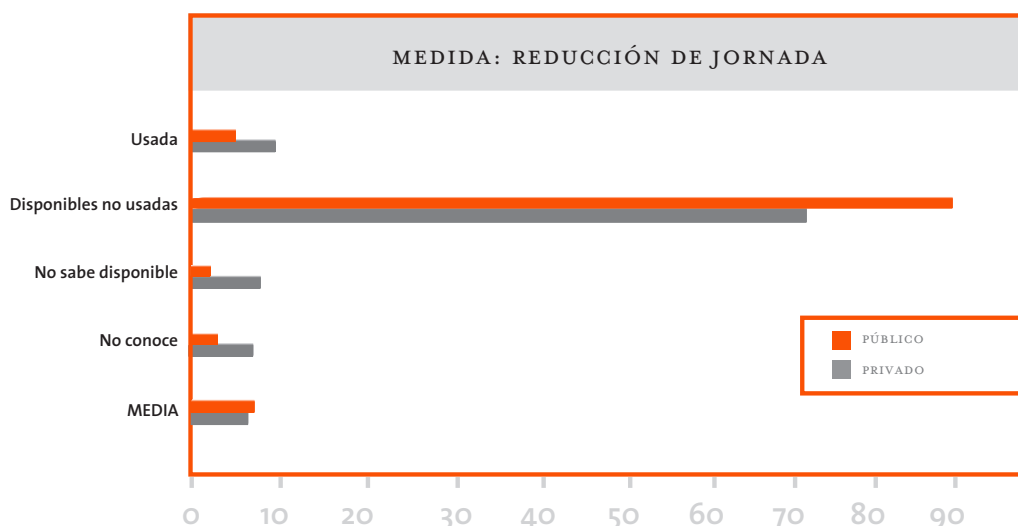
Estas diferencias de uso entre las trabajadoras de ambas esferas conservan una significativa distancia: 32% en empresas frente al 43% en el Ayuntamiento. Tal diferencia cabe atribuirle, en parte, a factores demográficos –la plantilla femenina del Ayuntamiento tiene más edad que la de las empresas, y con mayor presencia de personas dependientes–, pero también, y sobre todo, a factores de viabilidad efectiva para pedir y acceder al disfrute de este tipo de permisos. Esta diferencia sin duda es más pronunciada (tanto de consulta como de obtención) en el Ayuntamiento que en las empresas privadas, donde, además, se detecta –como antes se comentó– una actitud de automoderación en la solicitud de este tipo de permisos por parte de las trabajadoras, actitud inexistente en el Ayuntamiento.

**la reducción de jornada, más utilizada en las empresas y especialmente por las trabajadoras, presenta un perfil manifiestamente mejorable.**

Se trata de una medida de amplia disponibilidad y uso muy modesto: más modesto en el Ayuntamiento (7%) que en las empresas (11%); presenta grandes diferencias según género (las mujeres doblan a los varones en su uso en ambas esferas) y también según el nivel socioeconómico de la familia que discrimina su uso, probablemente por el impacto sobre los presupuestos familiares. Es una medida que presenta notables diferencias en su conocimiento –más acentuado entre los trabajadores

públicos– y en el uso que se hace de ella: más acentuado entre los/as trabajadores/as de las empresas privadas por los motivos de horario partido antes señalados.

En la mayoría de las ocasiones solicitar una reducción del tiempo de trabajo se vuelve en contra de los intereses del trabajador porque no suele ir acompañado de una reducción del volumen de trabajo, teniendo que hacer lo mismo pero en menos horas; además, desplaza al/la trabajador/a del resto de compañeros/as a la hora de participar en programas de formación, dañando su carrera profesional dentro de la empresa y, evidentemente, existe una disminución de ingresos económicos.

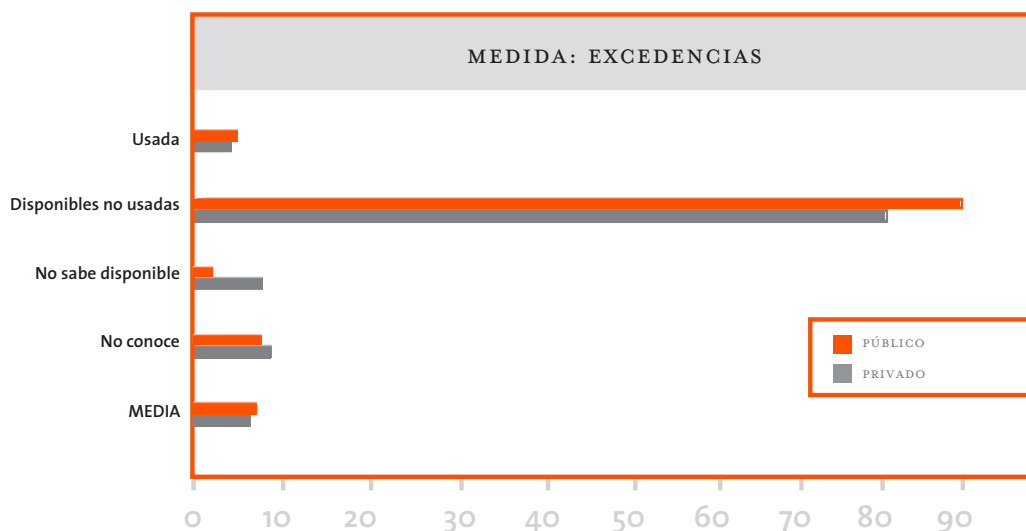


Cabe destacar: **a)** que las trabajadoras usuarias de estas medidas presentan un menor grado relativo de satisfacción sobre las mismas en relación a los varones en el mismo caso (probablemente por el diferente impacto sobre sus trayectorias laborales); **b)** que uno de cada seis potenciales usuarios no lo ha llegado a serlo por imposibilidad de acceder a ellas **c)** que quienes más las utilizan –las trabajadoras de empresas– son, de los/as encuestados/as, las que en mayor proporción (una de cada seis) pone en duda la eficacia de tales medidas; **d)** estas dudas se extienden también a la aparente libertad sin trabas de los trabajadores –y especialmente de las trabajadoras– a la hora de acceder a ellas: de hecho, la mitad de las usuarias de estas medidas declara que aunque están disponibles en la empresa, la actitud más generalizada entre sus compañeras es la de hacer el menor uso posible de ellas; incluso algunas justifican el no acceso por temor a represalias (estas razones están ausentes en las respuestas de los varones). Cabe decir por tanto que, al menos en el ámbito privado, la universalidad y libertad de acceso a esta medida es cuando menos una libertad condicionada. Lo cierto es que tal y como están planteadas en este momento son manifiestamente mejorables para adecuarse a las necesidades reales de los/as trabajadores/as.

