

L

LÍNEAS DE
INVESTIGACIÓN
EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

equipo de trabajo

dirección, análisis de resultados y redacción:

carlos llés lazo. sociólogo

diseño y coordinación:

eusa sociología s.l.

elaborado por:

usmr-cc.oo.

csi-csif, administración local.

ugt-madrid.

en el marco del programa "madrid, una ciudad para la conciliación", de la iniciativa equal

COORDINACIÓN DE LA EDICIÓN:

DINAMIA, S.COOP. MAD.

dinamia@dinamia.org

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

MINIPIMER

minipimer@minipimer.net

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
PRÓLOGO	
Introducción metodológica	7
Principales conclusiones	11
1 LA CONCILIACIÓN Y SUS PROTAGONISTAS: RESPONSABILIDADES Y ACTITUDES	
1.1 Introducción	15
1.2 Conclusiones	15
1.3 Principales resultados	16
2 LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PRIVADO: PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD Y MEDIDAS ARBITRADAS	
2.1 Introducción	26
2.2 Conclusiones	27
2.3 Principales resultados	28
3 LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: DISPONIBILIDAD, USO Y OPINIÓN SOBRE FÓRMULAS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS	
3.1 Introducción	41
3.2 Conclusiones	42
3.3 Principales resultados	44
4 CONCILIACIÓN: PROCESO DE IMPLANTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
4.1 Introducción	65
4.2 Conclusiones	65
4.3 Principales resultados	67
5 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES BÁSICAS DE LOS /AS TRABAJADORES /AS	
5.1 Introducción	75
5.2 Principales resultados	75

INTRODUCCIÓN

La presente publicación **conciliar en madrid** se enmarca en los trabajos desarrollados en el proyecto EQUAL “**madrid, una ciudad para la conciliación**”, liderado por el Ayuntamiento de Madrid y que, con un horizonte temporal que abarca el trienio 2002-2004, propone el despliegue de una visión integradora dirigida a conseguir mejores condiciones para la conciliación de la vida familiar y profesional de las ciudadanas y ciudadanos de Madrid.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL es un instrumento europeo básico para el desarrollo de nuevas acciones destinadas a promover nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

La **agrupación de desarrollo “madrid por la igualdad”**, promovida por el Ayuntamiento de Madrid, es la responsable del Proyecto y está constituida por importantes entidades que representan los intereses de los diversos sectores implicados en la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: CEIM- Confederación Empresarial de Madrid- CEOE, la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE), el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Cruz Roja Española-Madrid, la Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid), Unión Sindical Madrid-Región de Comisiones Obreras (USMR-CC.OO.), la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) y la Fundación José Ortega y Gasset.

En concreto, el Eje 3 del Proyecto EQUAL “**madrid, una ciudad para la conciliación**” -Un cambio estructural en la organización del trabajo- tiene como objetivo general investigar y fomentar nuevas

formas de organización del trabajo en las empresas, así como nuevas formas de gestión de los recursos humanos y nuevas condiciones de trabajo que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas.

Tal objetivo genérico se concreta en los tres objetivos específicos siguientes:

Fomentar la implicación de las empresas en la búsqueda y desarrollo de soluciones a las necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores desde la propia organización empresarial.

Investigar y proponer actuaciones para la inclusión de la prioridad de la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores en el marco de la negociación colectiva, y sensibilizar y formar a los diferentes agentes de negociación sobre la importancia y la repercusión que este elemento tiene sobre las mejores condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas.

Incorporar a la gestión de recursos humanos del propio Ayuntamiento de Madrid criterios que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar de las trabajadoras y trabajadores públicos.

En este contexto es donde se inscribe la realización de **tres líneas de trabajo paralelas concebidas de forma coordinada**, relativas a la detección y análisis de aspectos innovadores en materia de conciliación en el ámbito laboral. Cada una de ellas, ligada a la obtención de un resultado concreto, se ha desarrollado por las tres organizaciones sindicales incluidas en la AD “Madrid por la Igualdad”. Se trata de:

- 1 identificación de fórmulas novedosas existentes en centros de trabajo.** Elaboración de un **catálogo** de medidas para introducir fórmulas novedosas en centros de trabajo, realizado por USMR-CC.OO.
- 2 identificación de acciones piloto adecuadas y factibles a implantar en la administración local.** Elaboración de guía de actuaciones, realizada por CSI-CSIF, Ayuntamiento Madrid.
- 3 identificación de factores clave de la conciliación en la negociación colectiva.** Elaboración de **guía** básica sobre aspectos clave en la negociación colectiva, realizada por UGT- Madrid.

Para la elaboración de estos materiales específicos se ha desarrollado una metodología múltiple y complementaria que incluye tres bloques: la reelaboración de información secundaria, la aplicación de técnicas de recogida y análisis cualitativos, y la aplicación de técnicas de recogida y análisis cuantitativos. Con ello hemos logrado conformar esta publicación, que incluye las dos **guías** y el **catálogo** reseñados más arriba y un libro que incluye las **líneas de investigación en materia de conciliación**, junto con un CD con todos los datos procesados.

Esperamos que el conjunto de estos materiales **conciliar en madrid** sea no sólo del interés de los trabajadores y trabajadoras de nuestra ciudad, sino también un instrumento útil y manejable, perdurable y eficaz para la ciudadanía. Construir un nuevo marco global de relaciones entre las personas en el ámbito del empleo que permita a las mismas un desarrollo armónico y pleno de sus capacidades humanas, tanto personales como profesionales, es un objetivo alcanzable que debe involucrarnos a todos y a todas. Para la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid es, sin duda, una de sus metas fundamentales.

**dirección general de igualdad de oportunidades
ayuntamiento de madrid**

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

CONTEXTO GENERAL

El **Eje 3** del Proyecto EQUAL “madrid, una ciudad para la conciliación” –Un cambio estructural en la organización del trabajo– tiene como objetivo general el de “Investigar y fomentar nuevas formas de organización del trabajo en las empresas, así como nuevas formas de gestión de los recursos humanos y nuevas condiciones de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas”.

Tal objetivo genérico se concreta en los tres objetivos específicos siguientes:

- 1** Fomentar la implicación de las empresas en la búsqueda y desarrollo de soluciones a las necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional de los/as trabajadores/as, desde la propia organización empresarial.
- 2** Investigar y proponer actuaciones para la inclusión de la prioridad de la conciliación de la vida familiar y profesional de los/as trabajadores/as en el marco de la negociación colectiva, sensibilizar y formar a los diferentes agentes de negociación sobre la importancia y la repercusión que este elemento tiene sobre las mejores condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas.
- 3** Incorporar a la gestión de recursos humanos del propio Ayuntamiento de Madrid criterios que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar de los/as trabajadores/as públicos.

Para dar respuesta a estos propósitos, el desarrollo de este Eje 3 se ha organizado en **tres grandes líneas de trabajo paralelas y complementarias**, cuya responsabilidad se ha encomendado a las tres organizaciones sindicales incluidas en la Agrupación de Desarrollo "Madrid por la igualdad":

- Línea de trabajo A. Fórmulas de conciliación en las empresas (USMR-CC.OO).
- Línea de trabajo B. Incorporación de aspectos claves de la conciliación en la negociación colectiva (UGT MADRID).
- Línea de trabajo C. Incorporación de aspectos claves de la conciliación en el espacio interno de la Administración local (CSI-CSIF).

Cada una de estas tres líneas de trabajo **consta a su vez de dos bloques diferenciados**: un estudio aplicado y –ligado a él– un producto concreto (catálogo o guía). Los tres estudios, coordinados como una investigación conjunta, han tenido como objeto común la detección y análisis, en el municipio de Madrid, de demandas, aspectos innovadores y medidas aplicadas en materia de conciliación tanto en el ámbito laboral –empresas privadas y públicas– como en el marco de la negociación colectiva, convenios. Basándose en sus resultados se han realizado los tres productos siguientes:

- Catálogo de medidas para introducir fórmulas novedosas en centros de trabajo.
- Guía básica sobre aspectos clave en la negociación colectiva.
- Identificación de acciones piloto a implantar en la Administración local.

La presente publicación recoge los dos bloques mencionados. Por una parte, en este libro se sintetizan de manera conjunta las principales conclusiones de la línea de investigación desarrollada en los tres estudios que, a su vez, se incluyen en extenso en el CD anexo; por otra, los catálogos y guías que acompañan este texto constituyen, en última instancia, los resultados operativos del Eje 3 mencionado.

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO COMÚN

a. objeto y objetivo

En síntesis, la investigación tiene como objeto básico el hacer un diagnóstico sobre aspectos de la conciliación de la vida laboral y familiar en el municipio de Madrid para identificar fórmulas novedosas en el ámbito empresarial, factores clave en la negociación colectiva y acciones piloto adecuadas en la Administración local. Su objetivo es el de detectar de entre ellas las que podrían ser consideradas como medidas más innovadoras, eficaces o adecuadas, para difundirlas o aplicarlas con carácter experimental.

b. acotación conceptual y dimensiones de análisis

En principio, lo reciente del marco normativo (Ley de Conciliación 39/1999), hace que cualquier medida de conciliación, aplicada en las empresas –públicas o privadas– en desarrollo del mismo, pueda ser tachada de novedosa; por tanto, cabría establecer tres criterios para juzgar y diagnosticar la adecuación de las medidas:

- 1 Conocer hasta qué punto se han implantado los mínimos legales;¹ cuáles son las medidas más frecuentes; cuáles son las más conocidas y las más utilizadas por los/as trabajadores/as; qué obstáculos encuentran; en síntesis, ¿son operativas y eficaces?

¹ Ver en los Anexos de los estudios la relación de medidas contenidas en el articulado de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 1999.

- 2 Conocer qué otras medidas se están desarrollando en los centros de trabajo; si son conocidas y utilizadas por los/as trabajadores/as; qué obstáculos encuentran; en síntesis, ¿son operativas y eficaces?
- 3 Conocer qué otros aspectos de la conciliación podrían ser incorporados al ámbito laboral o la negociación colectiva como mecanismos adecuados a las necesidades de trabajadores/as y empresarios/as. ¿Qué obstáculos habría?

Cuatro pueden ser las dimensiones a considerar a la hora de diagnosticar la innovación, eficacia y adecuación de las medidas:

Ámbito de aplicación y accesibilidad

- Disfrute sin limitaciones; no condicionado a requisitos excluyentes.
- Que sean ampliamente conocidas y utilizables.

Colectivos beneficiarios

- Que sean de aplicación universal: hombres y mujeres.
- Que se beneficien los/as beneficiarios/as previstos: trabajadores/as, familiares; etcétera.

Topología amplia y diversa más allá de los mínimos legales

- Que abarquen los distintos aspectos de la flexibilidad: temporal; espacial.
- Que abarquen la prestación de servicios para personas dependientes.
- Que abarquen medidas de adaptación al puesto y apoyo profesional.
- Que supongan beneficios sociales extrajurídicos.

Proceso de implantación: actores involucrados

- Que intervengan los distintos actores en el proceso de implantación.
- Que estén recogidas en los convenios y se utilicen en la negociación colectiva.

c. enfoque metodológico común

Aunque cada una de las tres líneas de trabajo tiene sus ámbitos temáticos concretos y sus objetivos específicos, que se han cubierto mediante la aplicación de distintas técnicas de recogida y análisis, el enfoque planteado como una sola investigación ha partido de los siguientes elementos comunes y unificadores:

Punto de partida y enfoque. Los tres se han enfocado a partir de un análisis crítico de la realidad laboral en materia de medidas concretas de conciliación. De forma que, partiendo de los resultados de esa experiencia, poder extrapolar lo mejor (o lo mejorable por no estar contemplado) en forma de orientaciones, sugerencias o catálogo de buenas prácticas aplicables al conjunto de cada uno de los ámbitos concernidos: empresas privadas de Madrid; marco de la negociación colectiva de los distintos sectores; y Administración pública (representada por el Ayuntamiento de Madrid). Por ello, los tres estudios han compartido las mismas hipótesis de trabajo.

Secuencia metodológica común. Los tres estudios han compartido una secuencia común en el desarrollo de su enfoque multimétodo: análisis documental → análisis cualitativo → recogida

de información y análisis cuantitativos → síntesis de resultados → elaboración de catálogos y recomendaciones de experiencias piloto. Por ello, se ha aplicado una metodología compartida en todas sus fases.

Elemento central de observación común. Aparte del análisis documental, el escenario de observación y toma de datos es común a los tres estudios: la empresa (sea pública o privada). En ella es donde se han contrastado las aportaciones de los distintos actores (empresarios, trabajadores, representantes sindicales) en relación a sus opiniones, demandas y expectativas sobre las medidas para la conciliación entre la vida laboral y familiar; bien sea en la práctica concreta de las condiciones de trabajo, o en los mecanismos de la negociación colectiva que las regulan. Por ello se han diseñado elementos de recogida comunes.²

METODOLOGÍA Y PLANTEAMIENTOS TÉCNICOS CONCRETOS

línea de trabajo a. fórmulas de conciliación en las empresas

objeto y objetivo

Recabar información sobre las medidas utilizadas en el ámbito empresarial para conciliar la vida laboral y profesional de los/as trabajadores/as con la finalidad de elaborar un catálogo que identifique las medidas más novedosas en materia de conciliación en los centros de trabajo.

planteamiento técnico ³

Se ha desarrollado mediante: **a)** análisis de fuentes secundarias; **b)** administración telefónica de 199 cuestionarios dirigidos a los departamentos de RR HH de otra tantas empresas de más de 50 trabajadores/as ubicadas en el municipio de Madrid; y **c)** aplicación de 10 entrevistas semiestructuradas con otros tantos responsables de personal de empresas “conciliadoras” madrileñas y delegados/as sindicales.

línea de trabajo b. incorporación de aspectos claves de la conciliación en la negociación colectiva

objeto y objetivo

Conocer el desarrollo de la conciliación en el marco de la negociación colectiva madrileña –teniendo en cuenta los tres elementos básicos de la misma: convenios colectivos, representantes de los/as trabajadores/as y trabajadores/as– para la elaboración y publicación de la Guía básica sobre aspectos claves de conciliación en la negociación colectiva del sector privado en Madrid.

metodología y técnicas

Se ha desarrollado mediante: **a)** análisis documental; **b)** análisis de una muestra de 55 convenios recientes de la Comunidad de Madrid; **c)** aplicación de 500 cuestionarios personales a una muestra de trabajadores/as de empresas de más de 50 trabajadores/as ubicadas en el municipio de Madrid; y **d)** administración de 10 entrevistas semiestructuradas a negociadores y expertos en negociación colectiva.

² Se ha compartido la misma muestra de empresas, donde se han entrevistado, por una parte, a los/as trabajadores/as, y, por otra, a los jefes de RR HH madrileños (Líneas A y B) a fin de contrastar las opiniones de ambas partes. Además, el cuestionario aplicado a estos/as trabajadores/as y a los/as del Ayuntamiento de Madrid (Líneas B y C) coincide en su totalidad para poder comparar los resultados relativos a los/as trabajadores/as privados y los públicos.

³ Ver ficha técnica detallada del estudio en el CD incluido en este libro.

línea de trabajo c. incorporación de aspectos claves de la conciliación en el espacio interno de la administración local

objeto y objetivo

Conocer la situación actual de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Madrid en relación a la conciliación a fin de plantear eventualmente acciones piloto que incorporen mejoras y aspectos claves de la conciliación en el espacio interno de la Administración local.

metodología y técnicas

Se ha desarrollado mediante: **a)** análisis documental; y **b)** aplicación de 470 cuestionarios personales a una muestra de trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos, como síntesis de los tres estudios, se han organizado en cuatro grandes bloques temáticos que –junto a un quinto de datos sociodemográficos– constituyen la estructura de este texto:

- Responsabilidades y actitudes de los principales actores de la conciliación.
- La conciliación en el ámbito privado: medidas arbitradas, dificultades, y expectativas.
- La conciliación en el ámbito laboral: disponibilidad, uso y opinión de las formulas existentes.
- El proceso de implantación de la conciliación en la empresa y papel de la negociación colectiva.

La novedad de este enfoque radica en que para cada uno de estos bloques se han contrastado los datos fácticos –prácticas y necesidades objetivas de conciliación– con las opiniones y actitudes de trabajadores/as; la situación actual con la deseada; el marco legal vigente con su aplicación real en la práctica; las diferencias entre la situación en las empresas privadas y las públicas (Ayuntamiento de Madrid) y, finalmente, se han contrastado los puntos de vista correspondientes a los intereses, demandas y necesidades de los distintos actores involucrados: empresarios/as y trabajadores/as (y sus representantes).

Aunque al principio de cada capítulo se recogen de manera sintética los resultados de cada bloque, en los siguientes puntos se reiteran aquellas conclusiones generales que parece más interesante recalcar.

a. responsabilidades y actitudes

- Las opiniones mayoritarias de las partes involucradas –empresarios, trabajadores/as– chocan con la realidad presente de la conciliación entre la vida laboral y familiar madrileña. Aunque todos **coinciden en que esta debería ser una responsabilidad compartida** –básicamente entre la Administración pública y las empresas– en la práctica la conciliación **recae predominantemente sobre los/as trabajadores/as y sus familias**, y especialmente sobre **la mujer trabajadora**.
- La **actitud empresarial** ante la conciliación cabe considerarla de **moderadamente positiva** o “tibia”: los empresarios en general son, como mucho, correctos ejecutores del marco legal. Sin embargo, la creciente exigencia de mayor responsabilidad social de las actuaciones de las empresas y las políticas y programas al respecto hace que se detecten significativos síntomas de un creciente interés sobre este tema. En el discurso –y también en “buenas prácticas concretas”, por cierto con excelentes resultados para las empresas–, **la conciliación se ha incluido empresarialmente en el ámbito de lo políticamente correcto**.

- Una parte significativa de los/as trabajadores/as –especialmente entre las trabajadoras y los colectivos con niveles socioeconómicos más bajos– manifiesta **una actitud de autocontención en el uso** de las medidas de conciliación disponibles en el ámbito laboral –los mínimos legales– que denota una **“libertad condicionada de acceso”** sintomática de inadecuaciones del marco formal para cubrir sus necesidades reales.
- Al otro gran protagonista de la conciliación, la Administración pública, tanto trabajadores/as como empresarios/as coinciden en la demanda prioritaria: ayudas y ampliación de la cobertura de los servicios público más allá de las declaraciones retóricas.

b. la conciliación en el ámbito privado

- El primer problema de la conciliación es –especialmente acusado en el caso de los varones– **no reconocerlo como tal**: pensar que está solucionado o no sentirse concernidos. Porque la conciliación no sólo recae básicamente sobre la familia sino, dentro de ella, sobre las mujeres trabajadoras –especialmente las del sector privado, con cargas familiares y en los hogares en que ambos cónyuges están ocupados laboralmente– que son quienes, consecuentemente, perciben mayor dificultad para llevarla adelante. Esta dificultad se hace máxima en los hogares monoparentales encabezados por mujeres.
- Para intentar armonizar los ámbitos laboral y familiar, los/as trabajadores/as recurren a la ayuda –retribuida o no– de terceras personas, o a reorganizar el tiempo privado, antes que a los servicios disponibles. En todo caso, los distintos marcos y tiempos laborales establecen diferencias entre los/as trabajadores/as del sector público y el privado. En este último, la fórmula predominante de conciliación es la gestión del tiempo privado/familiar, mientras que en el público predomina el recurso a ayudas externas. Por su parte, la clase social influye poderosamente en la mayor o menor autonomía a la hora de arbitrar medidas voluntarias o “solventes” de conciliación.
- Las diferentes responsabilidades a la hora de aplicar las medidas hacen que las mujeres –sobre las que recae básicamente la conciliación– siempre presenten menor satisfacción con la fórmula adoptada que sus compañeros. En general, las medidas que implican mayor autonomía decisoria son las más satisfactorias, y las arbitradas en el sector público lo son más que en el privado.
- Las medidas demandadas en general por los/as trabajadores/as se dirigen fuera del ámbito donde ahora se resuelve la conciliación (la familia): básicamente se dirigen al ámbito laboral –mejora de las condiciones temporales de trabajo–, o al público/comunitario –servicios y ayudas–. En general se reclama aquello de lo que más se carece, y que cuando se ha podido experimentar genera más satisfacción: flexibilidad horaria, y servicios y ayudas para personas dependientes; esto último especialmente en el sector público, lo que reforzaría las fórmulas a las que se está recurriendo.

c. la conciliación en el ámbito laboral

- Aunque se produce un conocimiento casi universal y una elevada disponibilidad en las empresas de los “mínimos legales” de conciliación, ello no implica que se utilicen generalizadamente por todos/as quienes las podrían utilizar para resolver los problemas reales de conciliación. El uso que se hace de estas fórmulas es muy desigual y, en general, muy parco en relación a las necesidades detectadas o a las demandas de los/as trabajadores/as al respecto.
- La desigualdad de partida según género y nivel socioeconómico se hace sentir en el acceso a las fórmulas disponibles. 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 por quien tiene menor nivel 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 son las mujeres, salvo aquellas en las que el impacto económico de su uso sobre las economías domésticas se neutraliza, y en ese caso no hay diferencia según género.