### **las excedencias para cuidado de niños o familiares es una medida casi testimonial en su uso y fuertemente “feminizada”.**

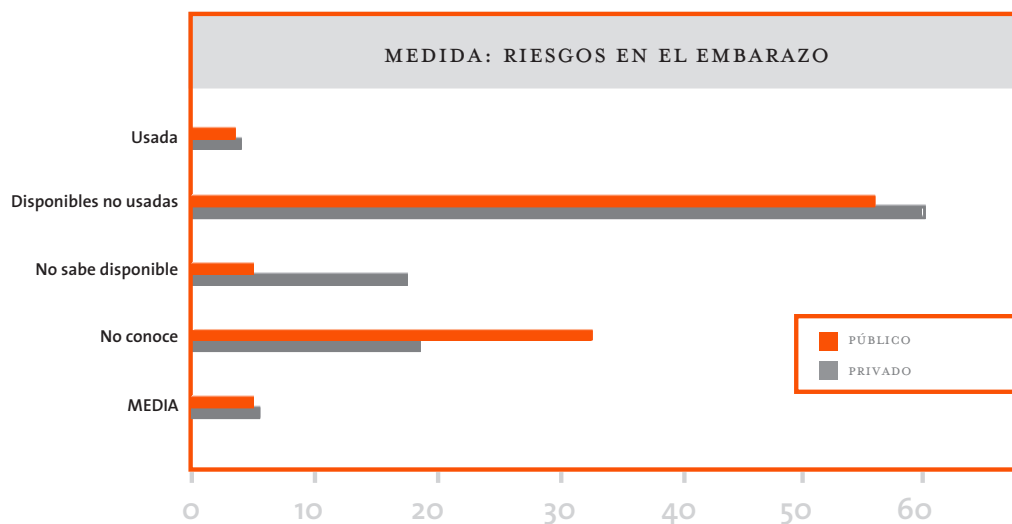
Como la anterior, se trata de una medida de amplia disponibilidad y uso muy modesto: casi testimonial –se usa menos de la mitad que la reducción de jornada–, y ello en ambas esferas, en que apenas supera al 4% de los/as trabajadores/as. Además presenta diferencias muy grandes de uso según género (las mujeres cuadruplican en su uso a los varones en el Ayuntamiento, y en las empresas la muestra no ha recogido ningún varón en esas circunstancias), aunque apenas presenta diferencias en su conocimiento y acceso entre los/as trabajadores/as de las empresas y los públicos. Entre estos últimos también se indagó por las excedencias para cuidado de familiares con un resultado de

utilización aún más modesto que para cuidados infantiles: sólo un 2,3% de los/as trabajadores/as públicos declaró haber hecho uso de las mismas, sin apenas diferencia según género.



**las medidas especiales para evitar riesgos en el embarazo, bastante desconocidas, especialmente en el ayuntamiento.**

Recogida en la Ley (31/1995) de Prevención de Riesgos Laborales, fue modificada por la Ley de Conciliación de 1999 e incluye la adaptación del puesto de trabajo para evitar riesgos o, si esto no fuera posible, la suspensión del contrato con cargo a la Seguridad Social. Es de todas las analizadas la que plantea una menor disponibilidad –su conocimiento abarca a un 82% de los trabajadores de empresas y un 66% del Ayuntamiento–, con un muy moderado nivel de uso: en torno a un 3% en ambas esferas.



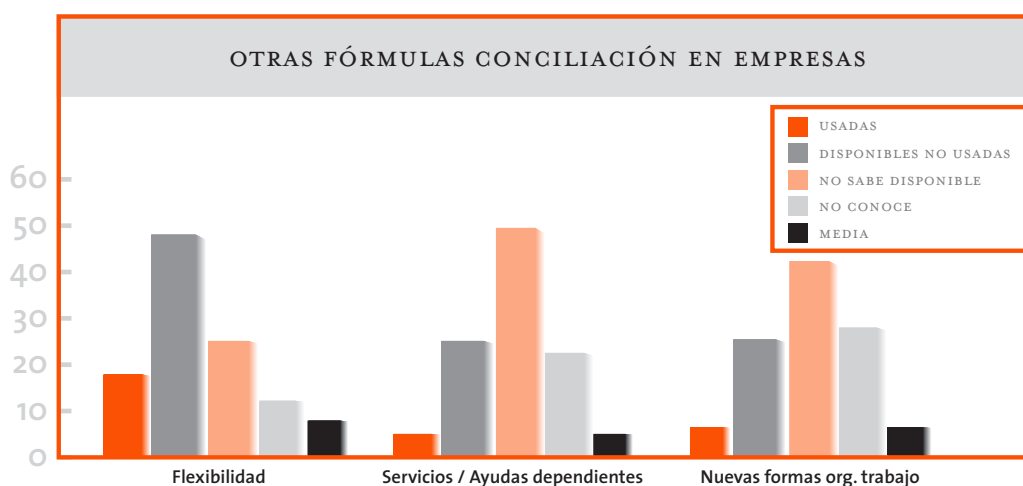
## B. MENOR PENETRACIÓN DE LAS FÓRMULAS NO INSTITUCIONALIZADAS LEGALMENTE. LA FLEXIBILIDAD LABORAL: UNA ASIGNATURA PENDIENTE

fuera de los “mínimos” de la ley de conciliación, la disponibilidad de otras medidas es notablemente inferior y su uso muy escaso. entre ellas, la flexibilidad horaria es la más disponible y utilizada, al contrario que las medidas de fomento de nuevas formas de organización del trabajo.

Al margen de los mínimos anteriores, se indagó por otro tipo de medidas existentes en las empresas y en el Ayuntamiento, bien de conciliación, bien de apoyo a la familia o al/la trabajador/a.

En el caso de las empresas, se indagó por tres tipos de fórmulas: flexibilidad horaria, aplicación de formas nuevas de trabajo (teletrabajo, videoconferencia), y servicios o ayudas para cuidado de personas dependientes.<sup>8</sup>

La penetración de este tipo de medidas en las empresas madrileñas es obviamente mucho menor y muy irregular: **en torno a un 40% dice saber que tales medidas están disponibles en su empresa, habiendo hecho (15%) o no (26%) uso de ellas.** Frente a esto, un 25% más dice saber que existen aunque desconoce si están o no disponibles en su empresa; un 22% desconoce totalmente su existencia, y el resto no contesta.



La medida más conocida es la de **flexibilidad laboral** (el 65% dice estar disponible en su empresa), aunque sólo la ha utilizado el 18% de los/as trabajadores/as. Un 22% dice desconocer que tal posibilidad exista en su empresa, y un 9% que exista siquiera en el mercado. **El nivel de penetración se sitúa en un promedio de 5,9, por tanto, medio.** Lo utilizan más las mujeres (21%); en edades intermedias y maduras, de 35 a 55 años (24%), y sobre todo en las familias con dependientes (32%). Un 20% de los/as trabajadores/as no han podido hacer uso de esta medida por motivos involuntarios, y el nivel de satisfacción con su uso es muy moderado, especialmente entre las mujeres.