- 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.
- La satisfacción expresada por los/as trabajadores/as sobre la eficacia de las medidas para conciliar es elevada, pero el carácter manifiestamente mejorable de buena parte de éstas se pone de manifiesto al comprobar que quienes más las utiliza –mujeres con cargas familiares– es quien más duda de su bondad. Algo que contrasta con la eficacia positiva de las mismas reconocida por los empresarios, al mejorar el clima laboral tras su aplicación.
- Sin duda hay mucho camino por andar y los pasos actuales están abriendo un camino para un futuro muy distinto de estos primeros “balbuces conciliadores”.
- Las demandas concretas de los/as trabajadores/as son coherentes con las circunstancias objetivas de cada entorno laboral. Se demanda 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 estrecha relación con los entornos laborales y las fórmulas a las que se recurre.

d. proceso de implantación y papel de la negociación colectiva

- La iniciativa de la implantación de medidas de conciliación en la empresa se debió sobre todo a iniciativa de los trabajadores –más acentuado en el sector público, o conjuntamente con los empresarios– más acentuado en el sector privado–. En cualquier caso, la presencia de la parte social en su diseño es amplia.
- La gran mayoría de los/as trabajadores/as aboga por la institucionalización de las medidas de conciliación a través de la negociación colectiva. Frente a ello, un tercio aboga por la posibilidad de acuerdos individuales, a los que ha llegado uno de cada siete trabajadores de las empresas, especialmente las mujeres, que son más partidarias de combinar ambos procedimientos.
- Pese a su deseo mayoritario de institucionalización de las medidas, la mayoría de los/as trabajadores/as reconoce que sólo parcialmente el convenio las recoge. Tal opinión se refrenda en la realidad: de hecho, sólo el 58% de los convenios madrileños recoge alguna medida directamente relacionada con la conciliación.
- Las demandas de institucionalización en los convenios se centran, sobre todo, en las fórmulas de disponibilidad temporal, mejorando sus condiciones para aminorar el impacto económico que acarrea su uso.

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.

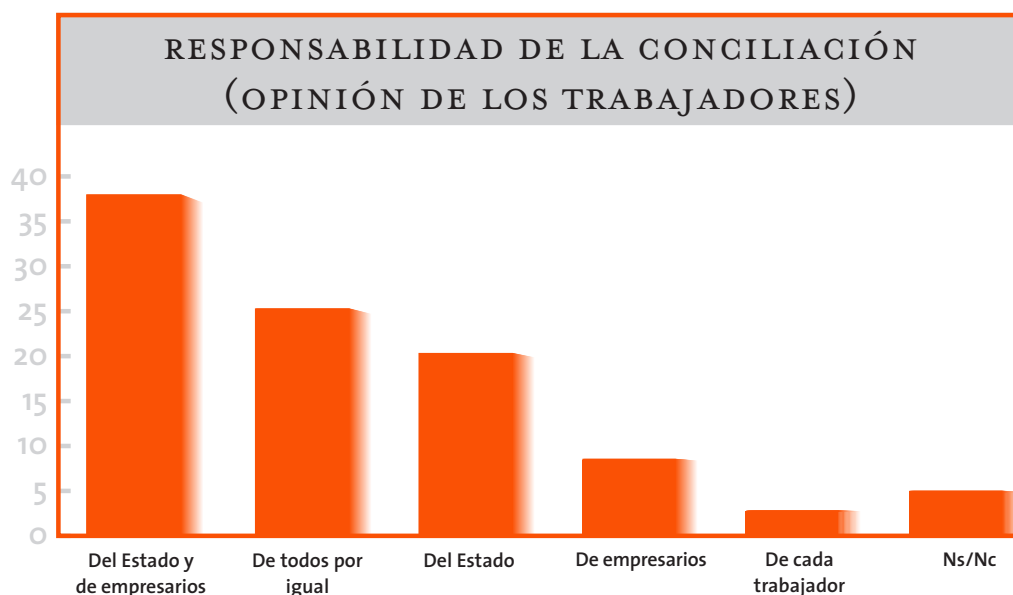
1.3 PRINCIPALES RESULTADOS

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.

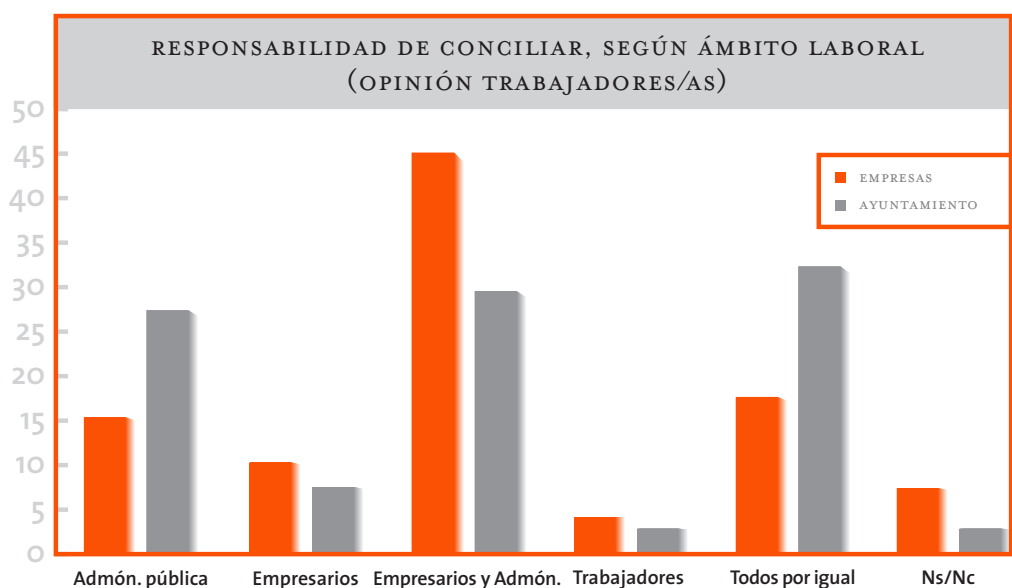
Las empresas madrileñas, por tanto, al igual que los/as trabajadores/as, aprecian que la conciliación no debería recaer sobre un único agente, sino que más bien debería ser fruto de las aportaciones realizadas por las más potentes de las partes implicadas: Administración pública y empresas.



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.

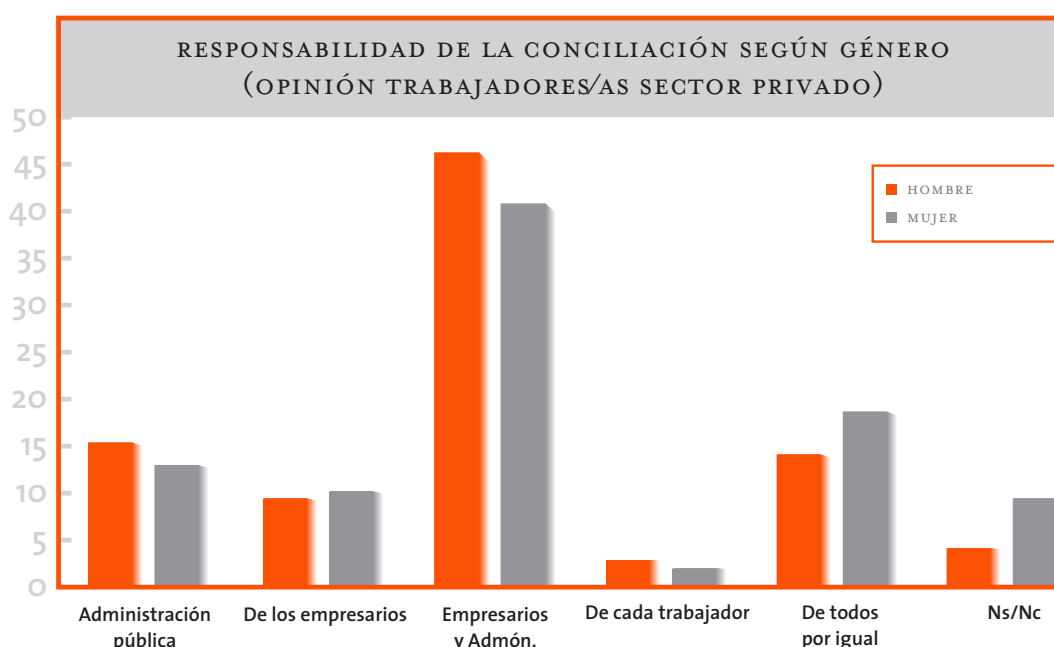
El distinto ámbito laboral establece distinguos entre las opiniones de los/as trabajadores/as decantando más la responsabilidad del lado que más les atañe. Así, los del sector público hacen recaer más la responsabilidad en la Administración que los del sector privado, que –sin duda con mayor conocimiento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

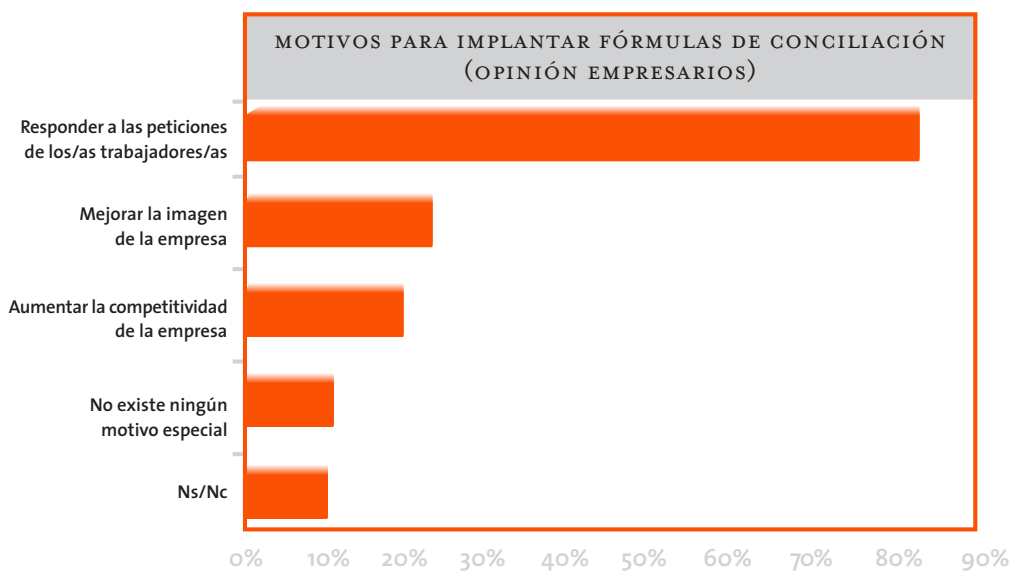
Aunque la variable género apenas introduce variaciones sustantivas en esta opinión generalizada, sí llama la atención que las principales protagonistas de la conciliación –las trabajadoras– involucren de manera más potente a todos los actores y agentes por igual: incluidos desde luego sus compañeros 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 relativo 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.

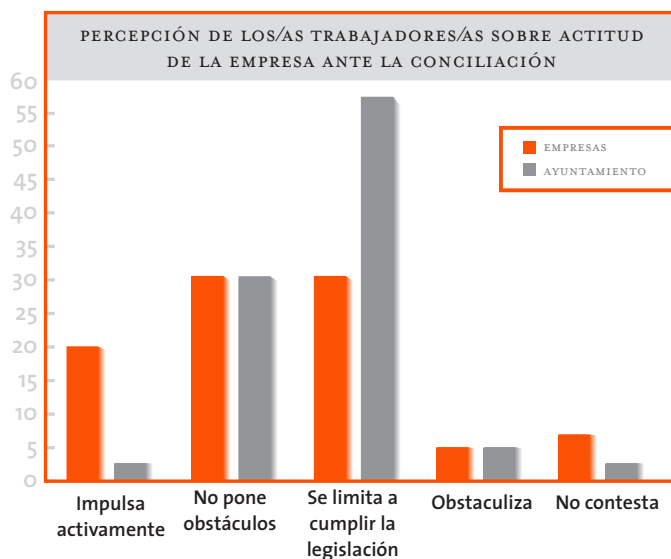
De hecho, en la investigación se han detectado empresas madrileñas –algunas se recogen en el catálogo de buenas prácticas anejo– que desde sus inicios apostaron por una cultura conciliadora, probablemente sin ser conscientes de la importancia que en un futuro podría adquirir este aspecto en las relaciones 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.

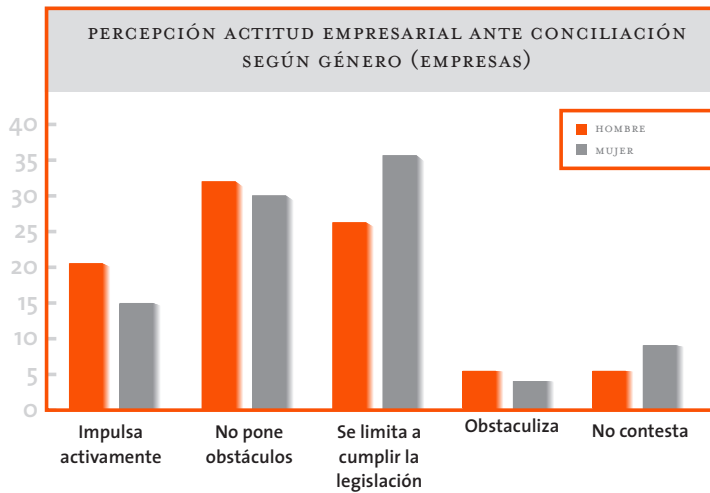


Lo cierto es que el posicionamiento de la mayoría de los/as trabajadores/as transmite la idea de que si bien la empresa no obstaculiza la decisión de los/as trabajadores/as de acogerse a las medidas –así lo reconoce un tercio de los encuestados–, ello se debe tan sólo al obligado cumplimiento de la legislación 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 –usuarias 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.

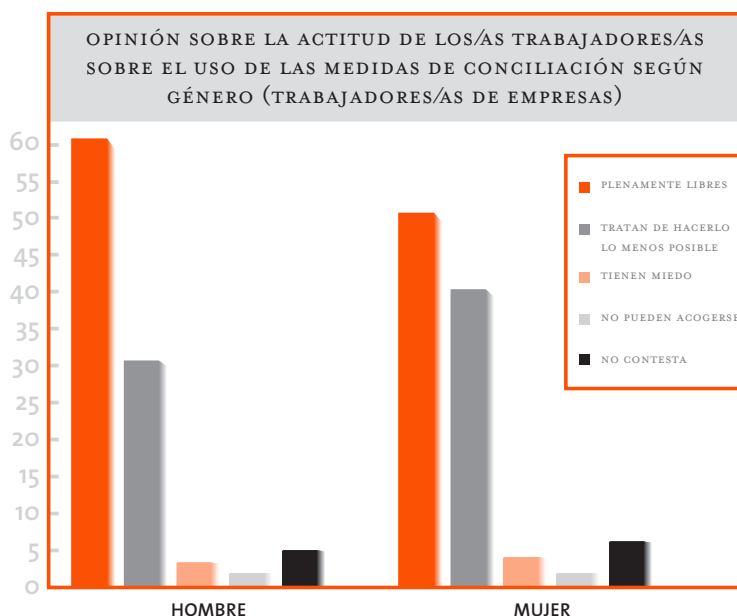


C. ACTITUD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS ANTE EL USO DE LAS MEDIDAS: LIBERTAD CONDICIONADA

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.

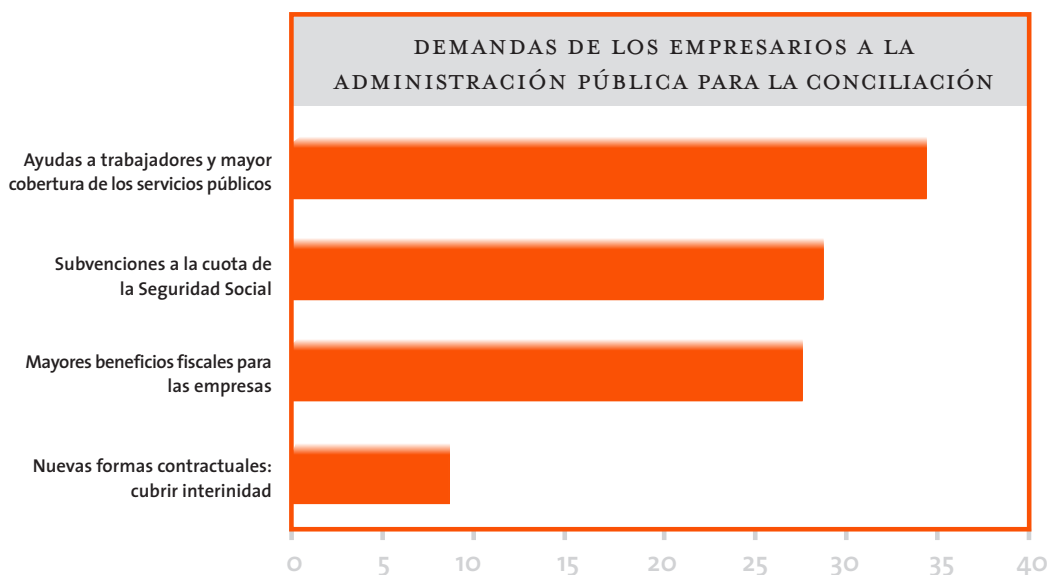
D. DEMANDAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: AMPLIACIÓN REAL DE LOS SERVICIOS DE APOYO Y DE LAS AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN, MÁS ALLÁ DE LAS DECLARACIONES DE INTENCIONES

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).

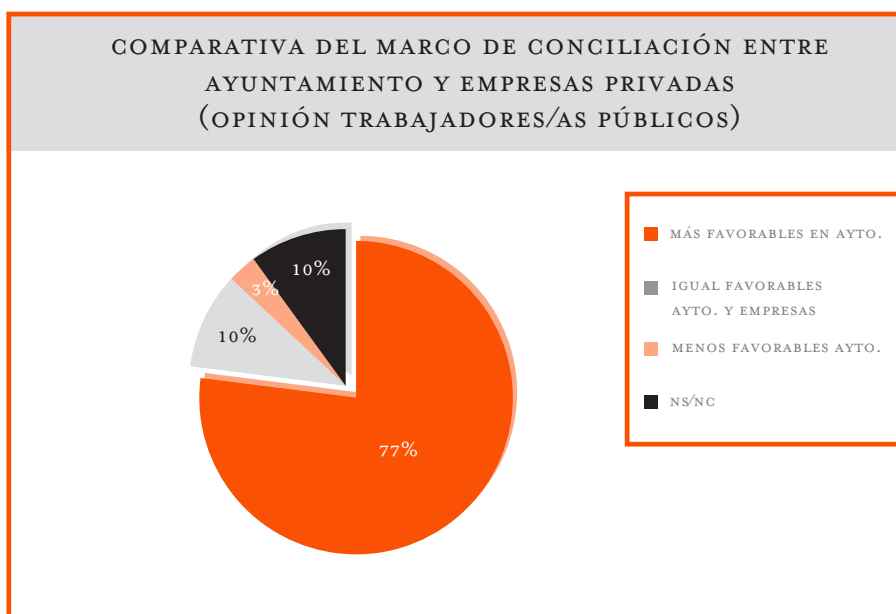
En todo caso, el ranking desagregado de medidas pone de manifiesto cómo la bonificación de las cuotas a los empresarios –tercera mencionada– constituye una prioridad compartida también por los trabajadores/as, lo que denota el calado real de tal problema. Pero al mismo tiempo aparece la insuficiente 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.

2

LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PRIVADO: PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD Y MEDIDAS ARBITRADAS

2.1 INTRODUCCIÓN

En este segundo capítulo se analiza la forma en que los/as trabajadores/as están abordando la conciliación en el ámbito donde ésta realmente se “resuelve”: el entorno privado o familiar; se estudia así la percepción de la dificultad que ello entraña y las demandas genéricas formuladas para armonizar la vida familiar y laboral de manera más acorde con sus necesidades e intereses. En síntesis, se trata de responder a las preguntas: ¿qué dificultad se percibe para conciliar vida laboral y familiar?; ¿qué medidas emplean los/as trabajadores/as al respecto?; ¿son satisfactorias?; ¿qué otras fórmulas –y en qué ámbito– podrían arbitrase?

Para ello se van a utilizar los resultados de los dos cuestionarios –con idéntica formulación en este tema– aplicados a una muestra representativa de trabajadores/as del sector privado y trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid.

El interés del análisis en este caso –además de la comparación de ambas esferas laborales– radica, sobre todo, en utilizar las variables que más discriminan comportamientos y actitudes y, por tanto, las que explican realmente la situación actual de la conciliación: género, clase social y entorno familiar.

2.2 CONCLUSIONES

género y conciliación: uno de los principales problemas de la conciliación es no reconocer tal problema como propio. Algo que le sucede a un contingente importante de los varones ocupados laboralmente, incluso con personas dependientes y cónyuge también ocupado laboralmente. Ni aun en tales circunstancias se asume la corresponsabilidad de la conciliación. Esa es una de las razones que explica que una mayoría de los/as trabajadores/as –en situación objetiva familiar con cargas– responda que no tiene problemas al respecto. Algo que varía sensiblemente según el sexo de quien responda: en concreto, dos terceras partes de los varones por un tercio de las mujeres.

conciliación y ámbitos: la armonización de la vida laboral y familiar recae en su casi totalidad en el ámbito privado. Sólo una minoría de trabajadores/as consigue gestionar su tiempo de trabajo –ámbito laboral– para acomodarlo a los requerimientos familiares; o hacer uso de servicios o recursos de apoyo –ámbito colectivo– para descargar el tiempo privado. La mayoría recurre al apoyo de familiares o a reorganizar su tiempo de ocio y convivencia.

mujer y conciliación: las trabajadoras, principales protagonistas. La conciliación no sólo recae básicamente sobre la familia sino, dentro de ella, sobre las mujeres trabajadoras, que son las que, consecuentemente, perciben mayor dificultad para llevarla adelante. Especialmente si se trata de trabajador/as del sector privado, de entre 35 y 45 años, con cargas familiares –sobre todo niños menores de 3 años– y en hogares en que ambos cónyuges están ocupados laboralmente. Pero la percepción de máxima dificultad se manifiesta, en todo caso, en las mujeres al frente de los hogares monoparentales con cargas familiares.

sector laboral y conciliación: el sector público más favorable. El ámbito laboral del sector público obtiene opiniones más favorables para la conciliación que el de las empresas privadas. En buena medida por la mayor presencia en éste –Ayuntamiento– de varones, pero también por una disponibilidad de tiempos y condiciones laborales menos rígidas y más adecuadas a la situación.

clase social y conciliación: la solvencia económica ayuda. Pero no todas las familias ni todas las mujeres dentro de ellas están en iguales circunstancias. En primer lugar, ante la insuficiente oferta de servicios públicos se recurre a contratar apoyos externos, bien de personas contratadas al efecto, bien de servicios especializados para personas dependientes (guarderías, etc.), y ello está reservado a quien tiene la solvencia económica para afrontarlo.

conciliación y categoría ocupacional: distinta percepción según género. Pese a lo anterior, la percepción de dificultad está especialmente acentuada entre las trabajadoras con estudios universitarios y con puestos de trabajo de categorías superiores –especialmente en el sector público, donde es más frecuente– por motivo de las mayores responsabilidades laborales, de exigencia mayor sobre el significado mismo de la conciliación y de mayor corresponsabilidad hacia la pareja.

la conciliación ideal: que se resolviera en el ámbito laboral o colectivo. Las demandas ideales de conciliación recaen fuera del ámbito donde ahora se “resuelve”, consecuentemente con las responsabilidades que estudiamos en el capítulo anterior. En general, se demanda sobre todo aquello de lo que se carece y que, cuando minoritariamente se ha alcanzado, genera más satisfacción: la flexibilización del horario laboral (sector privado) o la mejora de las ayudas públicas para dependientes (sector público).