Le siguen, en lo que se refiere a disponibilidad, las **medidas relativas a nuevas formas de organización del trabajo, ligadas en buena medida al uso de las TIC.** Un 30% dice estar disponible en su empresa, aunque **sólo un 4% de los/as trabajadores/as dice haberlas utilizado.** Frente a ello, un 41% dice desconocer que tal posibilidad exista en su empresa, aunque ha oído hablar de ellas, y un 27% ignora siquiera que esté presente en el mercado de trabajo. El nivel de penetración se sitúa en un promedio de 3,57, por tanto, muy bajo. Las utilizan más los hombres (7%) que las mujeres (3%).

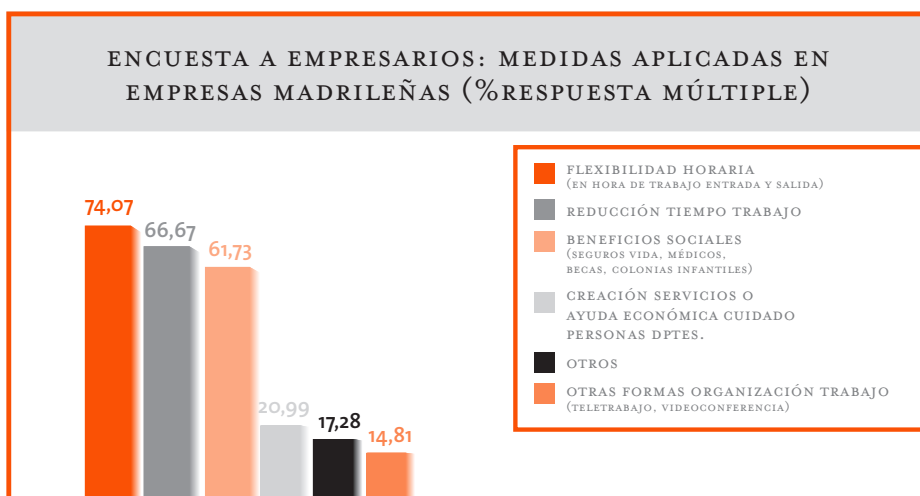
<sup>8</sup> También se preguntó por la disponibilidad de beneficios o prestaciones sociales, pero a tenor de lo abultado de las respuestas obtenidas cabe dudar de su grado de fiabilidad –comprensión exacta de lo que se quería preguntar– y no se considera aquí.

EMPRESAS									
GRADO CONOCIMIENTO Y USO	FLEXIBILIDAD			SERVICIOS O AYUDAS DPTES.			FORMAS NUEVAS ORGANIZACIÓN TRABAJO (TIC)		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Disponibles y usadas	16,7	20,6	18,4	3,5	3,5	3,5	5,9	2,4	4,4
Disponibles no usadas	54	40	47,8	22	29	25,1	28,3	24,5	26,6
<b>Conocimiento y disponibilidad total</b>	<b>70,7</b>	<b>60,6</b>	<b>66,2</b>	<b>25,5</b>	<b>32,5</b>	<b>28,6</b>	<b>34,2</b>	<b>26,9</b>	<b>31</b>
Existen pero no sabe disponibles	19,4	26,7	22,6	52,5	44	48,8	40,4	40,8	40,6
<b>Conocimiento no disponibilidad</b>	<b>19,4</b>	<b>26,7</b>	<b>22,6</b>	<b>52,5</b>	<b>44</b>	<b>48,8</b>	<b>40,4</b>	<b>40,8</b>	<b>40,6</b>
Desconocimiento total	7,9	10,8	9,1	19,6	19,6	19,6	24,3	30,7	27,1
Ns/Nc	2		2	2,4	3,8	3	1,1	1,6	1,3
<b>Desconocimiento y NC</b>	<b>9,9</b>	<b>10,8</b>	<b>11,1</b>	<b>22</b>	<b>23,4</b>	<b>22,6</b>	<b>25,4</b>	<b>32,3</b>	<b>28,4</b>
<b>MEDIA</b>	<b>6,16</b>	<b>5,77</b>	<b>5,99</b>	<b>3,55</b>	<b>3,88</b>	<b>3,68</b>	<b>3,83</b>	<b>3,23</b>	<b>3,57</b>

Por último, aparecen los servicios de ayuda a personas dependientes (guarderías, ayudas económicas, etc.). Un 28% dice estar disponible en su empresa, aunque sólo un 3,5% de los trabajadores y trabajadoras dice haberlo utilizado. Frente a ello, un 49% dice desconocer que tal posibilidad exista en su empresa, aunque ha oído hablar de ellos, y un 20% ignora siquiera que exista en el mercado laboral. El nivel de penetración se sitúa en un promedio de 3,68, por tanto, bajo.

**Las encuestas realizadas a los empresarios madrileños ratifican esta misma jerarquía de disponibilidad de otras medidas conciliadoras, encabezadas por la flexibilidad, y con escasa penetración de los servicios disponibles in situ para cuidado de niños, o la aplicación de nuevas formas de trabajo ligadas a las tic.**

El trabajo desarrollado en materia de conciliación por las empresas donde la encuesta ha detectado medidas conciliadoras –fuera de los mínimos legales– se distribuye de forma similar a las nombradas por los/as trabajadores/as, lo que ratifica el dato. Así, los empresarios citan por orden de importancia las siguientes: flexibilidad horaria y reducción del tiempo de trabajo; beneficios sociales (seguros de vida, médicos, becas, colonias infantiles); ayudas económicas y otras fórmulas, y, finalmente, implantación de nuevas modalidades temporales ligadas a las TIC.



Sin embargo, las entrevistas realizadas en el ámbito empresarial madrileño auguran un futuro incierto para la expansión de la mayor parte de estas medidas; por otra parte –flexibilidad horaria o servicios in situ para niños–ampliamente demandadas, como ahora tendremos ocasión de analizar.

En una parte del discurso empresarial se manifiestan las dificultades para poder ofrecer jornadas flexibles a sus trabajadores/as y seguir compitiendo en el mercado en las mismas condiciones. Y se apunta la necesidad de proceder a un cambio cultural en la organización del mercado, ya que consideran insuficiente que una empresa apueste por jornadas más flexibles si el resto del mercado opera a otro ritmo. Esto contrasta, sin embargo, con las experiencias que algunas empresas innovadoras ya están haciendo con resultados positivos al respecto.

No se detecta tampoco desde la mayoría de las empresas –con notables excepciones que han sido recogidas en el catálogo de buenas prácticas– una apuesta clara por la creación de servicios para el cuidado de personas dependientes o por la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, teletrabajo y videoconferencias.

El caso de las guarderías de empresa parece quedar lejos de constituir un camino generalizado a seguir por los empresarios entrevistados. Los estudios económicos realizados apuntan a que la implantación de una guardería o escuela infantil supone un coste aproximado de unos 2.400 euros anuales por plaza, un gasto considerado excesivo para empresas pequeñas, e inaccesible para grandes compañías con una importante dispersión geográfica.

A pesar de ello, es importante el número de empresas que en algún momento se lo han planteado, pero acaban desestimando la idea debido principalmente al coste económico; la inexistencia de espacios adecuados; la responsabilidad –jurídica y moral– que se deriva del cuidado de los menores; la dispersión geográfica de algunas empresas, lo que imposibilita que todos los trabajadores disfruten de esta medida al ser imposible instalar una guardería en cada centro de trabajo; y considerar que la actividad empresarial a la que se dedica esa organización está muy lejos de la educativa, falta de especialización.

Con relación a nuevas formas de organización laboral ligadas a las TIC, la situación madrileña no difiere del parco desarrollo en términos generales. De hecho, el teletrabajo es una modalidad poco extendida en nuestro país según los estudios al respecto.<sup>9</sup>

Se comenzó a implantar en las grandes compañías en la década de 1990: de 1994 a 1999 la cifra de teletrabajadores/as en España anualmente aumentó un 11%, muy por debajo del incremento en otros países europeos –34%–. En 1999 había en España 375.000 personas teletrabajando, lo que supone un 2,8% de trabajadores/as. Estas cifras contrastan con los porcentajes de los países nórdicos, donde éstos llegan a superar el 15% de la fuerza de trabajo.

En resumen, con mayor o menor grado –sobre todo este último– de implantación, la tipología de medidas más allá de los mínimos legales detectadas a través de una de las líneas de investigación de este trabajo en las empresas madrileñas<sup>10</sup> se resume así:

---

<sup>9</sup> Susana Moreno, “Lento despegue del teletrabajo en España”, *Expansión & Empleo*, 23 de marzo de 2001.

<sup>10</sup> USMR-CC.OO, *Catálogo de medidas conciliadoras a implantar en los centros de trabajo*. Agrupación de Desarrollo, Madrid, 2004.

MEDIDAS ADOPTADAS DESDE LA EMPRESA (POSIBILIDAD DE MEJORAR LO REGULADO POR EL LEGISLADOR)			
FLEXIBILIDAD TIEMPO TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	BENEFICIOS SOCIALES	AYUDA CUIDADO PERSONAS DPTES.
Flexibilidad en la entrada y salida	Teletrabajo	Seguros de vida	Instalación guardería en centros trabajo
Jornada continua	Videokonferencias	Ayudas financieras	Ayuda pago guardería
Bolsa de horas	Incremento nivel competencial a través de formación, presencia y/o distancia	Ayudas escolares, becas	Acuerdos ventajosos con guarderías
Semana comprimida	Traslado puesto de trabajo más cerca de domicilio	Pago comedor	Programas integrales de apoyo al/la trabajador/a
Trabajo a tiempo parcial	Acceso a portales de información	Organización actividades culturales y educativas	
Periodos sabáticos	Acceso a Internet para fines personales	Parking gratuito o subvencionado	
Vacaciones a la carta/no remuneradas			
Ampliación de permisos familiares			
Jornada mensual basada en objetivos			
Política de luces apagadas			

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**en el sector público el acceso a servicios y ayudas para niños se utiliza más –sin distinción de género– que la flexibilidad laboral, medida existente “de facto” y más usada por las mujeres.**

En el caso del Ayuntamiento se preguntó por el acceso a las fórmulas de flexibilidad laboral –existente “de facto” mediante la solicitud del/la trabajador/a, mientras recupere las horas– y las ayudas o servicios para niños, incluidas en el convenio regulador en el apartado de medidas de acción social.

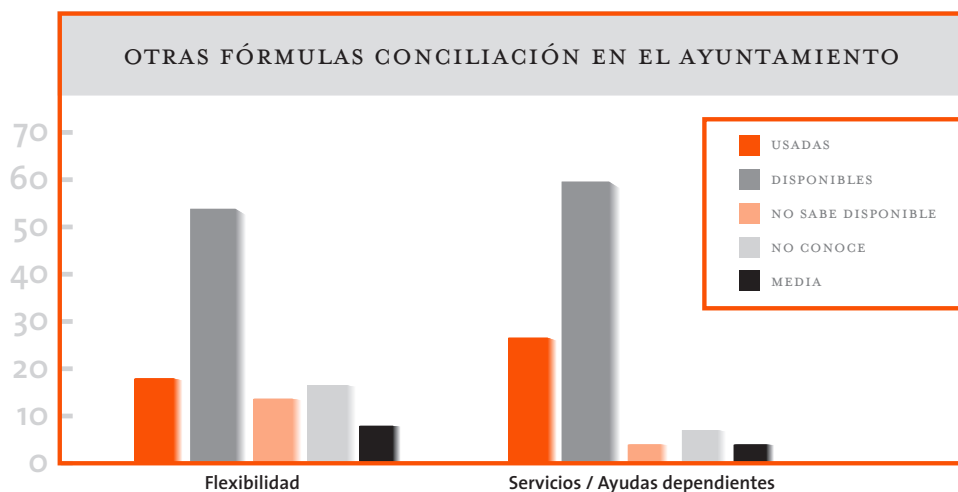
AYUNTAMIENTO						
GRADO CONOCIMIENTO Y USO	FLEXIBILIDAD			SERVICIOS O AYUDAS A NIÑOS		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Disponibles y usadas	14,2	22,4	17,3	25,9	26,3	26,1
Disponibles no usadas	56,9	45,4	52,4	60,3	60,6	60,4
<b>Conocimiento y disponibilidad total</b>	<b>71,1</b>	<b>67,8</b>	<b>69,7</b>	<b>86,2</b>	<b>86,9</b>	<b>86,5</b>
Existen pero no sabe disponibles	10,5	17,2	13	2,7	5,1	3,6
<b>Conocimiento no disponibilidad</b>	<b>10,5</b>	<b>17,2</b>	<b>13</b>	<b>2,7</b>	<b>5,1</b>	<b>3,6</b>
Desconocimiento y NC	18,3	14,9	17,1	11,1	8	10
<b>MEDIA</b>	<b>5,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7</b>	<b>6,9</b>

La penetración de estas dos medidas es muy desigual. Las más conocidas son las ayudas o servicios para niños (el 90% dice estar disponible) y las ha utilizado el 26% de los/as trabajadores/as. Un 4% dice desconocer que tal posibilidad exista en el Ayuntamiento, y un 10% siquiera que exista. **El nivel de penetración se sitúa en un promedio de 6,9, por tanto, medio.** La han utilizado por igual hombres y mujeres; el doble –como es lógico– las familias con cargas familiares (52%), y especialmente con enfermos crónicos y discapacitados, así como hijos menores de 15 años. Es, de todas las utilizadas, la que provoca menos satisfacción entre sus usuarios (el 49% descontento), especialmente entre las trabajadoras.

Por su parte, la flexibilidad laboral es menos conocida (el 70% dice estar disponible) –de hecho, es la segunda más desconocida de todas las estudiadas– y moderadamente usada, puesto que se han



acogido a ella el 17% de los/as trabajadores/as. Un 13% dice desconocer que tal posibilidad exista en el Ayuntamiento, y un 17% siquiera que exista. El nivel de penetración se sitúa en un promedio de 5,8, por tanto, medio. Se acogen a ella sobre todo las mujeres (22%), los/as trabajadores/as con cargas familiares, y especialmente con hijos menores de 15 años (22%), y con peso más destacado entre quienes ocupan las categorías profesionales superiores. Su uso genera moderada satisfacción (un 36% descontentos).