2.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A. GRADO DE DIFICULTAD PERCIBIDO: DIFERENCIAS SEGÚN GÉNERO

percepción moderada sobre el grado de dificultad de conciliar la vida laboral y familiar: el primer problema de la conciliación es –especialmente acusado en el caso de los varones– no reconocer el problema. pensar que está solucionado o no sentirse concernidos.

En pregunta directa al respecto, en torno al 60% o más de los/as trabajadores/as –según se trate del ámbito privado o público– perciben poca o ninguna dificultad para conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, conviene señalar de inmediato que casi dos terceras partes de quien así responde son varones frente a algo más de un tercio de mujeres. Y asimismo, la totalidad de quien no responde a esta pregunta son también varones.

Podría pensarse que tal respuesta obedece a una razón objetiva –vg., mayor presencia de hombres en hogares sin necesidad de conciliar (unipersonales, etc.)–, pero no es así; de hecho, en el caso de los hogares unipersonales, la variable género iguala los resultados: el 80% por igual expresa no dificultad.

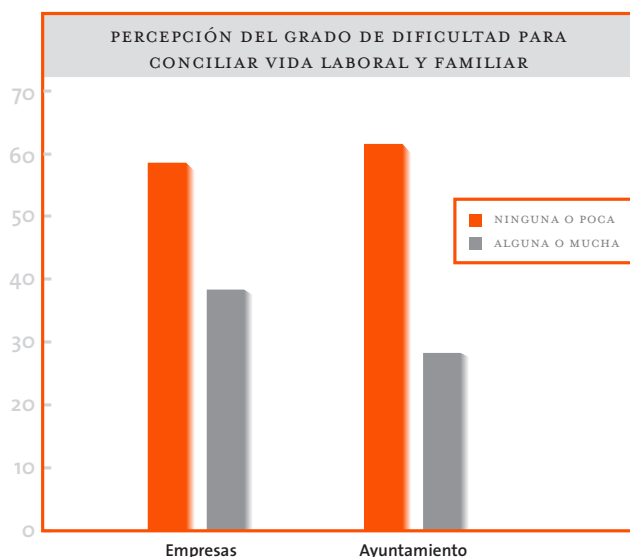
Y sin embargo, discriminando este tipo de percepción según género por otro tipo de hogares –con hijos; con personas dependientes– o situación laboral de ambos cónyuges –que trabajen o no los dos–, la respuesta mayoritaria (60% y más de casos) de ausencia de dificultad de conciliar corresponde siempre a varones. Pareciera, por tanto, que esta situación no concerniera, o lo haría en menor grado, a los trabajadores masculinos. Situación ésta que iremos verificando a lo largo del presente análisis.

la dificultad percibida es notablemente más acusada en la empresa privada que en la pública.

Esta moderada dificultad en términos generales es más acusadamente percibida en el sector privado que en el público. En aquél, más de cuatro de cada diez encuestados/as percibe alguna o mucha dificultad (42%), mientras que en el Ayuntamiento tal situación sólo afectaría a apenas un tercio de la plantilla (32%).

Las diferencias más importantes se encuentran, por un lado, en el grado “bastante” dificultad, que en la muestra de trabajadores/as de las empresas registra 8 puntos porcentuales más que en el registrado en el Ayuntamiento; y por otra, en la proporción de personas que afirman tener “pocas” dificultades para la conciliación, siendo en este caso 11 puntos más apoyada por los/as trabajadores/as del Ayuntamiento que por aquellos/as que trabajan en las empresas.

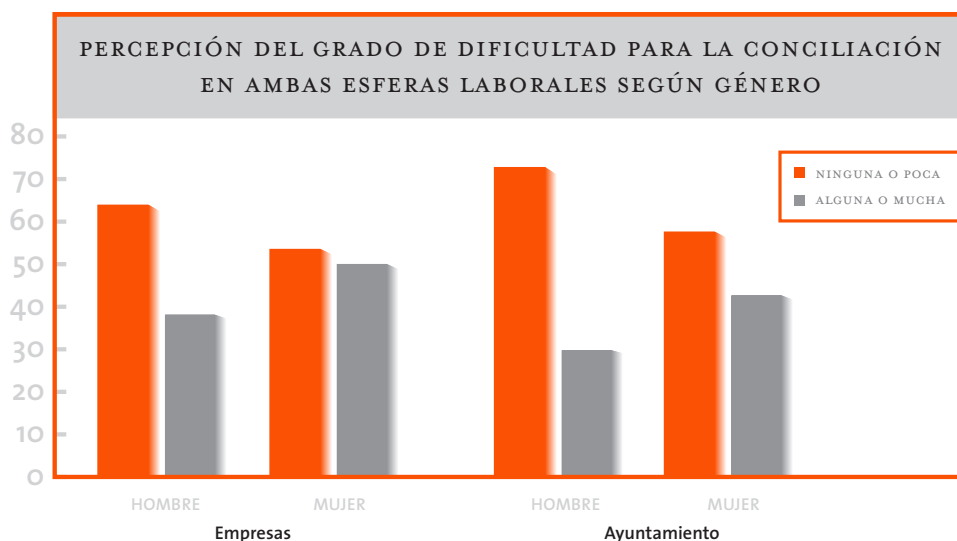
Por tanto, aunque ambos grupos de trabajadores/as aprecian escasas dificultades para la conciliación, en las empresas privadas la apreciación de dificultades es más elevada que en el sector público. Algo que en parte se explica –como ahora veremos– en buena medida por la presencia mayoritaria de trabajadores varones en este ámbito.



las mujeres –trabajen en la empresa pública o la privada– perciben siempre más dificultades para la conciliación que los hombres. éstos, en el ámbito público, son los que en una más elevada proporción (70%) declaran tener menos problemas al respecto.

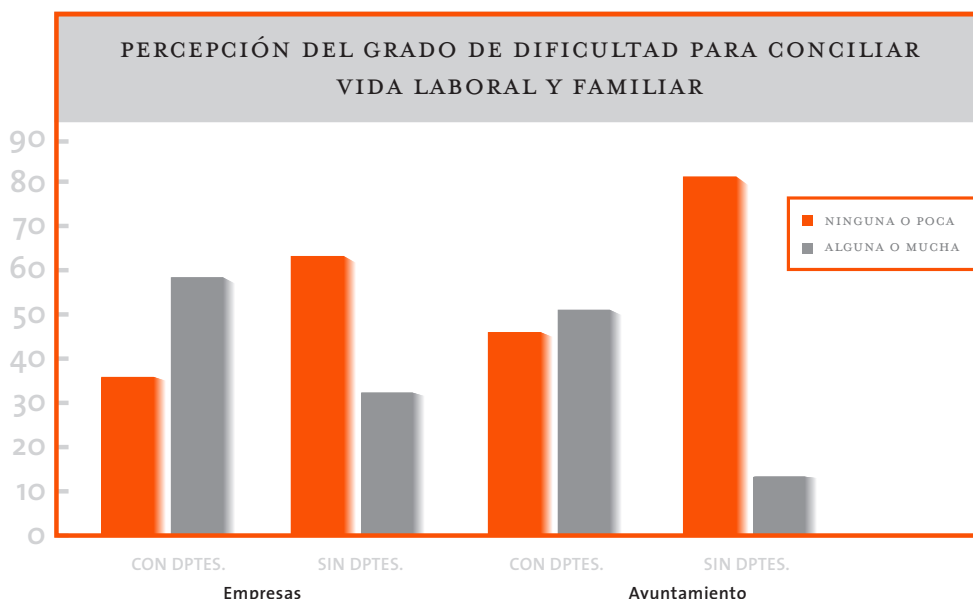
Efectivamente, existe una clara diferenciación según género con respecto a las dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, ya que si bien ambos sexos declaran no tener muchas dificultades, las mujeres, por lo general, trabajen en la empresa pública o privada, sienten que éstas son mayores. En ambos casos, el diferencial según género supera los 12 puntos porcentuales. Sin embargo, mientras en el ámbito privado casi la mitad de las mujeres declara dificultades (frente a un 36% en los varones), en el Ayuntamiento esta situación de dificultad es percibida sólo por el 40% de las trabajadoras (frente al 28% de los varones). Por tanto, son los trabajadores varones del sector público quienes manifiestan en menor proporción tener dificultades para conciliar.

Pero si de forma más matizada comparamos las percepciones de las mujeres de ambos sectores podemos apreciar también diferencias respecto a la dificultad de conciliar; de hecho, la opción de “poca” dificultad es mucho más acusada en aquellas que trabajan en el Ayuntamiento (29% frente al 19%), mientras que la opción “bastante” es más señalada –el doble– por aquellas que trabajan en las empresas privadas (18% frente al 9% en el Ayuntamiento).



la presencia de personas dependientes en la familia acrecienta la percepción de dificultad para conciliar, haciéndola mayoritaria tanto en el sector público como en el privado. en ambas esferas la dificultad sentida por la mujer trabajadora en relación a los varones aún se acrecienta más, sintomática del reparto desigual de las responsabilidades.

La presencia o no de cargas familiares (presencia de personas dependientes en el hogar) parece constituirse en la cuestión clave en la interpretación de la percepción de las dificultades para la conciliación. De hecho, entre los/as trabajadores/as con cargas familiares –especialmente niños en las más jóvenes y con ciclos familiares iniciales– la percepción de dificultad para la conciliación es mayoritaria tanto en el ámbito privado (61%) como –más moderadamente– en el público (53%). En este último, sin embargo, la ausencia de dependencias acrecienta la percepción de poca o ninguna dificultad para conciliar, lo que se explica –además de por las diferentes condiciones laborales–, básicamente, por el peso predominante de los trabajadores masculinos en el Ayuntamiento.



Y esto es así porque la variable género en esta circunstancia discrimina aún más tal percepción negativa para conciliar por parte de las mujeres. De hecho, el 62% de las trabajadoras públicas (frente al 45% de sus compañeros varones) y el 70% de las trabajadoras del sector privado madrileño (frente al 54% de sus compañeros varones) declaran dificultades para conciliar ambas esferas. El diferencial según género es mayor que el señalado antes, lo que denota un reparto desigual de responsabilidad –decantado hacia las mujeres– a la hora de atender las necesidades de esas personas dependientes.

en síntesis, las mayores dificultades de conciliación las manifiestan las mujeres del sector privado, de entre 35 y 45 años, con cargas familiares –sobre todo niños menores de 3 años– y en los hogares en que ambos cónyuges están ocupados laboralmente. la percepción máxima de dificultad se manifiesta, en todo caso, en los hogares monoparentales con cargas familiares encabezados por mujeres.

Junto a la presencia de dependientes –sobre todo en el caso de niños menores de tres años, pero también entre esta edad y los 15–, otra variable que acrecienta la percepción de dificultad de conciliar en las trabajadoras es la situación de ocupación laboral de su cónyuge, en la que en casi la mitad de los casos los horarios laborales de ambos son a jornada completa y con coincidencia de horarios. Y

en esas circunstancias la mujer principal del hogar sigue asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de las tareas domésticas y de reproducción familiar, bien de manera individual –aquí más acentuadamente– o con el apoyo del cónyuge.

Sin embargo, el grado de dificultad más intensamente percibido en la conciliación, de entre los detectados, corresponde a una situación cuantitativamente minoritaria pero cualitativamente muy significativa: trabajadoras en hogares monoparentales con cargas familiares.

el estatus cultural y ocupacional y el nivel socioeconómico familiar operan en un doble sentido sobre la percepción de dificultad.

La percepción de dificultad también se liga a variables de estatus social en un doble sentido. Ésta es especialmente acentuada entre las trabajadoras con estudios universitarios y con puestos de trabajo de categorías superiores, en parte explicable por motivo de las mayores responsabilidades laborales y lo que ello acarrea al tratar de conciliar las dos esferas, y también por motivos culturales; esto es, un nivel de exigencia mayor en esta materia. Pero al tiempo, el nivel de ingresos familiares –y por tanto las posibilidades objetivas de recabar ayuda externa para la conciliación– influye de tal forma que la percepción de dificultad se duplica en los hogares de menores ingresos respecto a los más elevados.

Estudiando este caso en el sector público se observa cómo influye al respecto la variable género ligada a las categorías socioeconómicas y ocupacionales. Así, la desigualdad en la percepción de los problemas se manifiesta en que, para los hombres, ésta tiende a descender según se incrementa su nivel socioeconómico, mientras que para las mujeres el comportamiento es el inverso. Este patrón también se percibe, aunque con menor intensidad, para la distribución entre categorías profesionales.

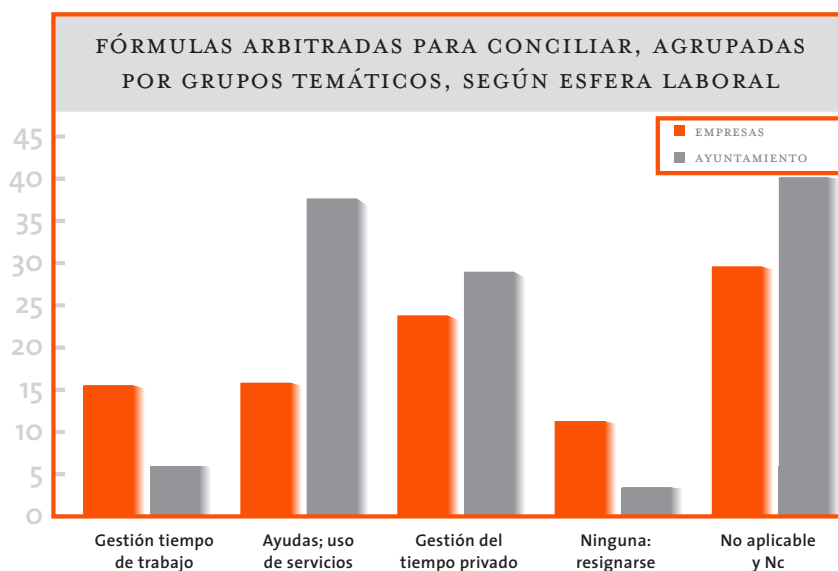
Se podría entender que las mujeres de nivel socioeconómico y categoría profesional más elevados, pese a contar con mayores recursos económicos, tienen o perciben que tienen mayores dificultades para la conciliación, porque continúan viviendo ésta como tarea “suya” sin corresponsabilidad de sus respectivas parejas, y por ello consideran –también en mucha mayor proporción que sus colegas masculinos– que la dedicación profesional y familiar exige sacrificios importantes en alguno o en los dos ámbitos.

B. MEDIDAS ARBITRADAS: TIEMPO FAMILIAR Y AYUDAS EXTERNAS

notables diferencias entre las fórmulas personales de conciliación arbitradas por los/as trabajadores/as de las empresas –muy variadas, y con predominio de la gestión del tiempo privado/familiar– y las del ayuntamiento, predominio mayoritario del recurso a ayudas externas y uso de servicios.

Las fórmulas encontradas para conciliar la vida familiar y laboral en cada uno de los sectores de ocupación son muy variadas, lo que explica la diversificación de las respuestas recogidas. Para poder comparar las respuestas se han englobado éstas en seis grandes bloques.

El bloque de respuestas más numeroso en ambas esferas –por encima del 30% de los/as trabajadores/as del sector privado y del 40% del público– corresponde a las situaciones en las que no se aprecia motivo para conciliar o no se responde a la cuestión. En ambos casos –y coherentemente con lo comentado anteriormente–, esta respuesta está notablemente más acentuada en el caso de los trabajadores varones (60%).



Exceptuando éste, el resto de respuestas ofrecidas se hallan muy repartidas, sin preferencias especialmente acusadas, aunque con notables diferencias según esferas productivas. En general, el peso de las respuestas bascula más hacia la organización del tiempo familiar en el sector privado –con horarios más desfavorables y disponibilidad horaria más rígida–, y el recurso a ayudas y servicios externos en el público, con tiempos más adecuados a la conciliación.

De hecho, entre las respuestas recogidas en las empresas la fórmula mayoritaria (25%) corresponde a la gestión del tiempo privado, en la que se han englobado fórmulas del tipo organizarse, compartir tareas, etc. Como segundo bloque aparecen las que hemos denominado ayudas y recurso a servicios externos (17%), que tienen que ver con ayudas de familiares/amigos/as, guarderías, contratación de ayuda externa, etc. En tercer lugar, y con peso similar al anterior –16% de los/as entrevistados/as– se mencionan algunas de las fórmulas que se han denominado gestión del tiempo de trabajo, entre las que se encuentran: reducir turno de trabajo, cambiar jornada laboral, etc. Por último, un nada despreciable 10% de los/as trabajadores/as reconoce no haber encontrado ninguna fórmula, salvo resignarse con una situación que podría denominarse como “irreconciliable”.

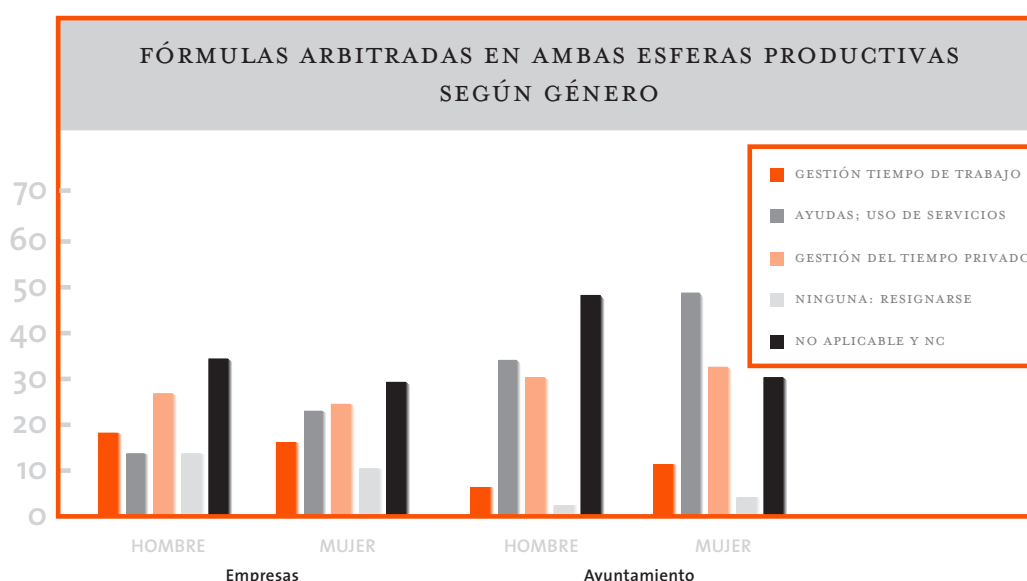
En relación a estas respuestas, las recogidas en el sector público presentan cuatro diferencias significativas: no son tan variadas, ya que la gestión del tiempo de trabajo (supuestamente por más satisfactorio) carece de importancia; la jerarquía se invierte en los otros dos bloques, y la situación de resignación prácticamente desaparece. De hecho, en primer lugar (40%) aparece el recurso a contratar servicios externos o recibir ayudas de conocidos; y en segundo lugar (31%) se mencionan fórmulas relativas a la gestión del tiempo privado. Por tanto, queda patente que la estrategia más habitual es el recurso a terceras personas o a servicios de fuera de la familia, bien gracias a la ayuda informal de otros familiares, bien mediante la contratación formal de tales servicios (guarderías, escuelas infantiles, servicio doméstico, etcétera).

los varones, aparte de “autoexcluirse” en mayor proporción de la necesidad de conciliar, recurren –sobre todo en el sector privado– a la gestión del tiempo familiar; las mujeres –en ambas esferas productivas– mencionan sobre todo el recurso a ayudas externas.