**mientras la disponibilidad y uso de la flexibilidad laboral presenta un perfil muy similar en los ámbitos privado y público, los/as trabajadores/as de este último sector están mucho más cubiertos por servicios y ayudas a personas dependientes puesto que a través de la negociación colectiva tales medidas están institucionalizadas.**

Si ponemos en relación ambas esferas se observan fuertes similitudes en cuanto a la disponibilidad y uso de las medidas de flexibilidad laboral, así como en el perfil –mujer, con cargas– y en el muy moderado nivel de satisfacción que su uso produce. Por el contrario, se advierten notables diferencias sobre la cobertura de medidas de acción social (servicio o ayudas para hijos menores o personas dependientes), que en el ámbito de las empresas apenas está disponible para un 30% de los/as trabajadores/as (formando parte, por tanto, de las “buenas prácticas” existentes en una minoría), con un uso testimonial de las mismas (3%), mientras que en el Ayuntamiento –que recoge tales fórmulas en su Convenio Regulador– la disponibilidad es casi total y su utilización alcanza a uno de cada cuatro trabajadores/as.

**la flexibilidad laboral a favor de los intereses del/la trabajador/a: una asignatura pendiente.**

Sin lugar dudas, el tema del parco desarrollo de la flexibilidad del tiempo de trabajo en beneficio del/la trabajador/a –la flexibilización en beneficio de los intereses empresariales está ampliamente implantado– requiere un análisis más profundo del que aquí se puede ofrecer. Entre otras razones, por la diversidad de fórmulas que incluye (flexibilidad de entrada y salida, jornada continua, bolsa de horas, etc.), y que aquí se han considerado de forma conjunta.

En todo caso, si tenemos en cuenta que las políticas y estrategias que guían los intereses empresariales se basan en buena medida en la flexibilización<sup>11</sup>: aplicada a las nuevas tecnologías y las técnicas de producción; aplicada a la organización y a la estructura de las empresas –externalización, subcontratación y deslocalización como medio de reducir costes de producción y de mano de obra–;

<sup>11</sup> Véase Cristina García Sainz, Organización del Trabajo y autonomía personal. Apuntes para un debate sobre flexibilidad y conciliación. Conciliar la vida. Tiempo y Servicios para la Igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.

y aplicada a las condiciones laborales –modalidades de contratación, duración de los contratos, etcétera–, cuesta entender por qué las empresas no hacen un mayor uso de la flexibilidad en beneficio del/la trabajador/a. Está claro que la flexibilidad de la que se hace uso desde el ámbito empresarial permite a la organización adecuarse a la demanda del mercado, mejorar la competitividad y alcanzar un alto grado de productividad, aspectos que, como ha demostrado esta investigación, también se obtienen en buena medida a través de la aplicación de medidas conciliadoras.

Pero en todo caso, y teniendo en cuenta –como ahora veremos, es una de las fórmulas más demandadas– su parca disponibilidad y, caso de existir, su escaso uso presente, cabe explicarlo por un conjunto combinado de razones:

- las dificultades –cuando no imposibilidad– reales de acceso y disfrute para todos los casos, sin excepción, en las empresas;
- la menor información que en los niveles más bajos se tiene al respecto;
- lo inadecuado –y escasamente regulado– de las fórmulas existentes para cubrir las necesidades del/la trabajador/a;
- el impacto económico que su uso puede tener sobre los presupuestos familiares (se acogen a estas fórmulas mucho más intensamente los niveles socioeconómicos o profesionales superiores).

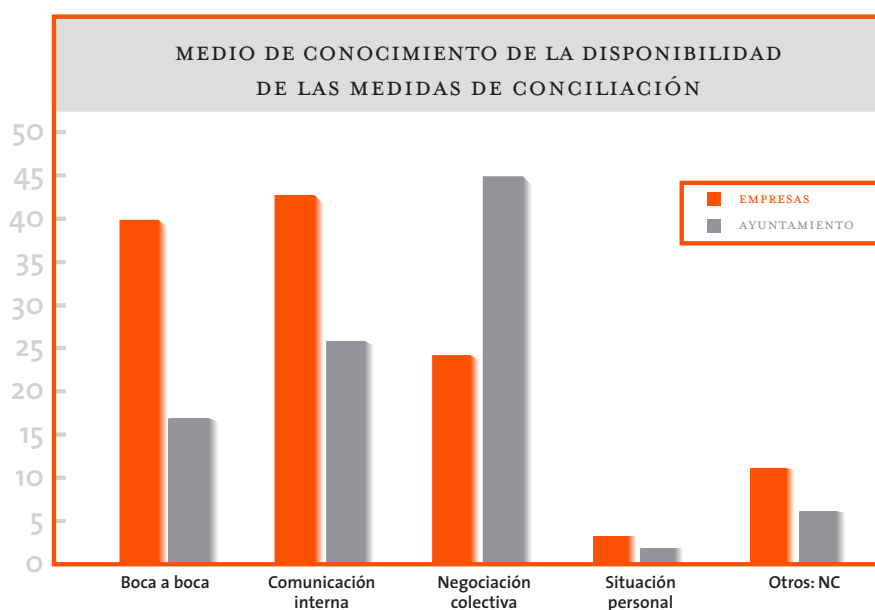
En síntesis, estas medidas constituyen aún una asignatura pendiente en el panorama laboral madrileño y, pese a las reticencias empresariales, hay que extenderlas, diversificarlas, regularlas y mejorar su adecuación a los intereses y demandas de los/as trabajadores/as.

#### C. CANALES DE CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

**los canales de conocimiento para los/as trabajadores/as de las medidas de conciliación en la empresa difieren sensiblemente entre el sector privado –combinando los medios formales e informales– y el público, donde el conocimiento a través del convenio colectivo es la principal fuente.**

Existen grandes diferencias entre los medios de los que se han valido los/as trabajadores/as de las empresas y el Ayuntamiento para el conocimiento de las medidas existentes sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Los/as trabajadores/as ocupados **en las empresas privadas combinan mecanismos de carácter formal e informal** para conocer las medidas existentes para conciliar la vida laboral y familia, con canales muy variados. De hecho, las medidas más utilizadas son las englobadas bajo el genérico de “comunicación interna” (circulares, boletines, tablones de anuncios...), que son utilizadas por un 45% de los/as trabajadores/as; la segunda es el boca a boca (comunicación entre amigos/as, compañeros/as...). En tercer lugar, estos/as trabajadores/as apuntan la opción de Negociación Colectiva (en la que se engloban Representantes Sindicales, Convenio Colectivo y Comité de Empresa), utilizada por un 27% de los/as trabajadores/as.



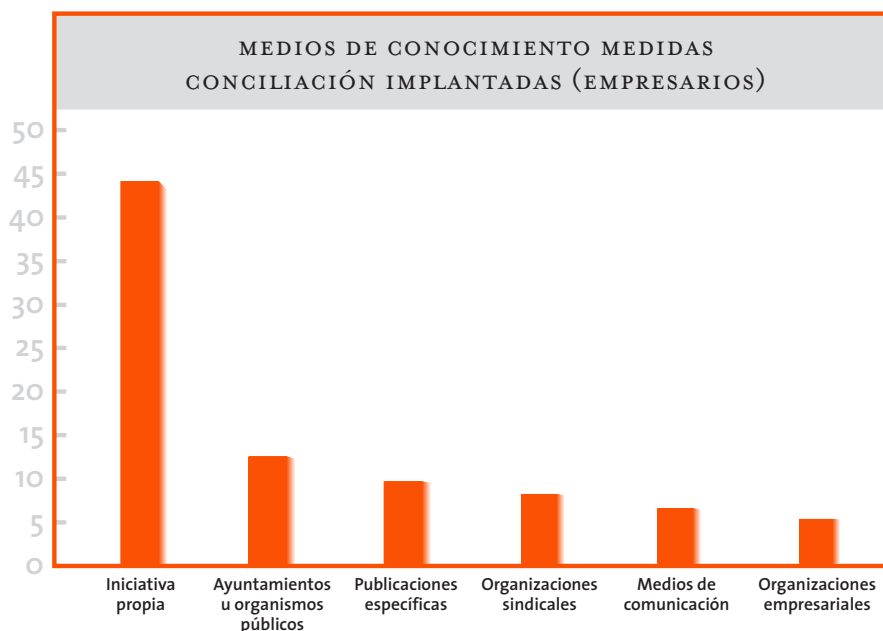
En el caso de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, se decantan por la utilización de medios formales para informarse sobre estas medidas con una jerarquía distinta; sobre todo, y en primer lugar, con la que hemos denominado negociación colectiva, utilizada por casi la mitad de los/as trabajadores/as (46%), en segundo lugar, por los mecanismos denominados de comunicación interna, en un 28,5% de los casos; y en tercer lugar, por el boca a boca, siendo el porcentaje más reducido, ya que lo utiliza un 18,9% de los/as entrevistados/as.

Diferencias explicables por el mayor peso que en el Ayuntamiento<sup>12</sup> tienen los agentes sociales (con tasas de sindicación mucho más elevadas que en las empresas); por la más estricta –y generosa– institucionalización de las medidas de conciliación mediante su incorporación al convenio colectivo del Ayuntamiento y, en definitiva, por el mayor conocimiento, reconocimiento y grado de eficacia que se tiene en relación a este marco en el ámbito público, no sólo por su efectividad en la regulación de derechos laborales sino, incluso –conocimiento–, por constituir un trámite obligado para acceder al puesto de trabajo.

**en el ámbito empresarial destaca el alto grado de autodidactismo a la hora de implantar las medidas de conciliación y la necesidad de adecuarlas a cada caso.**

El medio a través del cual tuvieron conocimiento las empresas sobre las medidas a implantar permite afirmar que buena parte de ellas están siendo autodidactas en esta materia. La mitad coinciden en que las medidas aplicadas han sido gestadas dentro de la propia organización, mientras que tanto el papel desarrollado por la Administración pública como por las asociaciones sindicales y –aún en menor peso– empresariales en este campo de trabajo es secundario. Como lo es también la referencia al marco colectivo y a la legislación vigente en esta materia.

<sup>12</sup> En este mismo estudio, el análisis de una muestra significativa de convenios recientes desarrollado por UGT-Madrid ha puesto de relieve que sólo el 56% de los mismos incluye alguna medida directa relacionada con la conciliación.



En buena medida este autodidactismo tiene su explicación. Los/as empresarios/as apuntan que una de las claves del éxito de la medida aplicada es evitar caer en la tentación de copiar medidas que otras empresas estén implantando. La empresa realiza un análisis de sus problemas y busca soluciones que se ajusten a las necesidades de la organización y de los/as trabajadores/as. Cada empresa tiene su propia realidad.

#### D. APARENTE DISPONIBILIDAD UNIVERSAL A LAS MEDIDAS VS. LIBERTAD CONDICIONADA DE ACCESO

**la opinión generalizada entre los/as trabajadores/as es que el acceso a estas medidas es universal y que hay plena libertad para utilizarlas; sin embargo, un contingente destacable –más acentuado entre quienes más las demandan o precisan– manifiesta una actitud de autocontención en su uso, sintomática de una “libertad condicionada” de acceso.**

La opinión directa de los/as trabajadores/as refrenda de forma mayoritaria la universalidad de aplicación de las medidas de conciliación en su ámbito laboral: así lo afirma el 75% en las empresas y el 78% en el Ayuntamiento. El resto que justifica esta imposibilidad la basa –en el ámbito privado– más en razones objetivas –características del puesto de trabajo o tipo de contrato– que en la discrecionalidad del/la empleador/a.

Sin embargo, tal afirmación se matiza –tal y como señalamos en el capítulo primero– cuando se indaga sobre la actitud de los/as trabajadores/as a la hora de acceder a tales fórmulas. Así, especialmente en las empresas, se detecta una actitud de autocontención en el uso precisamente por las trabajadoras y los colectivos con niveles socioeconómicos más bajos. De igual forma, 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.

## E. SATISFACCIÓN RELATIVA, EFICACIA MEJORABLE

**la percepción que tienen los/as trabajadores/as sobre la eficacia de estas medidas es en general satisfactorio. sin embargo, disminuye sensiblemente entre quienes más las utilizan –mujeres, con personas dependientes y cónyuge ocupado laboralmente– y entre los/as trabajadores/as públicos, lo que indica que son manifiestamente mejorables.**

La opinión directa de los/as trabajadores/as sobre el grado de eficacia de las medidas de conciliación es elevada pero dispar entre ambas esferas laborales:

Un 75% en las empresas y un 65% en el Ayuntamiento las considera muy o bastante eficaces; frente a ello, un 15% o 26% –respectivamente según ámbitos laborales– las considera poco o nada eficaces y un 3% y 6% responde en condicional (unas más que otras). Finalmente, un 6%-5% no contesta a la pregunta.

Sin embargo, llama la atención algo significativo: las destinatarias “de facto”, o en todo caso las usuarias más frecuentes de estas medidas –las trabajadoras, con dependientes y cónyuge ocupado–, opinan que son manifiestamente mejorables. Por el contrario, los varones (que por cierto utilizan escasamente las medidas), y sin duda por la asimétrica asunción de roles en el hogar –incluso en aquellos en que ambos trabajan–, tienen una opinión mucho más benévola sobre la eficacia de estas medidas de conciliación.