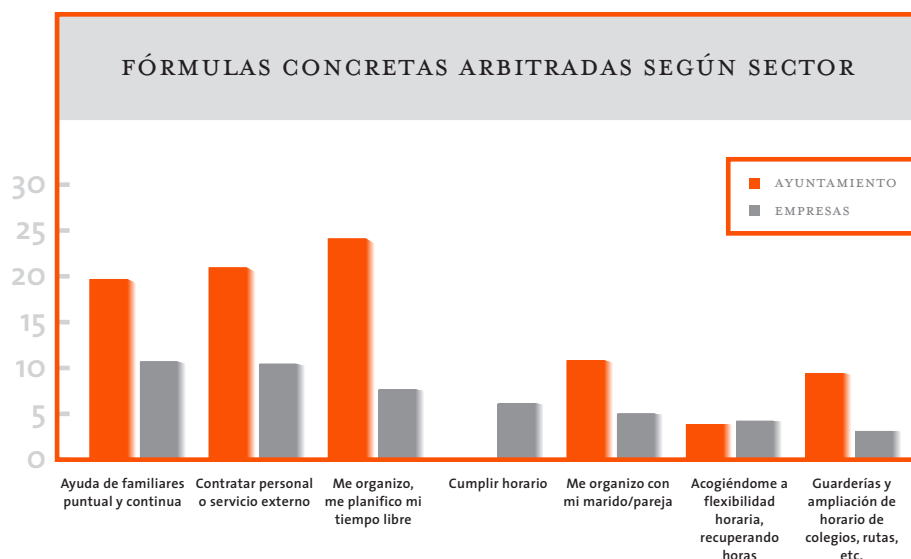
Como se ha comentado, una de las primeras diferencias en cuanto a fórmulas según género tienen que ver con el hecho o no de sentirse concernido por tal “problema”. Esta situación es la más frecuente entre los trabajadores del sector público –sobre todo–, pero también del privado.

En este sector, los varones, en general, mencionan más frecuentemente medidas que implican una capacidad de decisión personal –estar con la familia; administrar el tiempo; cumplir el horario–; por su parte, las mujeres mencionan sobre todo medidas de apoyo externo. En el sector público, aunque con diferente intensidad según género, en ambos predomina la ayuda de terceras personas, bien mediante contratación o recurriendo a familiares.

en cuanto a fórmulas concretas en ambos sectores, la conciliación se resuelve recurriendo a la ayuda retribuida o no de terceras personas, o a reorganizar el tiempo de ocio antes que a servicios públicos.

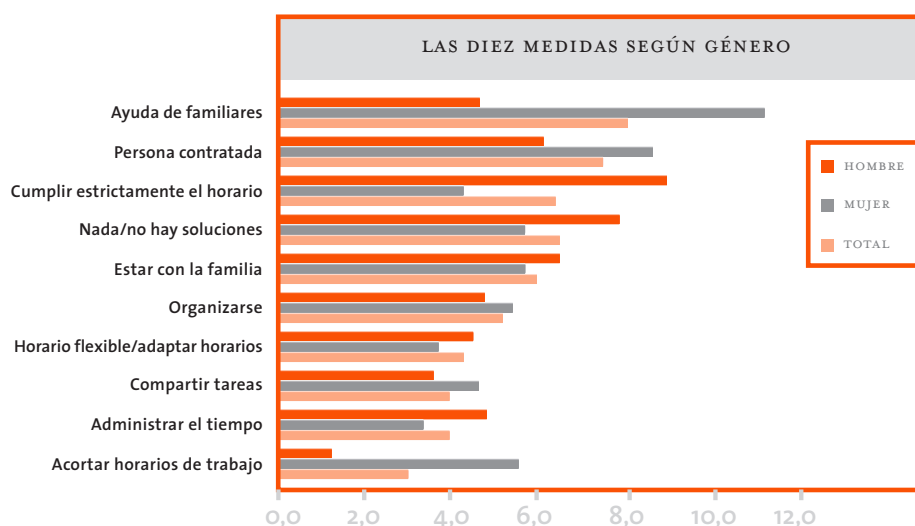


Los/as trabajadores/as resuelven la conciliación sobre todo de forma privada; de hecho, y con diferencias según sector económico, ésta se afronta en concreto, y en primer lugar –excluyendo las respuestas elusivas–, recurriendo a la ayuda de familiares o a la contratación de personal externo. En una segunda instancia, disminuyendo el tiempo de ocio y canalizándolo hacia la organización de las tareas reproductivas y domésticas, bien de forma individual o compartida con la pareja. En tercer lugar, reorganizando o cumpliendo estrictamente los horarios laborales. Por último, recurriendo a servicios o equipamientos de apoyo.



edad, género y presencia de dependientes discriminan las medidas arbitradas por los/as trabajadores/as de las empresas.

Ordenando las diez principales medidas mencionadas por los/as trabajadores/as de las empresas, la primera de todas es el recurso a la ayuda de familiares, y la citan sobre todo las mujeres entrevistadas; le sigue el cumplimiento estricto del horario (hombres) y la contratación de personas externas (ambos sexos). Llama la atención que la cuarta mención se refiere a la respuesta fatalista –nada que hacer–, que “sospechosamente” es más mencionada por los varones. También entre éstos destaca como “formula de conciliación” el estar más tiempo con la familia, mientras que entre las mujeres destaca diferencialmente el acortar los horarios laborales. Este recurso a “sacrificar” una parte de la carrera profesional para compatibilizar trabajo y familia explica que las trabajadoras –especialmente las de las categorías ocupacionales superiores– sean las que expresan mayor dificultad para conciliar e insatisfacción con las medidas adoptadas.



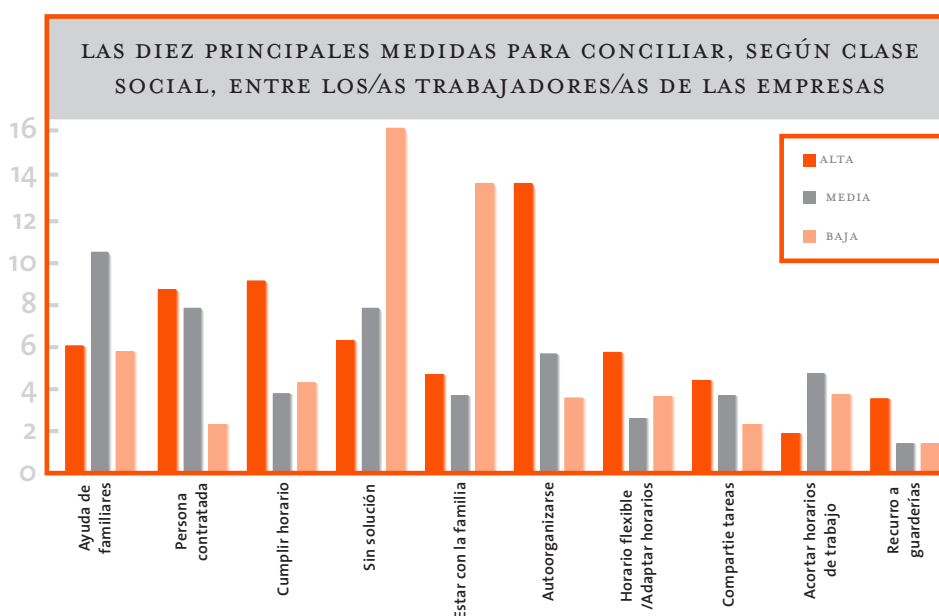
La edad establece también importantes diferencias. Entre los más jóvenes aparece sobre todo una menor necesidad de conciliar y, en todo caso, una más elevada tasa de resignación. En las edades intermedias destaca el recurso a la ayuda externa y en las más maduras el recurso a la gestión del tiempo privado y el también citado de ayudas y servicios.

Ligado a lo anterior, la presencia de personas dependientes en la familia implica el mayor recurso a una u otra medida. En concreto, las ayudas externas son más frecuentes en este caso y mucho menos la “resignación”. También en este caso la capacidad de intervenir en la gestión del tiempo privado es más limitada que cuando no hay dependientes en el hogar.

la clase social influye poderosamente en la mayor o menor autonomía a la hora de arbitrar medidas voluntarias o “solventes” de conciliación.

La clase social del entrevistado –y la categoría ocupacional ligada a la misma– influye poderosamente a la hora de arbitrar medidas de conciliación, en la línea de permitir con mayor o menor discrecionalidad el recurso a soluciones voluntarias o que impliquen solvencia económica. Así:

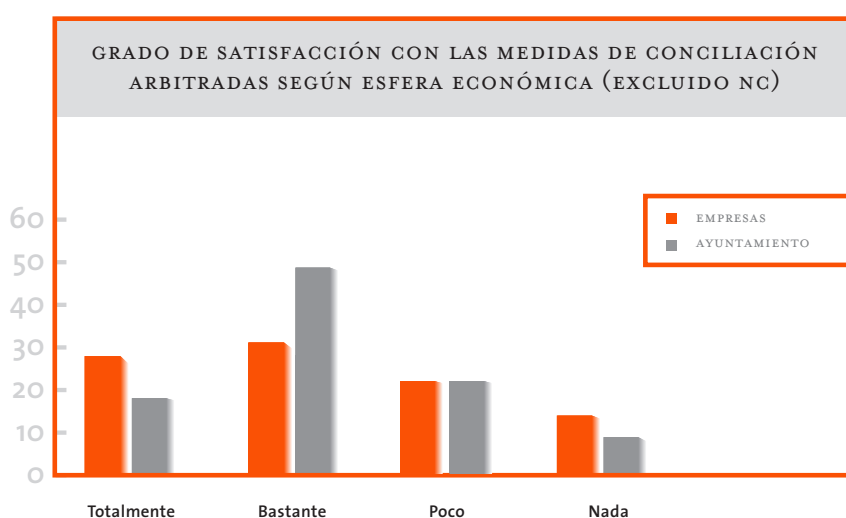
- En relación a la gestión del tiempo de trabajo: el cumplimiento estricto de los horarios laborales es significativamente más mencionado –por ser más factible– en los niveles superiores que en los medios o bajos.
- El recurso a persona contratada lo utilizan el doble los sectores medios y altos que los bajos. La ayuda de familiares parece sin embargo más acentuada entre la clase media.
- En la gestión del tiempo privado, los sectores altos recurren a la autoorganización de sus labores domésticas o a compartir tareas de manera mucho más acentuada que en los medios, y especialmente en los bajos, que responden con más contundencia en el sentido de rescatar más tiempo de estancia con la familia.
- A la hora de plantear la respuesta “fatalista” –nada que hacer–, los sectores bajos responden así casi tres veces más frecuentemente que los altos.
- El recurso a servicios de apoyo a la conciliación (guarderías, etc.), además de ser una medida minoritaria en términos relativos, parece ser patrimonio de los sectores más solventes.



C. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS MEDIDAS: LAS MUJERES MÁS DISCONFORMES

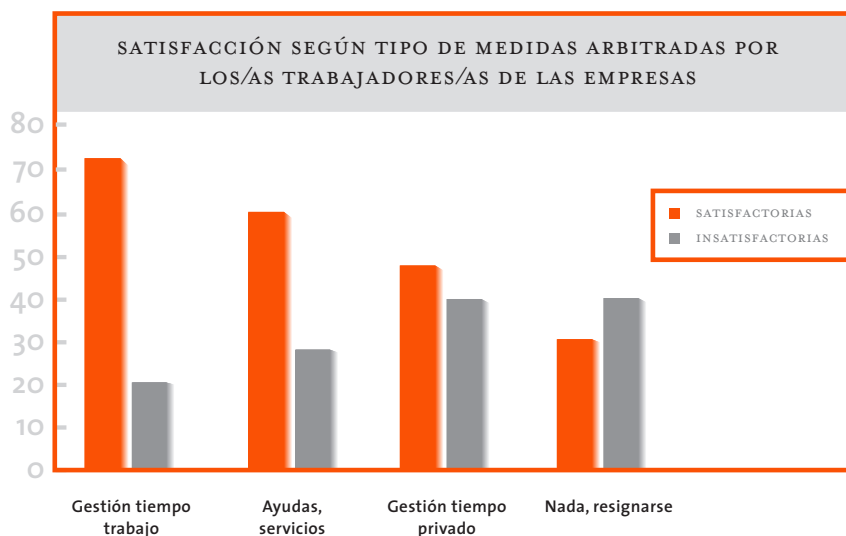
el nivel medio de acuerdo con las fórmulas arbitradas está estrechamente relacionado con la dificultad percibida para conciliar: en el sector privado son menos satisfactorias que en el público.

En consonancia con el moderado nivel de dificultad para conciliar advertido, la valoración de las medidas arbitradas resulta bastante positiva para quienes las están aplicando; y especialmente de forma más acentuada entre aquellos que declaraban menos problemas al respecto: los/as trabajadores/as públicos. De hecho, si eliminamos la no respuesta (muy abultada en el Ayuntamiento), un 60% en las empresas y casi un 70% en el sector público se declaran total o bastantes satisfechos/as con las soluciones halladas. Frente a ello, cuatro o tres de cada diez trabajadores/as respectivamente expresan su moderado o total desacuerdo con las fórmulas adoptadas. De cualquier forma, las posiciones de los/as trabajadores/as públicos se decantan sobre todo por las valoraciones moderadas más que las polarizadas, algo más extendidas entre quienes trabajan en el ámbito de las empresas.



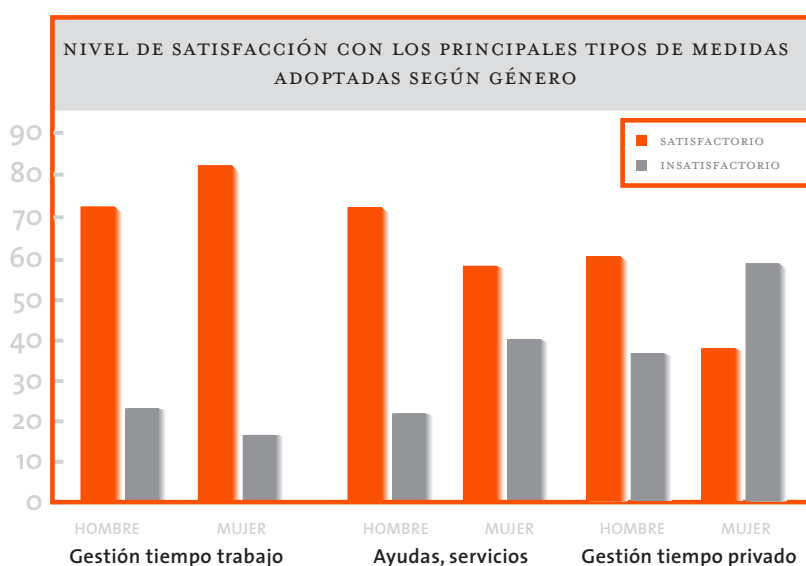
las medidas que implican mayor autonomía decisoria son las más satisfactorias.

Esta primera valoración conviene matizarla según el tipo de medida adoptada y el género de quien responde. En el primer caso –tipo de medidas–, las expresiones de mayor insatisfacción se refieren a aquellas que implican situaciones menos voluntarias: la gestión del tiempo privado, y la postura fatalista de irreconciliación plena entre trabajo y familia. Por el contrario, las más celebradas son las que suponen amplia discrecionalidad y autonomía en su aplicación: la capacidad de modificar las condiciones de trabajo para adecuarlas a los tiempos familiares, y las referidas al uso de ayudas externas.



las diferentes responsabilidades a la hora de aplicar las medidas según género discriminan el grado de acuerdo con las medidas aplicadas: las mujeres siempre menos satisfechas que sus compañeros.

La distinta manera en que se administran las medidas según género influye por supuesto en la satisfacción que produce su aplicación. En general, las mujeres están más descontentas con las soluciones adoptadas que los hombres salvo cuando es posible adecuar las condiciones de trabajo; en ese caso, el grado de satisfacción es generalizado y, el de la mujer, superior incluso al de los varones. En las otras medidas no es así, y cada tipo marca aún más las diferencias. Así, el recurso a la ayuda externa –básicamente la ayuda de familiares (abuelas; etc.)– es bastante denostado por las mujeres (40%), pero muy satisfactorio para los varones (71%). En relación a las medidas de gestión del tiempo privado con situaciones muy distintas según género (varones: estar más tiempo con la familia; mujeres: disminuir el ocio, dormir menos) son tan positivamente valoradas por los primeros (61%) como fuertemente denostadas por las segundas (60%), en consonancia con las distintas responsabilidades que unos y otras asumen en el ámbito doméstico.



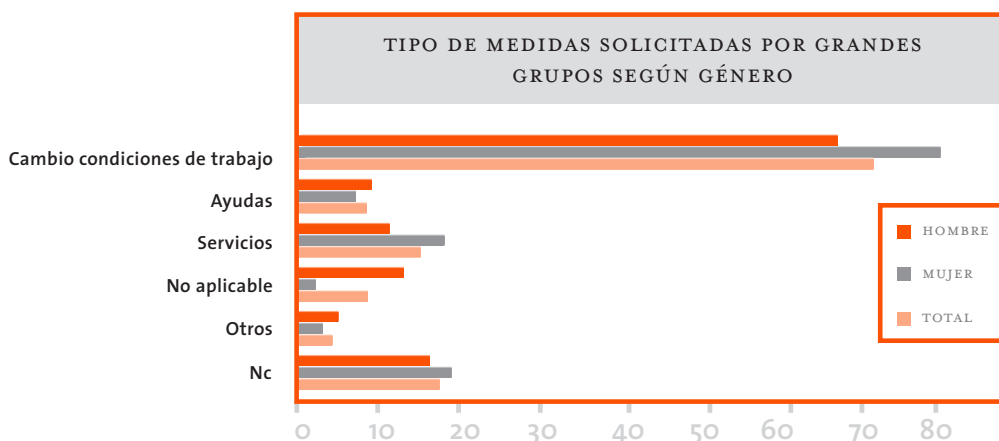
estrecha relación entre fórmulas adoptadas y percepción de dificultad de conciliar: quienes han “optado” por la gestión del tiempo familiar –especialmente las mujeres, sobre las que recae la mayor responsabilidad doméstica– son quienes perciben mayor dificultad.

La insatisfacción que hemos detectado con las medidas que implican tener que “gestionar” el tiempo privado se ratifica puesto que quienes aplican esta “opción” son precisamente los que manifiestan mayor dificultad para conciliar su vida laboral y familiar: por el contrario, quienes han podido gestionar las condiciones de trabajo presentan un panorama más positivo a la hora de juzgar la dificultad que entraña la conciliación de ambas esferas.

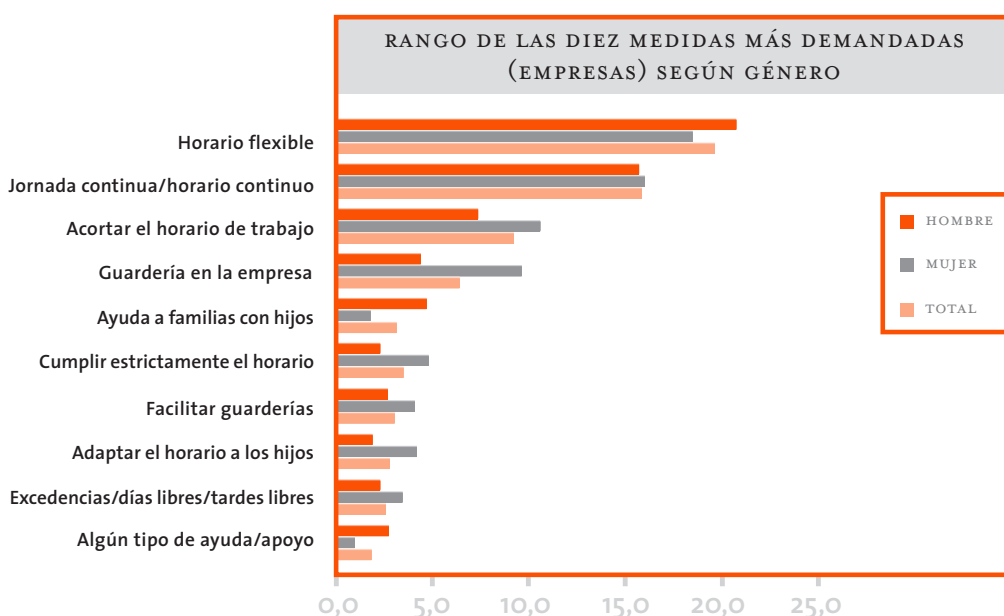
D. MEDIDAS IDEALES: RESOLVER LA CONCILIACIÓN FUERA DEL ÁMBITO FAMILIAR

en las empresas, las medidas deseadas se dirigen fuera del ámbito donde ahora se resuelve la conciliación (la familia): básicamente al ámbito laboral –condiciones de trabajo– o al público/comunitario –servicios y ayudas–. se reclama aquello de lo que más se carece, y que cuando se ha podido experimentar genera más satisfacción: flexibilidad horaria y servicios y ayudas para personas dependientes.

Por grandes bloques temáticos, en el ámbito de las empresas casi tres de cada cuatro demandas se centran en el cambio de las condiciones de trabajo, sobre todo lo que se refiere a la disponibilidad horaria, y en segundo lugar aparece la necesidad de dotación de servicios para dependientes (básicamente guarderías). En ambos casos estas demandas las encabezan las mujeres. Por último, aparece la petición de ayudas económicas a las familias con hijos, especialmente acentuado en el caso de los varones.