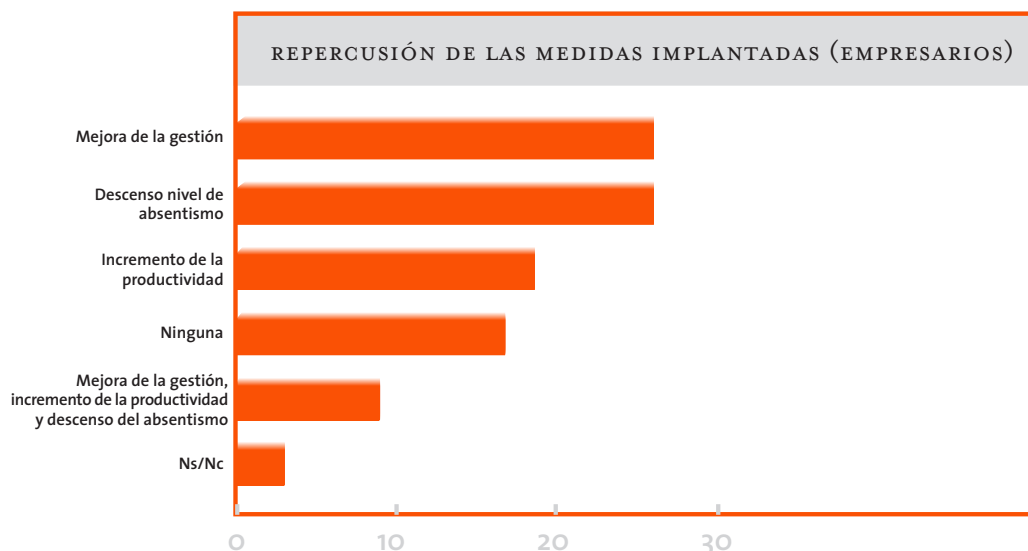
¿Hay algún cambio de mentalidad según género en las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras? No parece. Precisamente son las mujeres jóvenes que se encuentran en la situación anterior las más críticas frente a una postura más condescendiente de sus compañeros varones.

¿Cuáles son las razones que hacen insuficientemente eficaces estas medidas existentes en la empresa? Quien así opina se refiere a lo escaso del tiempo, la falta de relación con las necesidades reales, la inaplicabilidad en la práctica y la discriminación (no se aplican a todos). En el caso del Ayuntamiento, las razones son muy similares; se refieren, por este orden, a que son insuficientes (ayudan poco), los tiempos son escasos, y no se aplican a todos los puestos de trabajo.

Por tanto, lo que se está reclamando por parte de este segmento disconforme es adecuar el formato de las medidas a las circunstancias reales de los/as trabajadores/as de acuerdo a sus necesidades reales de conciliación: ampliando permisos o excedencias, aumentando las ayudas o aplicándolas sin discriminación a todos.

**los/as empresarios/as advierten también mejoras de eficacia laboral tras la implantación de las medidas de conciliación, sobre todo en relación a la gestión y el descenso del absentismo. la mayoría de los que han implantado medidas pretenden seguir y ampliar la experiencia.**

Las empresas encuestadas que han aplicado medidas reconocen sus efectos positivos sobre todo en mejoras de gestión, descenso del nivel de absentismo y –pese a las reticencias al respecto– incremento de la productividad. Otras respuestas engloban las anteriores, y sólo una de cada seis respuestas es negativa o indiferente respecto a la repercusión.



Lo que viene a demostrar que las modificaciones que propician un incremento en la satisfacción y motivación de los/as trabajadores/as provocan un clima de trabajo más favorable, que a su vez repercutirá de forma positiva en la propia organización.

Además, en sentido contrario, la no aplicación de prácticas conciliadoras conlleva un elevado índice de abandonos del mercado de trabajo por parte de mujeres jóvenes sobre todo, que incapaces de compaginar el trabajo en la empresa y sus obligaciones familiares optan por salir del mercado laboral. Esta rotación de personas es costosa para la empresa dado que entraña la pérdida de trabajadores/as capacitados para el desarrollo del trabajo y la inversión realizada en formación.

En síntesis, cabría concluir que pese a que el establecimiento de políticas o prácticas conciliadoras pueda conllevar un coste económico para la empresa, ésta lo debería asumir en su propio beneficio.

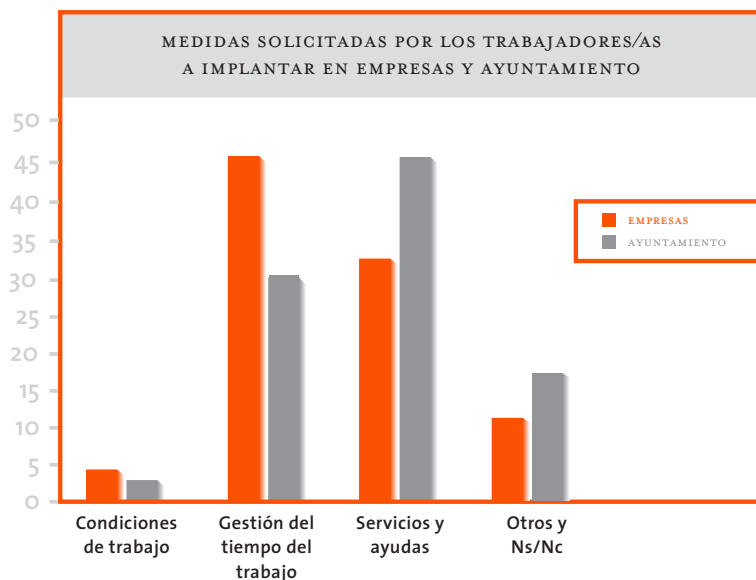
De hecho, se puede afirmar que una parte importante de quien lo ha probado tiene previsto ampliar la experiencia, lo que apunta hacia la continuidad en la aplicación de nuevas fórmulas conciliadoras. El 50% de las empresas que han implantado medidas de conciliación apuestan por proseguir con la aplicación de nuevas medidas que ayuden y faciliten a los/as trabajadores/as el poder compaginar vida familiar y profesional. En el polo opuesto se encuentran, por un lado, el 26% de empresas conciliadoras que de momento no se plantean el desarrollo de nuevas medidas, y otro tanto que desconocen la línea de trabajo que seguirán en materia de conciliación.