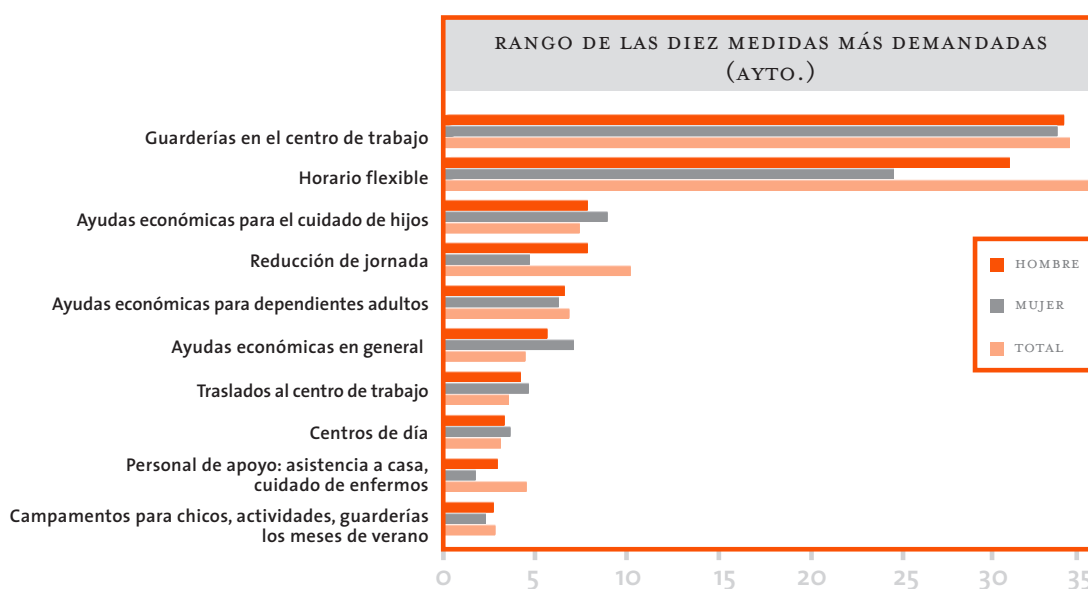
En concreto, ¿cuál es el ranking de medidas que solicitan los trabajadores? En un primer bloque aparecen tres medidas principales: flexibilidad horaria, jornada continua y acortar horario; en un segundo bloque aparece ya la demanda de servicios con un claro diferencial según género: guardería de empresa (mujeres) y ayudas a la familia (hombres). En un tercer bloque aparecen medidas relacionadas con la posibilidad de rescatar más tiempo para compartir o cuidar a hijos y familia, claramente decantado del lado de las mujeres (adaptar horarios, etc.).



Sumado a la variable género, influye notablemente el ciclo de vida familiar. Así, la demanda de servicios de apoyo es baja en los momentos recientes (aún sin hijos) y finales (“nido vacío”), y máxima en los niveles inicial y medio (presencia de dependientes). De hecho, la presencia de personas dependientes en la familia acrecienta notablemente la demanda de ayudas y servicios de apoyo: básicamente guarderías.

entre los/as trabajadores/as del sector público las demandas mayoritarias de conciliación parecen reforzar precisamente los instrumentos a los que recurrieron, esto es, la solicitud de ayudas para la contratación de personas y servicios.

Entre los/as trabajadores/as públicos la jerarquía de tipos de las demandas se modifica sustancialmente: la solicitud de ayudas y servicios para personas dependientes –sobre todo guarderías– en su conjunto supera las relativas a la gestión del tiempo de trabajo. Aunque ciertamente este segundo aspecto, en concreto, mayor flexibilidad, también tiene su peso relativo. El ránking de las diez fórmulas más demandadas entre los/as trabajadores/as públicos incluye ocho relativas a servicios y ayudas y dos a la disponibilidad temporal del horario de trabajo.



Según las demandas de los varones, éstas se dirigen más –como en el caso de las empresas– hacia las ayudas económicas directas para la conciliación, mientras que las mujeres se decantan sobre todo por la flexibilidad horaria. La fórmula que encabeza todas ellas –guardería en el centro de trabajo– es apoyada con igual peso por hombres y mujeres.

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 ET¹ 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 TIC²–, 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

¹ Estatuto de los Trabajadores.

² 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 económicas³, bien por exclusión de determinados supuestos⁴, 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.

³ 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.

⁴ 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.

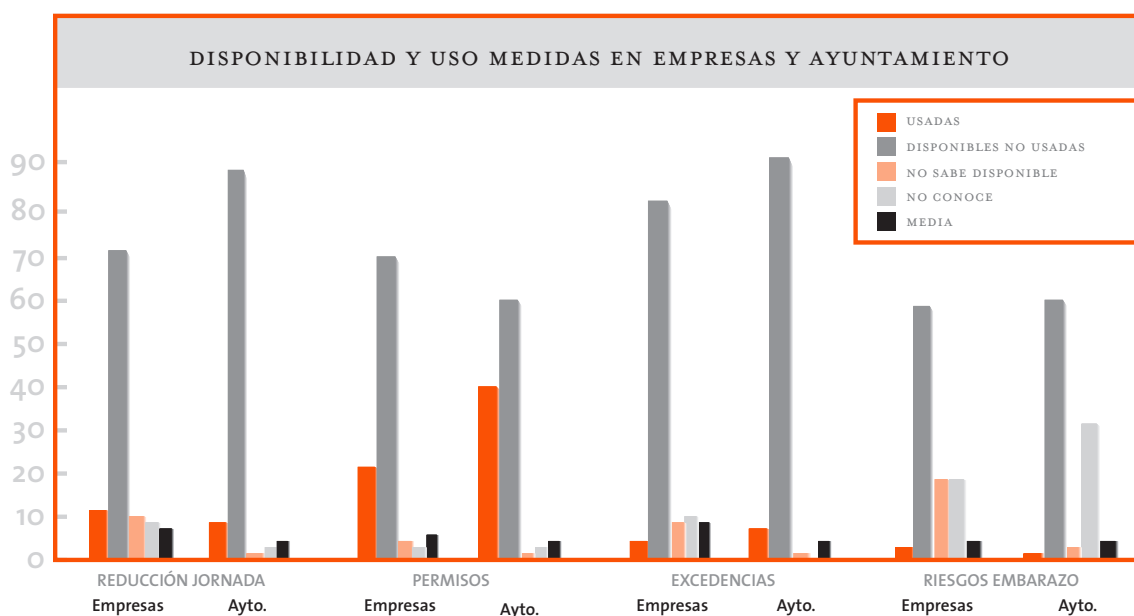
Lo más importante a destacar es el conocimiento, podríamos decir casi universal, de la mayor parte de las medidas existentes –al menos a nivel formal– derivadas de la Ley de Conciliación, algo que se produce tanto entre los/as trabajadores/as del Ayuntamiento como en los de las empresas privadas.

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 existen⁵. 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

⁵ 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.

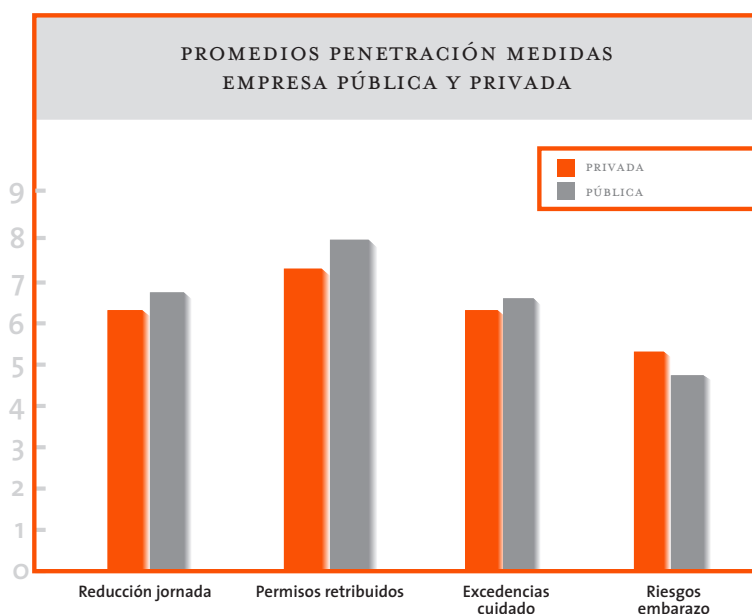


AYUNTAMIENTO DE MADRID															
GRADO CONOCIMIENTO Y USO	REDUCCIÓN JORNADA			PERMISOS RETRIBUÍDOS			EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS			EXCEDENCIAS CUIDADO FAMIL.			MEDIDAS ESPECIALES EMBARAZO		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Disponibles 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
Conocimiento y disponibilidad total	95,7	96,1	95,8	98,3	96,6	97,7	94	97,7	95,3	85	93,7	88,1	64,4	58,3	62
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
Conocimiento con/sin disponibilidad	97,4	97,2	97,3	98,6	97,2	98,1	96	97,7	96,6	89,4	94,8	91,3	67,1	64,6	66,1
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
Desconocimiento y NC	2,7	2,8	2,7	1,4	2,9	1,9				10,7	5,2	8,7	33,1	35,4	34
MEDIA	6,92	7	6,9	8	8,1	8,0	6,7	7,1	6,8	6,1	6,7	6,33	4,5	4,6	4,6

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
Conocimiento y disponibilidad total	82,6	84,8	83,6	93,1	92	92,6	83,1	88,8	85,6	89,2	92,9	90,8	61,3	67,6	64
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
Conocimiento con/sin disponibilidad	90,7	94,3	92,4	97	97,1	97	91	95,4	92,4	93,5	97,1	95,1	80,1	84,4	81,9
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
Desconocimiento y NC	9,3	5,8	7,6	2,9	3	3	9,9	4,8	7,7	6,6	3	4,9	20	15,7	18,1
MEDIA	6,2	6,7	6,5	7	6,6	7,3	6,2	6,7	6,4	6,9	6,4	7,5	5,1	5,7	5,4

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.

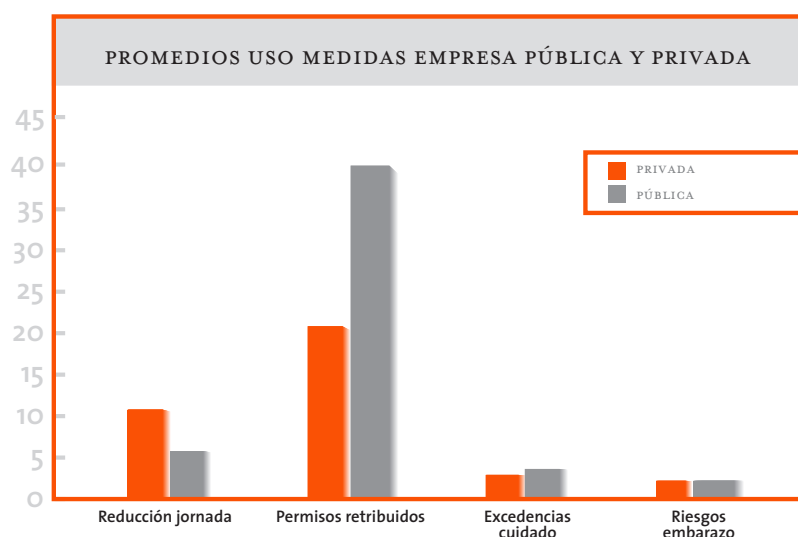
Sin embargo, tal potente nivel de disponibilidad no acarrea un uso efectivo paralelo de las mismas. De hecho, éste apenas supera el 10% de los/as trabajadores/as de las empresas y cerca del 14% de los del Ayuntamiento. Sin embargo, las diferencias entre unos y otros tipos de medidas son más que notables.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

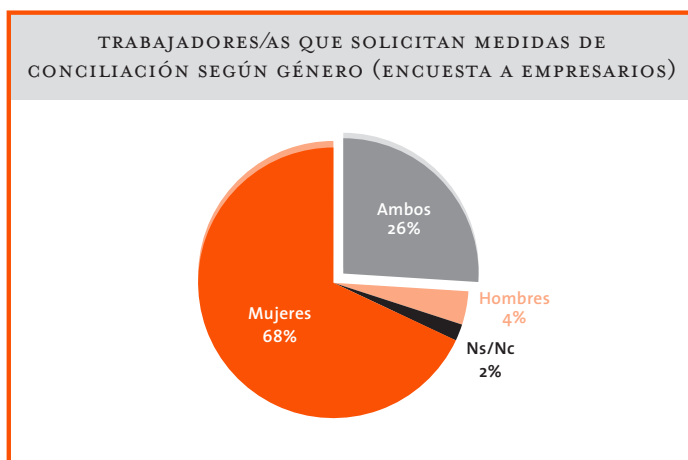


en prácticamente todos los casos las mujeres usan más las medidas de conciliación que los varones; en la mayoría, al menos doblan a los varones en el uso, salvo en aquellas en las que el impacto económico se neutraliza.

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 ley⁶, 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.

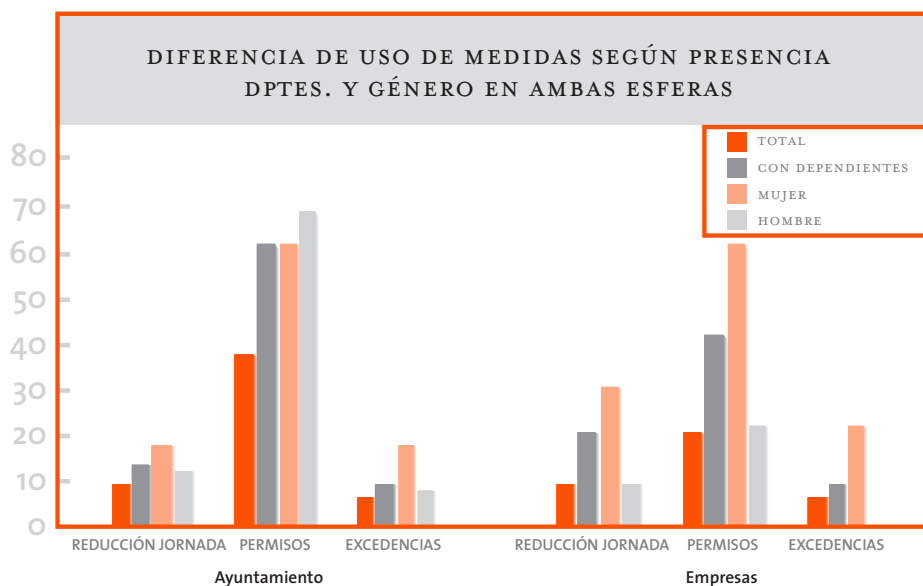
Situación en todo caso que más bien denota lo que es la inexistencia o insuficiencia de respuestas y alternativas sociales y empresariales frente a las necesidades actuales de conciliar lo laboral y lo familiar.

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.

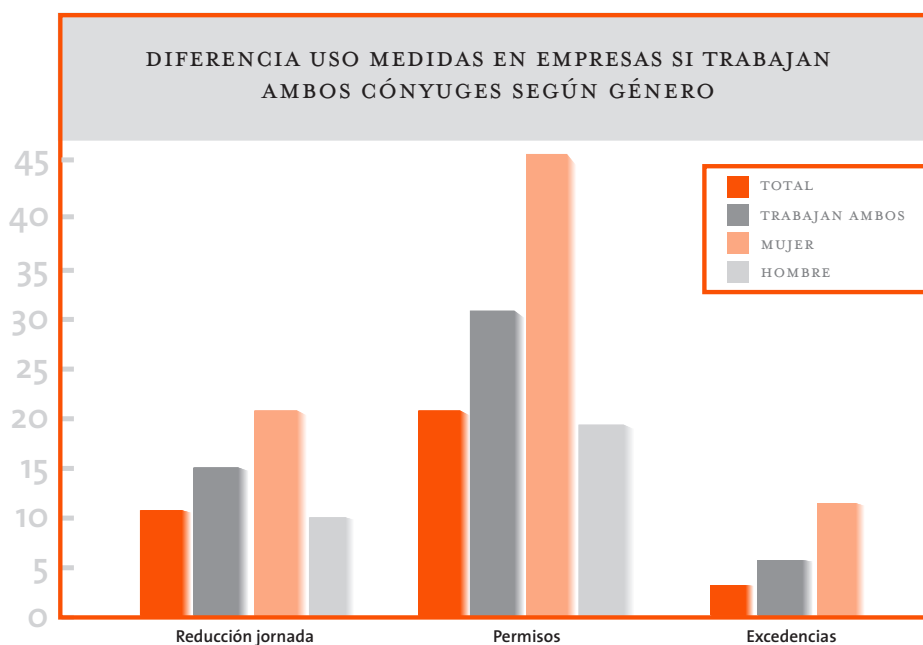
Como era esperable, la presencia de personas dependientes en el hogar y la situación de ocupados de ambos cónyuges acrecienta notablemente el uso de medidas de conciliación. Sin embargo, cabría esperar en estos casos una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de atender, mediante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

⁶ 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,⁷ 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.

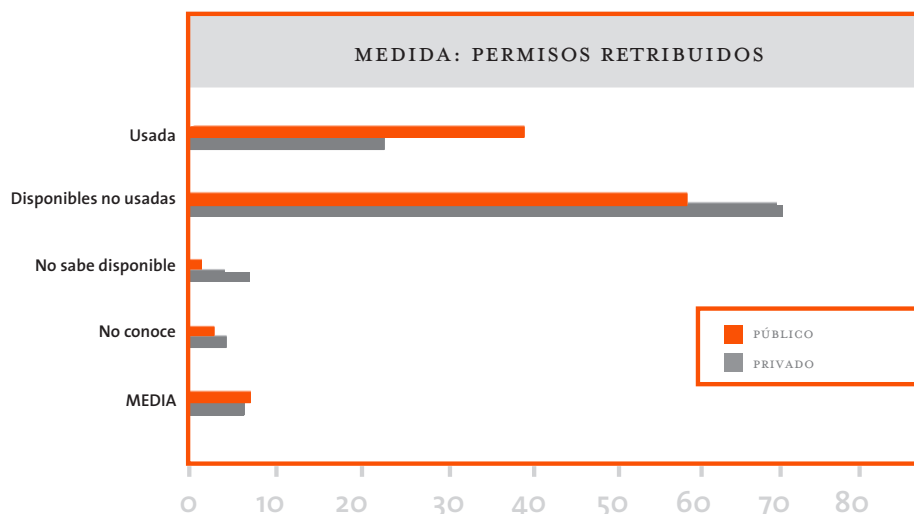


⁷ Se ha limitado el análisis a las respuestas de los/as entrevistados/as con dependientes al caso del sustentador principal o cónyuge; esto es, con responsabilidad directa sobre el cuidado de los mismos.

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.



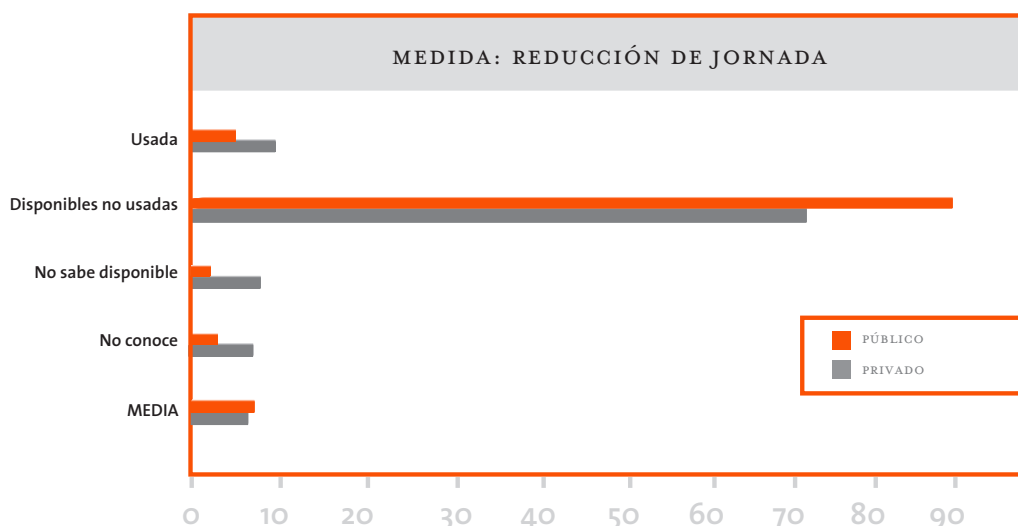
Estas diferencias de uso entre las trabajadoras de ambas esferas conservan una significativa distancia: 32% en empresas frente al 43% en el Ayuntamiento. Tal diferencia cabe atribuirle, en parte, a factores demográficos –la plantilla femenina del Ayuntamiento tiene más edad que la de las empresas, y 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.

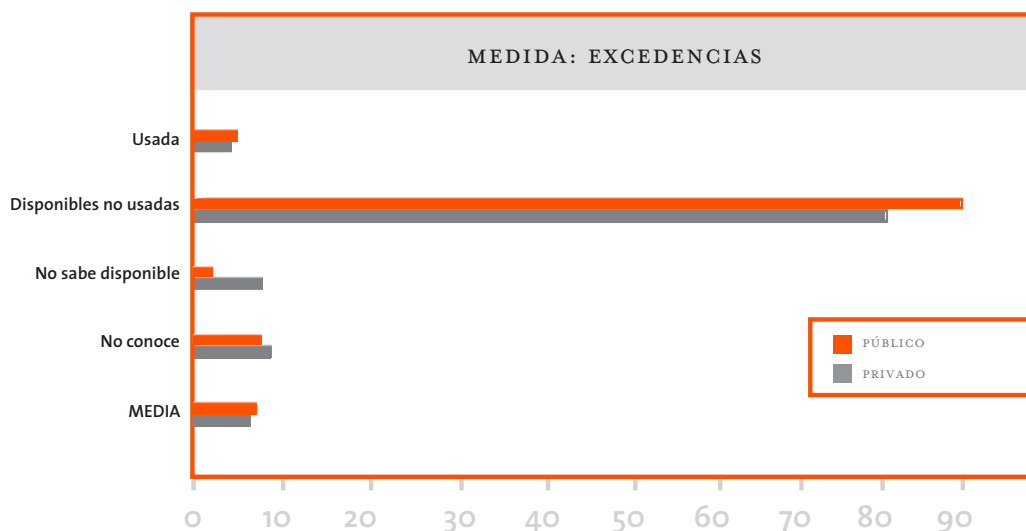


Cabe destacar: **a)** que las trabajadoras usuarias de estas medidas presentan un menor grado relativo de satisfacción sobre las mismas en relación a los varones en el mismo caso (probablemente por el diferente impacto sobre sus trayectorias laborales); **b)** que uno de cada seis potenciales usuarios 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”.

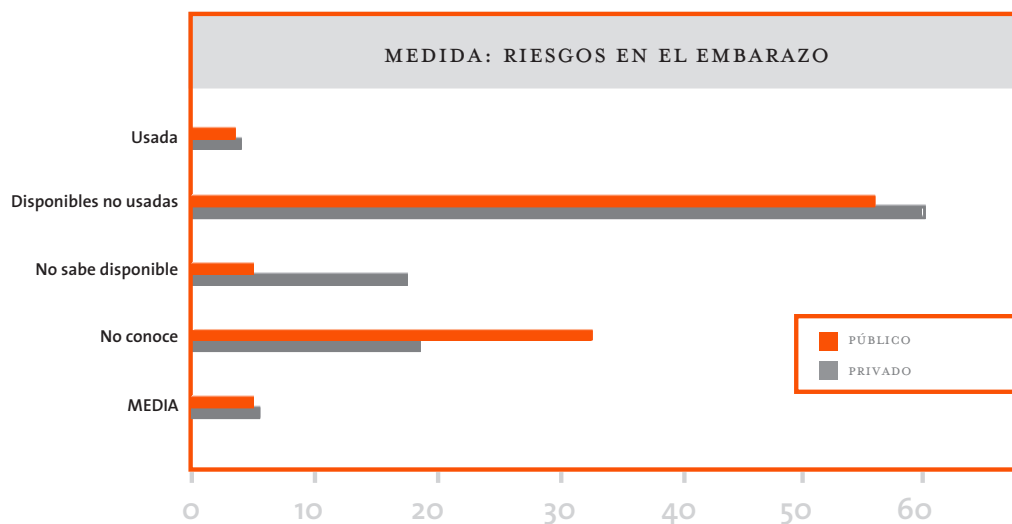
Como la anterior, se trata de una medida de amplia disponibilidad y uso muy modesto: casi testimonial –se usa menos de la mitad que la reducción de jornada–, y ello en ambas esferas, en que apenas supera al 4% de los/as trabajadores/as. Además presenta diferencias muy grandes de uso según género (las 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.



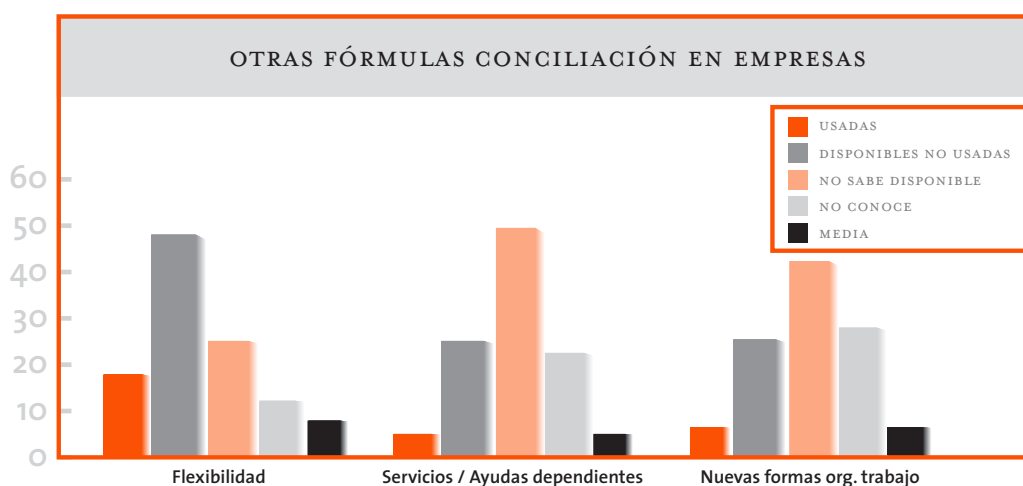
B. MENOR PENETRACIÓN DE LAS FÓRMULAS NO INSTITUCIONALIZADAS LEGALMENTE. LA FLEXIBILIDAD LABORAL: UNA ASIGNATURA PENDIENTE

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.⁸

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%).

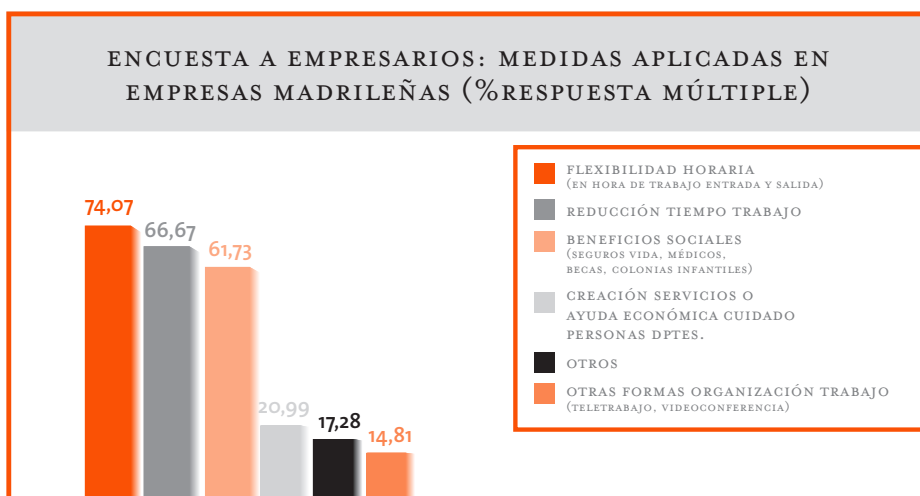
⁸ También se preguntó por la disponibilidad de beneficios o prestaciones sociales, pero a tenor de lo abultado de las respuestas obtenidas cabe dudar de su grado de fiabilidad –comprensión exacta de lo que se quería preguntar– y no se considera aquí.

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
Conocimiento y disponibilidad total	70,7	60,6	66,2	25,5	32,5	28,6	34,2	26,9	31
Existen pero no sabe disponibles	19,4	26,7	22,6	52,5	44	48,8	40,4	40,8	40,6
Conocimiento no disponibilidad	19,4	26,7	22,6	52,5	44	48,8	40,4	40,8	40,6
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
Desconocimiento y NC	9,9	10,8	11,1	22	23,4	22,6	25,4	32,3	28,4
MEDIA	6,16	5,77	5,99	3,55	3,88	3,68	3,83	3,23	3,57

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.⁹

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 madrileñas¹⁰ se resume así:

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

¹⁰ 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.

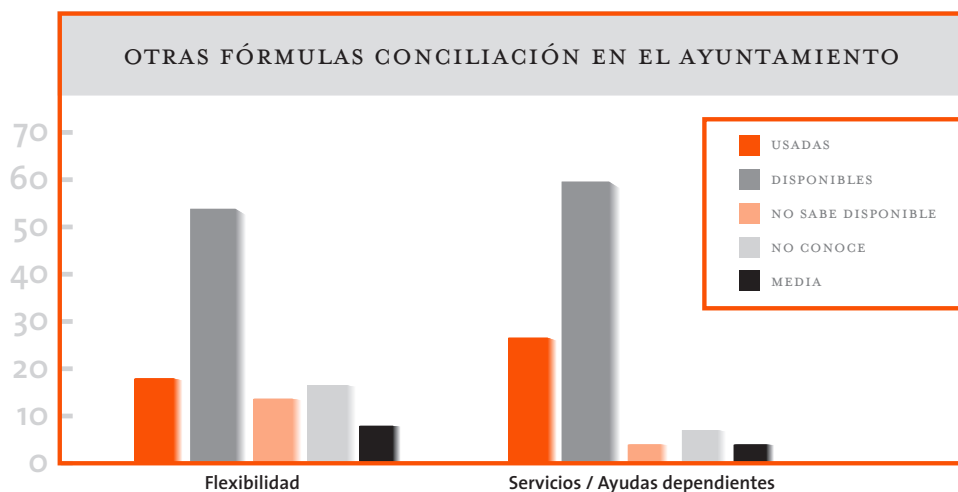
En el caso del Ayuntamiento se preguntó por el acceso a las fórmulas de flexibilidad laboral –existente “de facto” mediante la solicitud del/la trabajador/a, mientras recupere las horas– y las ayudas o servicios para niños, incluidas en el convenio regulador en el apartado de medidas de acción social.

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
Conocimiento y disponibilidad total	71,1	67,8	69,7	86,2	86,9	86,5
Existen pero no sabe disponibles	10,5	17,2	13	2,7	5,1	3,6
Conocimiento no disponibilidad	10,5	17,2	13	2,7	5,1	3,6
Desconocimiento y NC	18,3	14,9	17,1	11,1	8	10
MEDIA	5,7	5,9	5,8	6,8	7	6,9

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 flexibilización¹¹: 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–;

¹¹ 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).

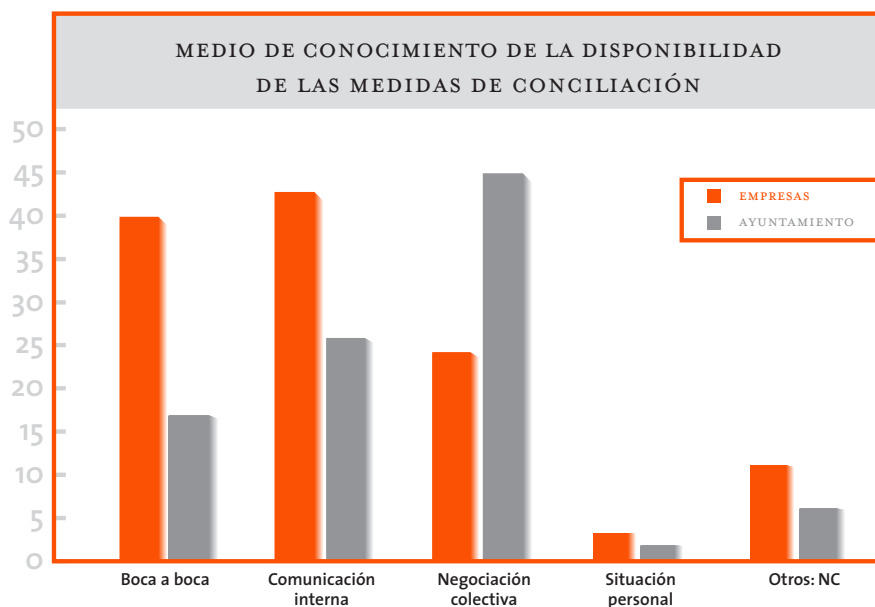
En síntesis, estas medidas constituyen aún una asignatura pendiente en el panorama laboral madrileño y, pese a las reticencias empresariales, hay que extenderlas, diversificarlas, regularlas y mejorar su adecuación a los intereses y demandas de los/as trabajadores/as.

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.



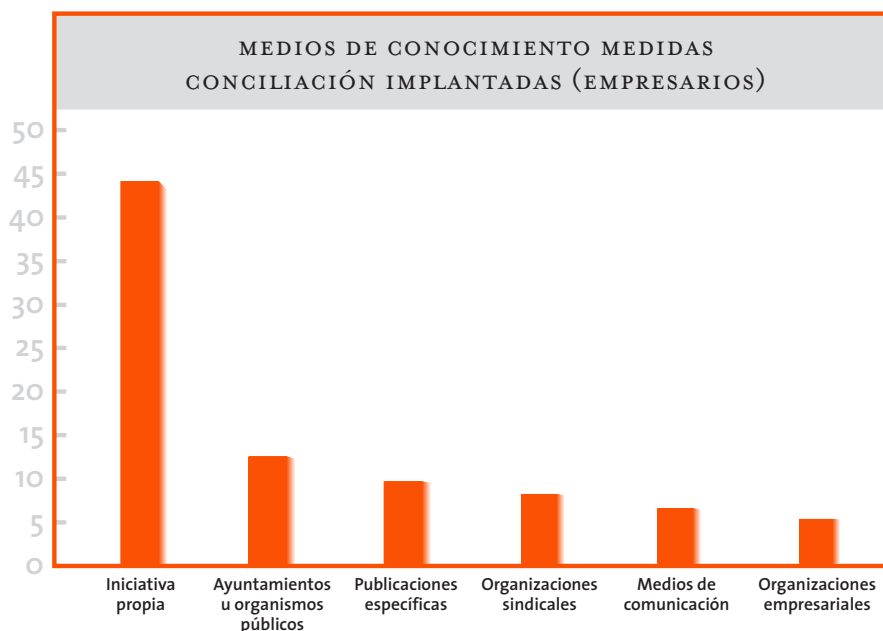
En el caso de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, se decantan por la utilización de medios formales para informarse sobre estas medidas con una jerarquía distinta; sobre todo, y en primer lugar, con la que hemos denominado negociación colectiva, utilizada por casi la mitad de los/as trabajadores/as (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 Ayuntamiento¹² 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.

¹² 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.

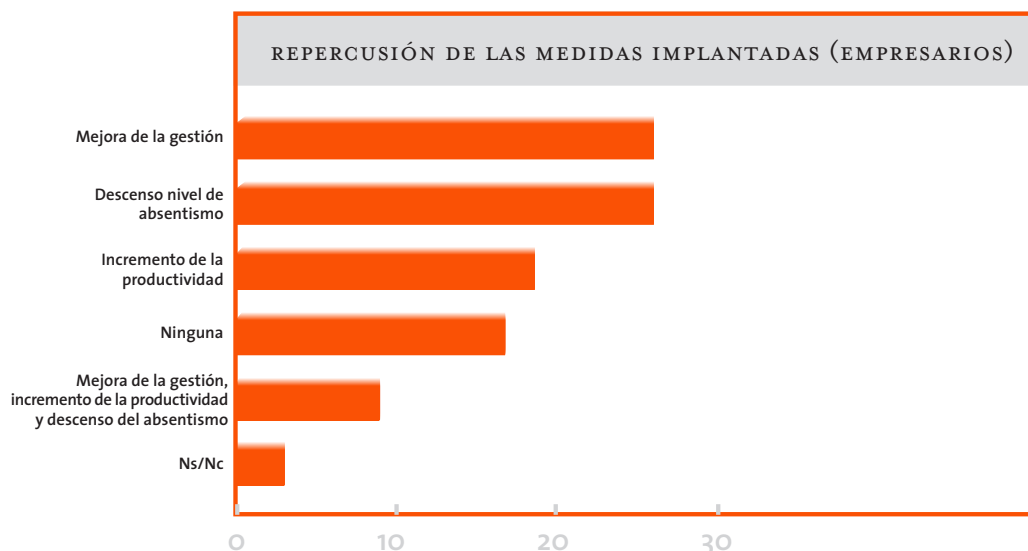
¿Hay algún cambio de mentalidad según género en las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras? No parece. Precisamente son las mujeres jóvenes que se encuentran en la situación anterior las más críticas frente a una postura más condescendiente de sus compañeros varones.

¿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.

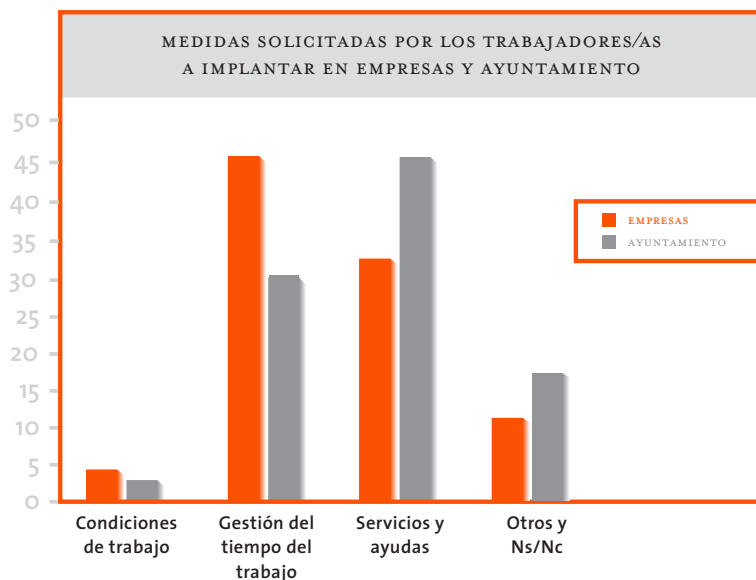
De hecho, se puede afirmar que una parte importante de quien lo ha probado tiene previsto ampliar la experiencia, lo que apunta hacia la continuidad en la aplicación de nuevas fórmulas conciliadoras. El 50% de las empresas que han implantado medidas de conciliación apuestan por proseguir con la aplicación 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.

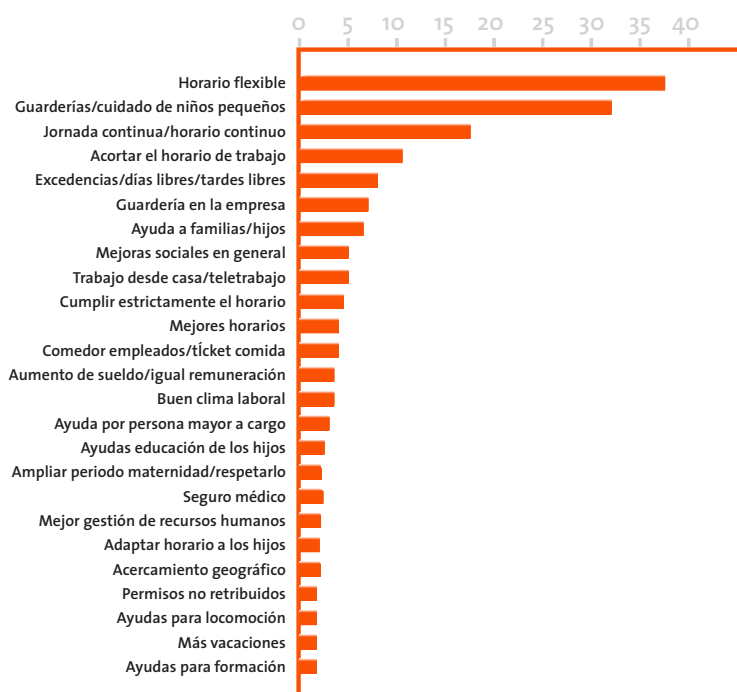
Cuando se les pregunta a los/as entrevistados/as sobre el tipo de medidas que demandan a las empresas para que la conciliación entre la vida laboral y familiar sea más sencilla, tanto los/as trabajadores/as del sector privado como los que trabajan en el Ayuntamiento ofrecen una multitud de medidas de 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.).



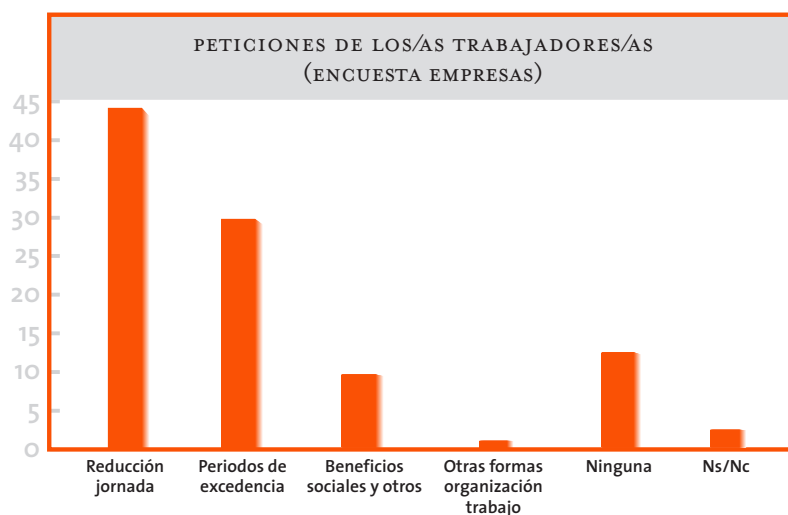
En las empresas privadas, las demandas se decantan claramente (46%) por la **modificación del tiempo de trabajo**: flexibilizándolo, permitiendo la jornada continua, el cambio de turno, etc.; jornadas reducidas, etc.; y en segundo lugar (35%), por las demandas **de servicios y ayudas** (básicamente guarderías, 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.

4

CONCILIACIÓN: PROCESO DE IMPLANTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 INTRODUCCIÓN

Finalmente, entre las dimensiones a considerar sobre las fórmulas de conciliación existentes y su adecuación a las necesidades de los/as trabajadores/as se señalaron dos: el proceso de implantación de las mismas en la empresa y el papel de la negociación colectiva al respecto.

En el primer caso se indagó sobre la iniciativa de la implantación y el papel de los representantes laborales, planteando como hipótesis la de que una mayor presencia de éstos en el proceso podría garantizar un mayor grado de adecuación a las necesidades reales. Para ello interesaba conocer de dónde partió la iniciativa de la implantación de las medidas y los agentes intervinientes.

En el segundo caso se analizó el papel de la negociación colectiva y, en concreto, de su institucionalización en los convenios; además de conocer la existencia (real o potencial) de acuerdos individuales al margen de la negociación colectiva, planteando como hipótesis que una mayor institucionalización colectiva de tales medidas supone una mayor garantía de los derechos de los/as trabajadores/as al respecto. Para ello se estudiaron las actitudes de los/as trabajadores/as ante la negociación colectiva ligada a la conciliación, el grado de institucionalización –real o deseada– de las fórmulas de conciliación en el convenio, y la percepción de su grado y cumplimiento.

4.2 CONCLUSIONES

el convenio colectivo es ampliamente conocido –sobre todo en el sector público–, aunque no en profundidad, y bastante menos por los colectivos más vulnerables. las trabajadoras y los niveles laborales inferiores son quienes ponen más en duda lo beneficioso de las condiciones laborales en su entorno, más allá de lo acordado en el convenio.

Aunque una mayoría de trabajadores/as afirma conocer el marco regulador, especialmente en el sector público, este conocimiento es menor entre mujeres y jóvenes –los colectivos más vulnerables–, y en general se conoce de forma más bien superficial que en profundidad.

A la hora de juzgar el grado de cumplimiento del marco regulador las posturas son más críticas en el sector público –más exigente y con mayor peso de la representación sindical– y entre las trabajadoras de las empresas que, sin duda ligado a su diferente experiencia objetiva, son menos optimistas que sus compañeros varones sobre lo beneficioso de las condiciones laborales, más allá de lo acordado en convenio. La categoría profesional y condición socioeconómica influyen considerablemente, de forma que a medida que aumenta ésta mejor es la percepción de que las condiciones se ajustan al marco.