#### F. DEMANDAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS: MAYOR PROTAGONISMO DEL ÁMBITO LABORAL Y COLECTIVO EN LA CONCILIACIÓN

**las demandas de los/as trabajadores/as sobre mejoras deseadas de conciliación a implantar difieren en intensidad según el entorno laboral, sin embargo coinciden en el contenido concreto –guarderías y horario flexible– y guardan estrecha relación con los entornos familiares y con las medidas a las que recurren actualmente los/as trabajadores/as en ellos.**

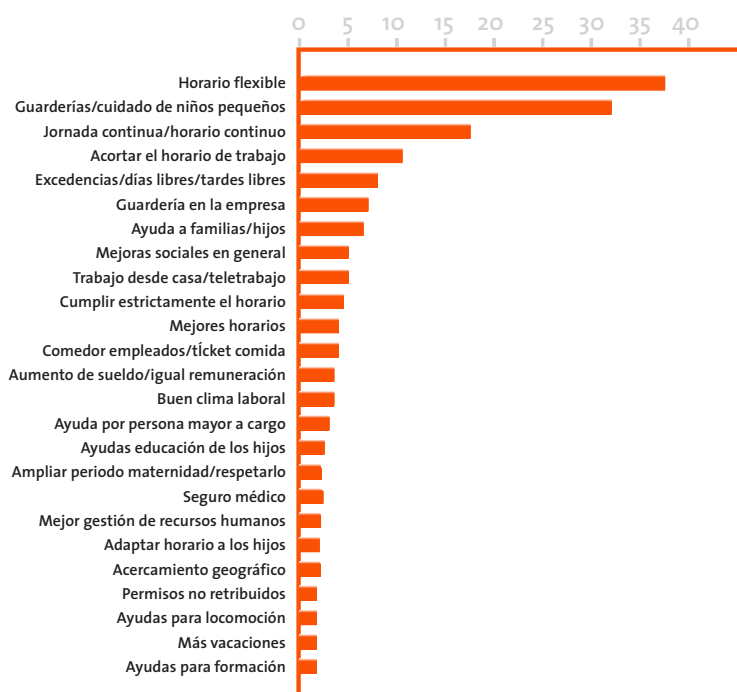
Cuando se les pregunta a los/as entrevistados/as sobre el tipo de medidas que demandan a las empresas para que la conciliación entre la vida laboral y familiar sea más sencilla, tanto los/as trabajadores/as del sector privado como los que trabajan en el Ayuntamiento ofrecen una multitud de medidas de muy diferente carácter. Con la finalidad de poderlas comparar se han agrupado por bloques temáticos. Aun con diferencias, la gran mayoría de sus demandas se centran fundamentalmente en dos de los bloques –gestión del tiempo de trabajo y servicios o ayudas para conciliar–, acumulando entre ambos en torno al 80% de las respuestas. En bastante menor medida

–probablemente por un principio de realidad– aparecen las demandas referidas a cambios en las condiciones de trabajo (incrementar sueldo, cercanía centro trabajo a domicilio, etc.).



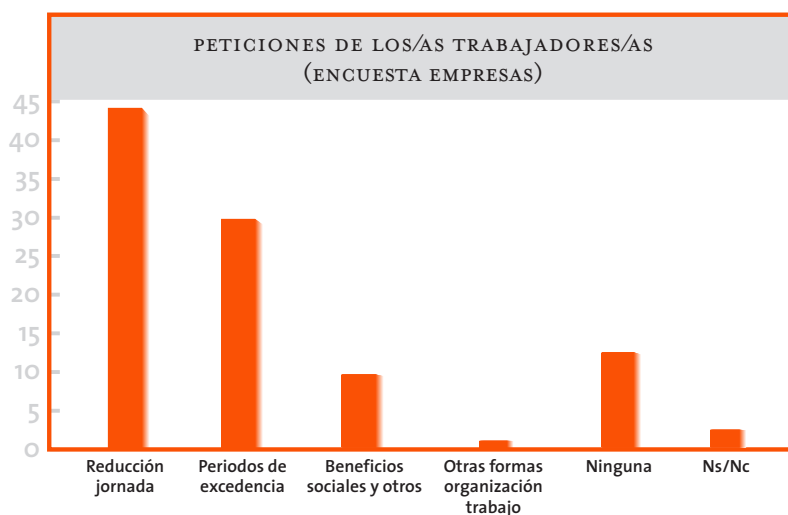
En las empresas privadas, las demandas se decantan claramente (46%) por la **modificación del tiempo de trabajo**: flexibilizándolo, permitiendo la jornada continua, el cambio de turno, etc.; jornadas reducidas, etc.; y en segundo lugar (35%), por las demandas **de servicios y ayudas** (básicamente guarderías, y ayudas por hijos/as, personas mayores). En concreto, de las cinco primeras demandadas cuatro tienen que ver con la adecuación del tiempo de trabajo (flexibilización –que ocupa el primer lugar–, jornada continua, jornada reducida, o excedencias) y una con servicios para dependientes (guarderías, que ocupa el segundo).

Del ranking de las 25 medidas más demandadas, prácticamente la mitad se refieren a propuestas relativas a la modificación de los horarios, o laborales, o mayor disponibilidad temporal, y la otra mitad a servicios y ayudas.



Estas demandas las ratifican las propias empresas al responder sobre el tipo de peticiones directas que habitualmente formulan los/as trabajadores/as, y que en su mayoría se encuentran encaminadas a la disponibilidad temporal: reducción de la jornada de trabajo y la solicitud de periodos de excedencia. En un segundo plano aparecen las demandas de servicios y beneficios o ayudas para la conciliación.

Algo que, en buen medida, confirma la insuficiente respuesta en la implantación de fórmulas conciliadoras para los/as trabajadores/as que hacen uso de las medidas reguladas por ley.



En el Ayuntamiento, el orden de demandas se invierte respecto al sector privado: se inclinan más por las medidas que tienen que ver con la mejora de los servicios y ayudas para conciliar (45%) –básicamente guarderías en el centro de trabajo– y bastante menos con la modificación de la gestión del tiempo de trabajo (32%): básicamente, poder acogerse a horario flexible o en su defecto reducción de jornada en condiciones más favorables (sin tanta merma salarial). En un segundo término se sitúan las ayudas económicas para cuidados de dependientes.

En síntesis, las demandas y su jerarquía son coherentes con las circunstancias objetivas de cada entorno laboral y en términos específicos se concretan en dos: flexibilidad horaria (36% y 32% de las respuestas en empresas y Ayuntamiento respectivamente) y guarderías en general o en la propia empresa (32% y 34% respectivamente).

Como es lógico, en general, las demandas guardan relación directa con los entornos familiares y sus características concretas (presencia de dependientes, tipo de éstos, etc.), pero también tienen que ver con los instrumentos de conciliación a los que vienen recurriendo los/as trabajadores/as en su entorno familiar.

Así, entre los/as trabajadores/as de las empresas, que básicamente lo que hacen es gestionar su tiempo privado para conciliar, lo que demandan a las empresas es la modificación de los horarios laborales para que esta solución no sea tan poco llevadera; demanda en la que coinciden quienes concilian intentando, mal que bien, gestionar el tiempo de trabajo (cumplir estrictamente los horarios, etc.). Por otra parte, quienes recurren a ayudas o servicios privados lo que demandan a las empresas es la presencia de estos in situ (guarderías en las empresas) o ayuda para sufragarlos.

En el caso de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, las demandas que se perciben con mayor inmediatez parecen reforzar precisamente los instrumentos de conciliación a los que los/as trabajadores/as vienen recurriendo, esto es, la solicitud de ayudas para la contratación de personas y servicios. En un segundo lugar, al situarle en la posibilidad de cambiar o introducir nuevas fórmulas, aparece la mejora de las condiciones laborales, haciéndolas más flexibles o menos onerosas.