La iniciativa de la implantación de medidas de conciliación se debió sobre todo a iniciativa de los trabajadores –más acentuado en el sector público– o conjunta con los empresarios –más acentuado en el sector privado–. en cualquier caso, la presencia de la parte social en su diseño es amplia.

La mayoría de los/as trabajadores/as y de los/as empresarios/as reconoce un fuerte protagonismo de la parte social a la hora de implantar y diseñar las medidas de conciliación. Esta percepción es más acentuada donde la representación sindical –sector público– tiene mayor peso.

La gran mayoría de los/as trabajadores/as aboga por la institucionalización de las medidas de conciliación a través de la negociación colectiva. un tercio aboga por la posibilidad de acuerdos individuales, a los que ha llegado uno de cada siete trabajadores/as de las empresas. las mujeres son más partidarias de combinar ambos procedimientos.

Recoger las medidas de conciliación en el convenio es apoyado mayoritariamente por los/as trabajadores/as, aunque una parte nada despreciable –sector privado– aboga por combinar negociación colectiva y acuerdo individual. Esta última práctica afecta a uno de cada siete trabajadores/as del sector privado, con especial incidencia entre quien más accede a las medidas de conciliación: las mujeres.

Quienes más han utilizado las fórmulas existentes por su disponibilidad más han acordado individualmente situaciones de conciliación particulares, lo que alerta sobre la insuficiencia del marco actual o sobre la necesidad de flexibilizar la aplicación concreta de las medidas.

pese a su deseo mayoritario de institucionalización de las medidas, la mayoría de los/as trabajadores/as reconoce que sólo parcialmente el convenio las recoge. tal opinión se refrenda en la realidad: de hecho, sólo el 58% de los convenios madrileños recoge alguna medida directamente relacionada con la conciliación.

Empresarios/as y trabajadores/as reconocen que sólo parcialmente la negociación colectiva recoge las medidas de la Ley 39/1999 de Conciliación. El análisis de una muestra estratégica de convenios recientes madrileños así lo ratifica: menos de un 60% recoge medidas relacionadas de forma directa.

La explicación cabe encontrarla en la escasa importancia de este tema en los procesos negociadores, ya que no representa una prioridad ni para los empresarios ni para las organizaciones sindicales.

las demandas de institucionalización en los convenios se centran sobre todo en las fórmulas de disponibilidad temporal, mejorando sus condiciones para aminorar el impacto económico que acarrea su uso.

En el sector privado, y principalmente por las mujeres, las solicitudes abogan por fórmulas de disponibilidad temporal más viables. En el Ayuntamiento –en cuyo convenio están recogidas todas las medidas– lo que se está demandando es ampliar las ayudas para dependientes sobre todo.

4.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A. TRABAJADORES/AS Y MARCO COLECTIVO: CONOCIMIENTO Y GRADO DE CUMPLIMIENTO CONVENIO

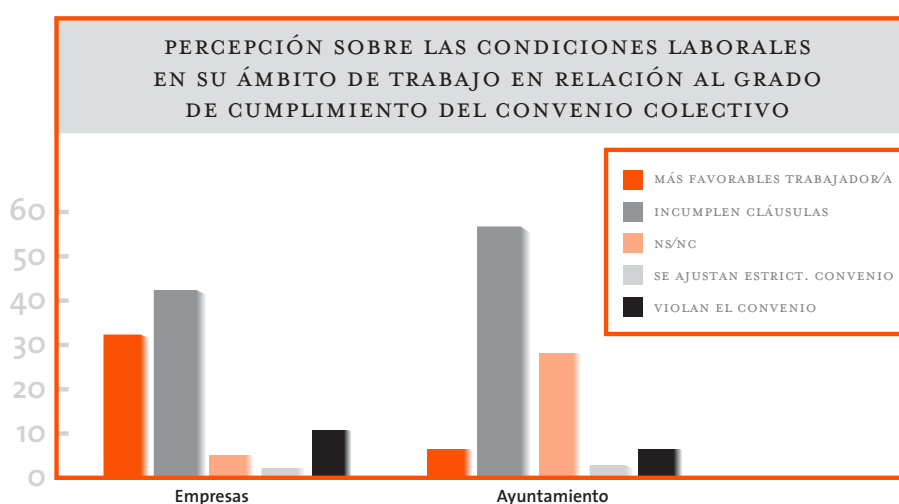
el convenio colectivo es conocido mayoritariamente por los/as trabajadores/as, aunque más de forma genérica o parcial que en profundidad.

La mayoría de los/as trabajadores/as declara conocer la existencia de convenio colectivo en su ámbito laboral y sólo un 6% desconoce la presencia. En todo caso, es más frecuente el conocimiento relativo que profundo de este documento. En el ámbito privado las variables que operan en detrimento del conocimiento son el sexo, la edad y el nivel de formación: mujeres, jóvenes y con niveles inferiores de estudios constituyen el perfil menos informado de la existencia de este marco regulador de las relaciones laborales. En el ámbito público, sin embargo, son las trabajadoras –de categorías intermedias– las que están mejor informadas sobre el convenio.

una mayoría relativa opina que las condiciones laborales se ajustan estrictamente a lo legislado en el convenio, percepción más acentuada en el ayuntamiento, donde, por otra parte, las posturas son más críticas sobre el grado de cumplimiento del mismo. en las empresas se perciben condiciones laborales más favorables que las recogidas en el marco regulador.

En torno a la mitad o más de los/as trabajadores/as (el 46% en empresas, el 59% en el Ayuntamiento) piensa que las condiciones laborales se ajustan estrictamente al convenio colectivo frente a una minoría –más acentuada en el Ayuntamiento– que opina que éstas se incumplen. Por otra parte, entre un 6% y un 12% no responde a tal cuestión.

Las diferencias entre el ámbito privado y público son muy marcadas al respecto, con posturas más críticas en el segundo de los ámbitos laborales. De hecho, en las empresas casi cuatro de cada diez trabajadores/as percibe una situación laboral más favorable a sus intereses de lo estrictamente acordado en convenio, percepción ésta minoritaria entre los/as trabajadores/as públicos, que, por su parte, se muestran mucho más críticos (30%) sobre el grado de cumplimiento del marco regulador.



La variable género opera en sentido contrario según la esfera laboral de que se trate. Así, las trabajadoras de las empresas son menos optimistas que sus compañeros varones sobre lo beneficioso de las condiciones laborales en su entorno más allá de lo acordado en convenio (sin duda, ligado a su diferente experiencia objetiva), mientras que en el ámbito público los varones son más críticos que

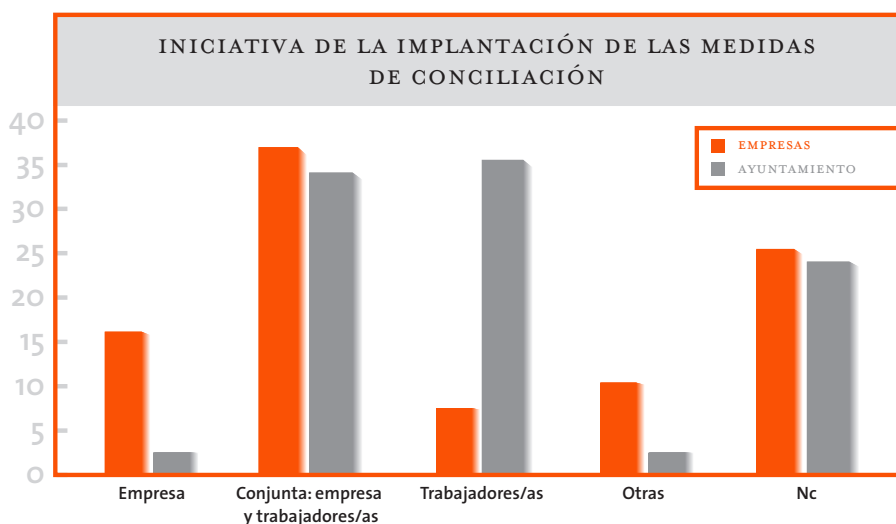
las trabajadoras sobre el cumplimiento de las condiciones acordadas en convenio, mientras que éstas entienden mayoritariamente que se ajustan al marco regulador. En todo caso, ello va estrechamente ligado a la categoría profesional y condición socioeconómica de quien responde: a medida que disminuye ésta, lo hace en paralelo la percepción de cumplimiento del convenio, y, en sentido contrario, cuanto más aumenta, mejor es la percepción de que las condiciones se ajustan al marco.

B. LA IMPLANTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA. INICIATIVA SOCIAL O CONJUNTA

medidas de conciliación: opinión de iniciativa de implantación conjunta empresa/trabajadores/as y destacable desconocimiento del proceso. papel más activo de la empresa como impulsora de la conciliación en el sector privado frente a un mayor protagonismo de la representación social en el ayuntamiento.

La mayoría relativa de los/as encuestados/as –en torno a un 35%– opina que la implantación de las medidas de conciliación se debió a una iniciativa conjunta entre la empresa y ellos/a mismos/as o sus representantes. Sin embargo, destaca el amplio desconocimiento que se tiene de este extremo y que afecta a uno de cada cuatro trabajadores/as.

Se aprecian fuertes discrepancias a la hora de valorar la posición de los empleadores en ambos sectores: en el privado, los/as trabajadores/as otorgan un papel más activo a la empresa, bien de forma individual (18%) o conjuntamente con ellos y/o sus representantes. Por el contrario, entre los/as trabajadores/as públicos se percibe un papel más pasivo del Ayuntamiento a la hora de implantar la conciliación, siendo mínima la percepción de la iniciativa individual de éste en el proceso (3%), y al contrario, muy potente la de los representantes laborales. De hecho, ésta sería cuatro veces superior en la pública (36%) –especialmente entre los/as trabajadores/as de categorías inferiores– que en la privada (9%). Ello está de acuerdo con el distinto grado de la afiliación sindical y el peso de estas organizaciones en uno y otro sector.



Según otras variables, en general, quien más desconoce el origen de la implantación coincide con los colectivos más vulnerables: en la empresa privada son las mujeres y los/as trabajadores/as más jóvenes, situación que se va superando con la edad.

coherentemente, en el ámbito público se reconoce un destacable mayor protagonismo de los/as trabajadores/as y sus representantes en el diseño de las medidas de conciliación que en el privado.

Casi el 80% de los/as trabajadores/as públicos reconoce que la parte social participó en el diseño de las medidas de conciliación frente a apenas un 60% en la esfera privada. En todo caso, en los dos

ámbitos destaca la presencia considerable de trabajadores/as (20% en el Ayuntamiento; 27% en las empresas) que desconocen tal extremo. Desconocimiento que es mayor –dentro de la esfera privada– entre las mujeres en relación a sus compañeros varones.

En realidad, el grado de participación de los/as trabajadores/as del sector privado en la elección y diseño de las medidas a aplicar es considerable aun cuando sea por vía indirecta, según reconocen los propios empresarios. De hecho, un 82% de las empresas conciliadoras reconocieron que la parte social participó en su diseño: bien a través de sugerencias (59%), en mucha menor medida a través de la sección sindical (34%), o muy minoritariamente, formando parte del grupo de trabajo, 7%.

La propia empresa reconoce la importancia de hacer partícipe al/la trabajador/a del diseño de las medidas a aplicar, bien de forma directa o a través del comité de empresa, para el éxito de los objetivos perseguidos. El/la trabajador/a como receptor directo de la medida debe valorar la utilidad real de la práctica implantada en la organización.

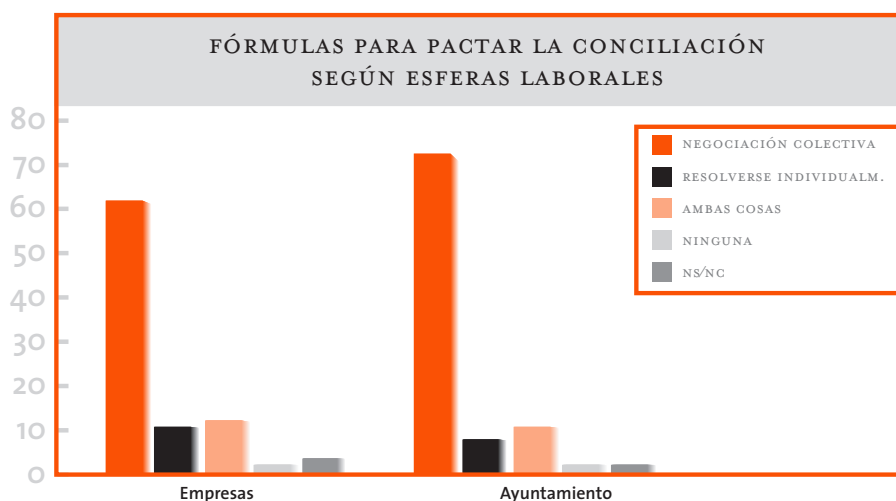
C. LA CONCILIACIÓN, ¿NEGOCIACIÓN COLECTIVA O ACUERDO INDIVIDUAL?

la gran mayoría de los/as trabajadores/as –más acentuadamente en el ámbito público– opina que las medidas de conciliación deberían ser objeto de negociación colectiva. sin embargo, uno de cada tres ocupados en empresas –sólo la mitad en la esfera pública– apoya la posibilidad de acuerdos individuales o de combinar ambos procedimientos, extremo éste más refrendado por las mujeres.

La gran mayoría de los/as trabajadores/as madrileños consultados, independientemente del sector en el que se ocupe (empresa/Ayuntamiento), afirma que los temas que tienen que ver con la conciliación deben ser objeto de negociación colectiva. No obstante, existen destacables diferencias entre los trabajadores/as de uno y otro sector en cuanto al grado de apoyo a esta opinión.

En las empresas, afirman la necesidad de que sean objeto de negociación colectiva un 64% de los/as entrevistados/as frente a un 15% que opina que las fórmulas deben negociarse de manera individual, y un 13,2% que afirma que éstas deben ser fruto de una combinación de estrategias, colectiva e individual.

En el caso de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, su apoyo a la afirmación de que debe ser objeto de negociación colectiva es mucho más rotundo –14 puntos de diferencia–, ya que es apoyada por un 78% de las personas entrevistadas. Las otras opciones de respuesta acumulan a un 16% de los/as encuestados/as: un 10% individualmente y un 16% combinando ambas.



Llama la atención que las principales usuarias/destinatarias “de facto” de las medidas de conciliación, las mujeres, son las más partidarias de combinar ambos procedimientos; de hecho, así opina un 18% de las trabajadoras de empresas y un 15% de la pública (frente a un 13 % y 10% de los varones) .

uno de cada siete trabajadores/as de empresas –especialmente acentuado entre las mujeres– ha llegado a acuerdos individuales sobre medidas de conciliación, y casi un 10% no lo ha hecho pero lo considera necesario; por tanto, casi uno de cada cuatro trabajadores/as ha usado o le hubiera gustado utilizar este tipo de procedimiento.

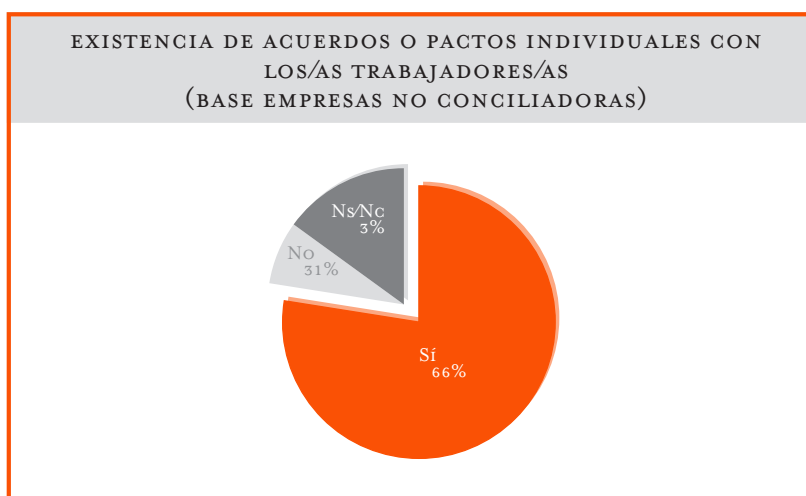
Efectivamente, en el ámbito privado se detecta una elevada demanda efectiva o potencial de conciliación si consideramos el peso de este tipo de acuerdos; situación más extendida entre quienes más precisan de las medidas de conciliación: mujeres y trabajadores/as con personas dependientes.

En resumen, un 70% de todos los/as trabajadores/as (64% en el caso de las mujeres) no ha llegado a este tipo de acuerdos porque no lo consideran necesario u oportuno; frente a ello, un 23% (28% en mujeres) ha llegado a acuerdos individuales (14% total; 17% en mujeres) o no lo ha planteado pero lo considera necesario (9%). El resto (7%) no se decanta al respecto.

quienes más han llegado a acuerdos son los que tenían disponibles en la empresa las fórmulas de conciliación, lo que denota la necesidad de flexibilizar su aplicación.

Una explicación posible del recurso a los acuerdos individuales sería la inexistencia de las fórmulas institucionalizadas en la empresa. Pero no es así. Precisamente quienes más han utilizado las fórmulas existentes por su disponibilidad en la empresa son quienes más han acordado individualmente situaciones de conciliación; básicamente reduciendo la jornada de trabajo, cambiando turnos, o prolongando las excedencias no remuneradas. Ello nos alerta sobre la insuficiencia del marco actual o sobre la necesidad de flexibilizar la aplicación concreta de las medidas –especialmente las de disponibilidad temporal– para adecuarlas a las necesidades reales de los/as trabajadores/as.

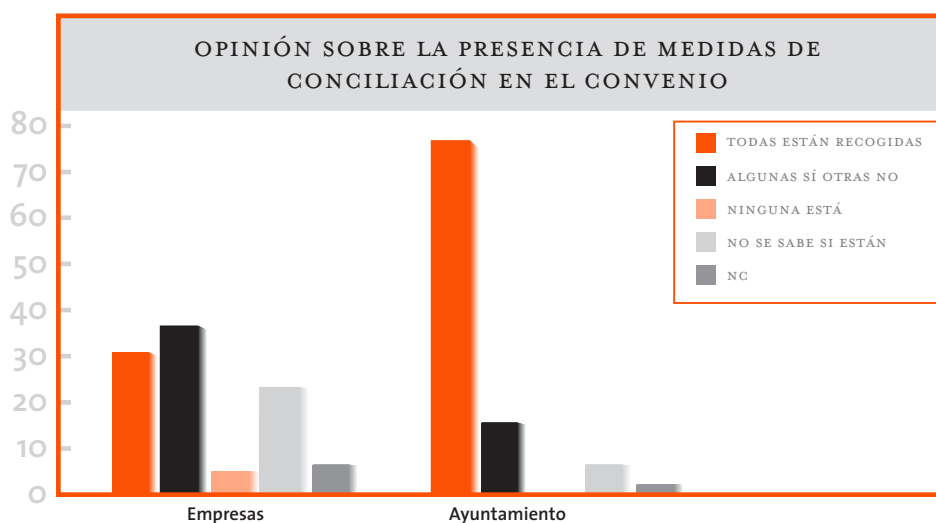
En cualquier caso, aunque el marco sea insuficiente, sin duda su disponibilidad y desarrollo en las empresas propicia la aparición de nuevas fórmulas. De hecho, las empresas que no han desarrollado tales fórmulas novedosas justifican su no aplicación por la escasa petición de los/as trabajadores/as y por considerar que no es necesario por el tipo de horario y condiciones que existen en la empresa. Si esto fuera cierto, ¿cómo explicar que en el 65% de este tipo de empresa precisamente se afirme en la encuesta haber negociado un acuerdo individual con el/la trabajador/a si uno de los principales motivos de no implantar medidas de conciliación era la escasa demanda por parte de la plantilla?



D. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LOS CONVENIOS

una mayoría de los/as trabajadores/as piensa que las medidas de conciliación están total o parcialmente recogidas en el convenio. su universalización es más percibida en el ayuntamiento –donde esto es cierto– que en las empresas, donde, además, por la escasa claridad y el menor conocimiento del convenio, uno de cada cinco encuestado/as desconoce el tema.

Como consecuencia de esta mayor presencia de la representación social en el ámbito público, y de estar realmente recogidas en el convenio, es en este ámbito donde se reconoce mayoritariamente la institucionalización universal de estas fórmulas a través de su inclusión en el convenio: un 80% opina que todas están recogidas. Panorama bien distinto en la empresa privada, coherentemente con la situación objetiva detectada, donde sólo un tercio opina igual frente a una mayoría (40%) que percibe que sólo alguna forma parte de este marco; aunque también hay que destacar que uno de cada cinco trabajadores/as no conoce tal extremo. Este desconocimiento no se da en el ámbito público.



La institucionalización parcial de las medidas de conciliación en la negociación colectiva es también refrendada desde la propia empresa. En la encuesta aplicada a las empresas sólo algo más de un 55% de las que aplican medidas conciliadoras así lo afirma, aunque matizando en una elevada proporción que no se incluyen todas.

en el análisis de una muestra estratégica de convenios madrileños se refrendan de forma objetiva los fuertes déficit de institucionalización de la conciliación en la negociación colectiva: sólo el 58% recoge alguna medida directamente relacionada con la conciliación.

Los datos anteriores son consistentes con los resultados obtenidos en la línea de trabajo desarrollada en esta misma investigación –que se incluye al completo en el CD anexo– sobre una muestra de 55 convenios analizados¹, y cuyas conclusiones operativas se han recogido en la publicación anexa: Guía para la inclusión de medidas de conciliación en la negociación colectiva en el sector privado. La conclusión general es que, si bien es cierto que la Ley de Conciliación mejora el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en aspectos de disponibilidad temporal cuando concurren determinadas circunstancias familiares, a esta ley le está costando “entrar” en los convenios colectivos.

¹ Secretaría de Mujer e Inmigración UGT-Madrid. Diagnóstico sobre la conciliación en la negociación colectiva del sector privado en Madrid.

En términos cuantitativos, la investigación ha constatado que sólo el 58% de los convenios analizados incluye alguna medida directamente relacionada con la conciliación, ya que el 87% recoge algo pero de ellos hay que descontar el 29% que recoge solamente el permiso por nacimiento de hijos/as, sin incluir ninguna otra; éste es uno de los permisos tradicionalmente incluidos en los convenios colectivos porque ya estaba recogido en el ET con anterioridad a la aprobación de la Ley de Conciliación, y se trata además de un derecho vinculado exclusivamente a los trabajadores masculinos.

En general, llama la atención que los permisos reconocidos tradicionalmente en el Estatuto de los Trabajadores, y de los que disfrutaban en un alto porcentaje los trabajadores varones (permiso por nacimiento de hijos, permiso por fallecimiento/enfermedad de familiares, permiso por matrimonio), aparezcan en un 84% de los convenios colectivos estudiados. Y que permisos exclusivos de la mujer, como el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la suspensión de contrato por maternidad, o la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo, aparezcan únicamente en torno a un 35% de los convenios colectivos.

Además, en los sectores en los que el número de trabajadores masculinos es mucho mayor las medidas de conciliación prácticamente no se recogen. Así, en los convenios del sector de agricultura no aparece ninguna medida de conciliación; en construcción aparecen únicamente los permisos tradicionales del Estatuto de los Trabajadores, y en industria se incluye alguna medida más, siendo el sector en el que más se recoge la suspensión por riesgo en el embarazo. Es en el sector servicios, en el que trabajan mayoritariamente mujeres, donde se recogen un mayor número de medidas y cobran más importancia las que van dirigidas exclusivamente a las trabajadoras.

En términos cualitativos, la investigación explica la escasa importancia de la conciliación en los procesos negociadores por no representar una prioridad ni para los empresarios ni para las organizaciones sindicales. La empresa no es receptiva ante la negociación de medidas novedosas o que no estén recogidas en la legislación, ya que argumentan que son costosas en términos económicos para la gestión empresarial. Por otra parte, las reivindicaciones prioritarias que les hacen llegar los trabajadores y trabajadoras a los delegados sindicales no se refieren a la conciliación y, por tanto, esta materia no ocupa un papel principal en sus propuestas.

En otra de las líneas de trabajo de esta investigación² se señala algo que las delegadas sindicales entrevistadas constatan en el tiempo que llevan reflexionando sobre la necesidad de buscar fórmulas que ayuden a compatibilizar la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as. Para ellas, hablar de conciliación no es ninguna novedad, justo lo contrario que para algunos compañeros delegados que todavía no han tomado conciencia de la dimensión social del problema. Con bastante probabilidad, conforme las mujeres se incorporen a las mesas de negociación colectiva, la conciliación irá apareciendo con más frecuencia en la discusión entre trabajadores/as y empresarios/as.

En este sentido, se está desaprovechando la oportunidad de ampliar y adaptar la normativa a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras de compatibilizar el trabajo con los demás aspectos de su vida personal, y de mejorar la calidad de vida laboral y el ambiente de trabajo.

Además –se concluye en esta línea–, es necesario introducir la perspectiva de género en la normativa laboral. La mayoría recoge y regulariza los permisos tradicionalmente recogidos por el ET, permisos más masculinizados, ignorando el cambio producido por la masiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. La muestra más clara de ello se produce por ejemplo en la escasa importancia que se otorga a la prevención de riesgos en los casos de maternidad y lactancia, considerándose un problema para el desempeño de las funciones laborales y no como una circunstancia natural que exige un tratamiento especial y un derecho de todos.

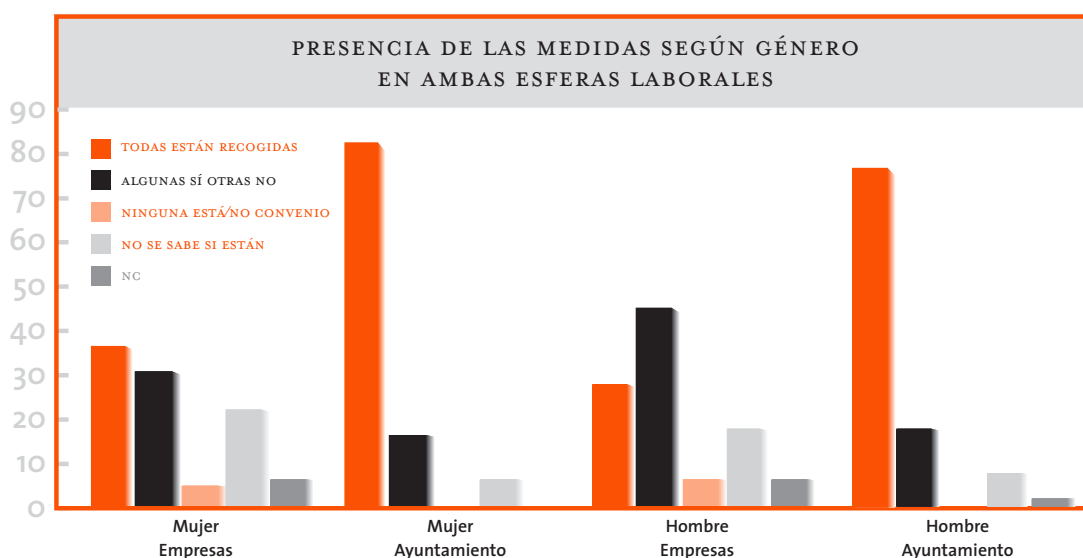
² USMR-CC.OO, ob. cit.

Otro ejemplo en el mismo sentido es la utilización de un lenguaje discriminatorio y obsoleto que tiene unas consecuencias más graves de lo que puede parecer, ya que esconde graves discriminaciones salariales. Rompe el principio de igual salario para trabajos de igual valor e introduce limitaciones a la hora de la contratación y del ascenso, puesto que, en la mayoría de los casos, cuando se utilizan categorías en masculino, es porque se espera que este trabajo lo realice un hombre.

Las trabajadoras de las empresas están menos y peor informadas sobre el alcance real de la conciliación en el convenio colectivo que los varones o que sus compañeras del sector público.

Las diferencias entre ambas esferas laborales aún se ponen de manifiesto si se analiza según sexo. En el ámbito público, son las trabajadoras –por cierto, las más intensas usuarias de las medidas– las más convencidas de la presencia universal de las medidas legales de conciliación en el marco regulador; por el contrario, en las empresas se detecta, en primer lugar, un mayor desconocimiento de estos extremos en las mujeres en relación a sus compañeros varones; y, en segundo lugar, se produce una visión más optimista en ellas que en ellos: el 40% opina que todas las medidas de conciliación están en el convenio (28% en varones), o que sólo algunas lo están (31% frente a 46% en hombres).

El análisis objetivo comentado sobre el alcance real de la conciliación en los convenios madrileños da, sin duda, la razón más a la opinión mayoritariamente escéptica de los varones que a la más optimista de las mujeres. La poca claridad al respecto antes comentada parece hacer más mella, paradójicamente, en quien más utiliza las medidas.



E. EXPECTATIVAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS RESPECTO A LA CONCILIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

con independencia del grado de información al respecto, los/as trabajadores/as de las empresas –con fuertes déficit de institucionalización de las fórmulas de disponibilidad temporal en los convenios– son partidarios sobre todo de incluir éstas en la negociación colectiva (reducción de jornada, etc.).

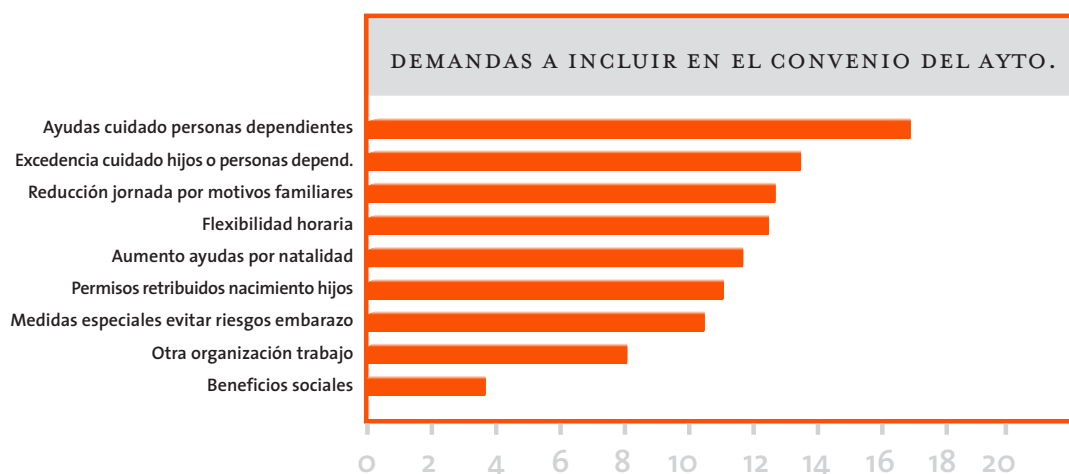
En las empresas, la demanda casi universal (87% respuestas) sobre medidas a incluir en los convenios es la reducción de jornada por motivos familiares. Este aspecto sólo queda recogido en una minoría (44%) de los analizados, siendo ínfimos (8%) los que mejoran lo establecido por la Ley de Conciliación. Ésta permitía la flexibilización del tiempo de disfrute recogido anteriormente. Son permisos disfrutados

principalmente por las mujeres, que tradicionalmente cumplen la función de cuidadoras, y que habitualmente tienen el sueldo más bajo de la familia, y, por ello, asume la reducción proporcional del salario.

Por tanto, la demanda se está refiriendo no sólo a la disponibilidad horaria sino también a la mejora de las consecuencias económicas que acarrea su uso y que, “de facto”, discrimina a las mujeres como destinatarias “de facto” de las mismas.

en el ayuntamiento –en cuyo convenio están recogidas todas las medidas– lo que se está demandando son mejoras de las mismas: ampliar las ayudas para dependientes sobre todo, y, en segundo término, mejorar la disponibilidad temporal u horaria.

Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, que disfrutan de un convenio mucho más generoso en cuanto a conciliación, lo que demandan a la negociación colectiva es que se amplíen aquellas medidas que permiten desarrollar la conciliación a los/as trabajadores/as públicos de la forma en que los están resolviendo en la práctica; esto es, buscando el apoyo externo para el cuidado de personas dependientes. En segundo término se demanda la mejora de las medidas relativas a la disponibilidad temporal, recogidas todas ellas, incluso mejoradas algunas, en el convenio pero, por lo que se ve, insuficientes para adecuarse a las necesidades reales de los/as trabajadores/as públicos.



5

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES BÁSICAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

5.1 INTRODUCCIÓN

En este último capítulo se describen las principales características demográficas, familiares, socioeconómicas y laborales de las muestras correspondientes a las dos encuestas aplicadas a trabajadores/as del sector privado –empresas– y público (Ayuntamiento) madrileños.

La razón de incorporarlas en este texto es doble. Por una parte, la distinta situación personal, familiar y laboral del colectivo de trabajadores/as madrileños encuestados está íntimamente relacionada, y discrimina –como se ha ido viendo– las prácticas, demandas y expectativas de conciliación de su vida laboral y familiar, íntimamente relacionadas con éstas. Por otra parte, sin conocer los perfiles objetivos de ambas muestras, el análisis comparativo que se ha desarrollado entre las esferas laborales privada y pública, y las diferencias advertidas entre ambas, cabría achacarlas a situaciones demográficas o sociales asimétricas de partida.

Para documentar ambos extremos, y también para aportar información actualizada –siquiera muestral– al respecto, es por lo que se incluyen aquí los datos siguientes.

5.2 PRINCIPALES RESULTADOS

5.2.1 características personales y familiares

La población bajo estudio, mayoritariamente masculina, acoge una mayor presencia relativa de mujeres en el sector privado, ya que en el Ayuntamiento se hace notar el peso de cuerpos muy “masculinizados” (policía municipal, bomberos). Por otra parte, presenta un perfil adulto-maduro, algo más rejuvenecido en el ámbito privado, donde la proporción de trabajadoras jóvenes casi duplica

al del público. Se da una presencia mayoritaria de trabajadores/as emparejados y con hijos –con promedio similar en ambos–, aunque el sector privado presenta una mayor tasa de soltería y parejas sin hijos, acorde con su mayor juventud relativa. Por ello la presencia de familias en su ciclo maduro (constituidas hace 20 años y más) es menos acusado en este sector (38%) que en el público (46%), lo contrario que sucede en la proporción de nuevas parejas. El peso de los hogares monoparentales es similar en ambas esferas, aunque la proporción de los encabezados por mujeres adquiere más relevancia en el sector público, lo que es coherente con la mayor presencia de trabajadores/as divorciados en este ámbito.

En ambos sectores, al menos la mitad de los/as trabajadores/as vive en hogares con presencia de personas dependientes¹, aunque sólo en un 37% de las familias quien responde es una de las dos personas principales del hogar, mientras en el resto, aun pudiendo convivir en hogares de esas características, no son personas principales; por ello se han segregado en los análisis, puesto que su vivencia o responsabilidad en el cuidado de tales dependientes es mucho menor, cuando no nula. Por tipos de dependencia, predominan los hogares con niños de entre 3 y 15 años, que abarcan entre un 25 y un 30% de los/as trabajadores/a analizados.

El estatus social de ambas muestras revela un predominio de los sectores medios y medios-bajos (más acentuados estos últimos en el sector público). De hecho, se da una mayor proporción de entrevistados con niveles formativos superiores en el sector privado y, consecuentemente, mayor peso de la clase media en éste. No hay que olvidar el predominio en el Ayuntamiento de las categorías inferiores (57% en niveles D y E) y la estrecha relación de éstas con el nivel socioeconómico familiar, tal como recoge el cuadro adjunto.

GRUPO LABORAL AYTO.	NIVEL SOCIOECONÓMICO FAMILIAR		
	ALTO	MEDIO	BAJO
GRUPO A	32,6%	5,6%	0,8%
GRUPO B	28,1%	7,8%	3,6%
GRUPO C	10,4%	52,2%	16,5%
GRUPO D	23,7%	31,1%	65,3%
GRUPO E	5,2%	3,3%	13,7%

¹ Personas dependientes: menores de 15 años, ancianos que precisen ayuda: enfermos y discapacitados.

VARIABLES		SECTOR PRIVADO	SECTOR PÚBLICO	SÍNTESIS
SEXO	personal	40% mujeres	37% mujeres	Sector público más masculinizado
EDAD		Media: 38 años Mujeres jóvenes: 41% Hombres maduros: 33%	Media: 43 años Mujeres jóvenes: 21% Hombres maduros: 41%	Sector público: adulto-maduro Sector privado: doble presencia mujeres jóvenes Sector público: más presencia varones maduros
E. CIVIL		Casados/as: 59,8% Divorciados/as: 1% Viudos/as: 0,3%	Casados/as: 59,5% Divorciados/as: 3,4% Viudos/as: 1,9%	Mayoría casados/as ambos sectores Mayor tasa divorciados en sector público Mayor tasa viudedad en sector público
TIPO DE FAMILIA	familiar	Familias ciclo inicial: 15% Familias ciclo maduro: 38% Unipersonales: 13% Pareja con hijos: 56% Media hijos/hogar: 1,64 Monoparentales: 5% Monoparental mujeres: 8% Pareja sin hijos: 22%	Familias ciclo inicial: 11% Familias ciclo maduro: 46% Unipersonales: 8% Pareja con hijos: 58% Media hijos/hogar: 1,72 Monoparentales: 4,4% Monoparental mujeres: 14% Pareja sin hijos: 15%	Mayor presencia nuevas parejas en sector privado Mayor presencia parejas maduras en sector público Mayor tasa de soltería en sector privado Predominio parejas con hijos Peso similar promedio hijos Similar peso monoparentales Sector público: mayor peso monoparentales Sector privado: mayor peso parejas sin hijos
PRESENCIA Y TIPO DE DEPENDIENTES		TT en familias con dependientes: 53% PP, principales con dependientes: 37% FF con dptes. 3 y 15 años: 26,2% FF con dptes. no menores: 3,8%	TT en familias con dependientes: 47% Presencia dependientes: 36,7% FF con dptes. 3 y 15 años: 29,6% FF con dptes. no menores: 4,4%	Similar peso hogares presencia dependientes Similar peso personas principales dependientes Similar peso tipo dependientes Similar peso tipo dependientes
NIVEL FORMATIVO INGRESOS Y NIVEL SOCIOECONÓMICO	estatus	Estudios superiores entrev.: 57% Hogares ingresos adecuados: 37% Hogares clase media: 47,5%	Estudios superiores entrev.: 47% Hogares ingresos adecuados: 39% Hogares clase media: 20%	Mayor peso entrevistados universitarios sector privado Proporción similar percepción adecuada ingresos Mayor proporción niveles medios en S. privado y bajos en público

5.2.2 familia, actividad y características laborales

Las muestras presentan un peso moderado de trabajadores/as veteranos y especialmente en el caso de las mujeres, entre las que sólo en torno a un 20% llevan veinte años y más en el mercado laboral, lo que contrasta con la mayor experiencia de sus compañeros varones, lo que es consistente con la dispar incorporación al mercado de trabajo y trayectorias laborales según género.

El caso de ambos cónyuges o personas principales del hogar ocupados laboralmente absorbe algo más de la mitad de la muestra en ambos ámbitos. Y en esas situaciones conviene señalar –importante de cara a la conciliación– que en un 44% de los casos existe coincidencia de horarios. La diferencia es que en el sector privado esta coincidencia se produce en jornada laboral con horario partido (65%) y en el sector público éste es en su casi totalidad (98%) continuo.

En relación a las tareas domésticas, y como es “habitual”, la mujer principal del hogar es la persona donde recae el mayor esfuerzo al respecto: bien de forma plena (40% en el privado y 51% en el público), o bien de forma compartida con el cónyuge (32% y 27% respectivamente). La asunción de tareas por otros familiares es minoritaria, siendo más frecuente la referencia a personas externas contratadas, que se da tres veces más en el sector privado, (15%) que en el público (5%), lo que es consistente con el estatus social superior detectado en aquél.

El puesto de trabajo revela una estructura diferente en ambos sectores, con mayor peso de los cuadros medios y de control en el sector privado, y una considerable proporción de trabajadores/as con contacto directo con el público en ambos, especialmente en el caso de las mujeres (algo significativo para el acceso a medidas de disponibilidad temporal).

En el sector privado, además, cabe señalar algunas características específicas del mismo. Así, la segregación ocupacional horizontal según género queda patente en sectores especialmente “feminizados”, como el caso de los servicios en general o el de comercio y hostelería (igualado a los de los varones); frente a sectores típicamente “masculinizados”, como industria y construcción. Por otra parte, la segregación ocupacional vertical según género –concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos– queda patente en la muestra del sector privado. Así, se observa cómo las categorías superiores están ocupadas por varones en una proporción por encima del 70%; mientras que en los de tipo medio (administrativos) la presencia de mujeres es mayoritaria (66%).

En concreto, la jerarquía ocupacional según género se sintetiza en el cuadro siguiente:

CATEGORÍAS OCUPACIONALES	HOMBRES	MUJERES
ALTAS	62,1	37,1
MEDIAS	22,3	43,3
BAJAS	15,3	19,3

Esta situación no se produce en el sector público, donde la presencia de mujeres en las categorías superiores (grupos A y B) –minoritarias en términos relativos de la plantilla– supera a la de varones.

Por último, las características de las empresas privadas donde trabajan los/as encuestados/as de este sector son acordes con las de los establecimientos ubicados en la capital:

- Según características de la empresa, un 50% de los/as encuestados/as trabaja en empresas de ámbito nacional y un 22% en empresas transnacionales.
- Según tamaño, un 60% se localiza en empresas de gran tamaño.
- Según presencia de mujeres en el establecimiento, un 22% trabaja en establecimientos con presencia de al menos un 50% de mujeres.

VARIABLES	SECTOR PRIVADO	SECTOR PÚBLICO	SÍNTESIS
laboral OCUPACIÓN LABORAL Y HORARIOS	20 años y más ocupado/a: 33% Mujeres con 20 años y más exp. laboral: 26% Trabajan ambos miembros pareja: 53% Coincidencia horarios trabajan ambos: 42%	20 años y más ocupado/a: 25% Mujeres con 20 años y más exp. laboral: 18% Trabajan ambos miembros pareja: 51% Coincidencia horarios trabajan ambos: 44%	Mayor trayectoria laboral sector privado Mayor presencia ocupadas veteranas en s. privado Peso similar pareja principal ambos ocupados Peso similar coincidencia horarios
doméstico RESPONSABILIDAD TAREAS DOMÉSTICAS	Persona femenina principal sola: 39% Ambos cónyuges: 32% Persona contratada: 15%	Persona femenina principal sola: 51% Ambos cónyuges: 27% Persona contratada: 5%	Mayor peso femenino labores domésticas s. público Ligera mayor corresponsabilidad sector privado Mayor peso persona contratada sector privado
condiciones trabajo CARACTERÍSTICAS PUUESTO DE TRABAJO	Control directo otras personas: 51% Mujeres control directo otras personas: 39% Contacto con público: 70% Mujeres contacto público: 77% Jornada completa partida: 65% Mujeres jornada continua: 27%	Control directo otras personas: 26% Mujeres control directo otras personas: 18% Contacto con público: 67% Mujeres contacto público: 72% Jornada completa partida: 1,5% Mujeres jornada continua: 98,5%	Mayor presencia cuadros medios sector privado Mayor presencia femenina cuadros medios s. privado Peso similar contacto público Peso similar contacto público Predominio jornada partida sector privado Casi totalidad jornada continua sector público

